



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

**Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A.
Aprile 2024**

Indice

PREMESSA	3
1. Contesto Normativo.....	3
2. Classificazione della Banca ed applicazione del criterio di proporzionalità	3
3. Principi di Sostenibilità.....	3
4. Durata della Politica di Remunerazione	4
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	5
1. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione	5
2. Particolari categorie di personale	8
2.1 Personale più Rilevante	8
2.2 Soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari	11
3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	11
3.1. Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione.....	11
3.1.1. Compensi in caso di cessazione dalla carica o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ..	14
3.2. Componente fissa della remunerazione.....	15
3.3. Componente variabile della remunerazione	15
3.4. Rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione.....	16
4. Determinazione del <i>bonus pool</i> e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di <i>performance</i>.....	17
5. Valutazione della <i>performance</i> individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile.....	19
5.1. Meccanismi di Malus e Claw Back.....	20
6. Struttura della componente variabile della remunerazione	20
6.1. Componente variabile del "personale più rilevante"	20
6.2. Componente variabile del rimanente personale.....	21
7. Piani basati su strumenti finanziari	21
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 2023	28
1. Considerazioni Generali e valutazione dei gate di accesso.....	28
2. Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni	29
3 Altre informazioni.....	31
4. Piani basati su strumenti finanziari	32
5. Tabelle.....	32
ESITI DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	41
RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE	45

PREMESSA

1. Contesto Normativo

Banca d'Italia attraverso la Circolare 285/2013 (Circolare), da ultimo aggiornata in data 24 novembre 2021, ("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) e successive modifiche ed integrazioni (Direttiva 2019/878/UE – cd. CRD V), 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.

Alle disposizioni di Banca d'Italia si affiancano le previsioni in materia contenute nel Testo Unico della Finanza (**TUF**) e dai relativi regolamenti attuativi emanati dalla Consob (cfr. Regolamento Emittenti) nonché le previsioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato dal Comitato per la corporate governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2021 (di seguito, il "Codice di Corporate Governance"), cui la Banca aderisce.

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 di cui alle disposizioni di Banca d'Italia, come da ultimo aggiornata nel novembre 2021, la Banca si classifica quale Banca di minori dimensioni o complessità operativa, in considerazione dell'attivo di bilancio che, su base individuale, è pari o inferiore a 5 miliardi di Euro, e a livello consolidato inferiore a 30 miliardi di Euro. In virtù di tale classificazione non sono direttamente applicabili alla Banca, *inter alia*, alcune specifiche previsioni in particolare relative al riconoscimento della remunerazione variabile del cosiddetto "personale più rilevante".

3. Principi di Sostenibilità

La sostenibilità e la crescita sono elementi imprescindibili per una realtà indipendente e dimensionalmente contenuta e sono pertanto fin dalle origini componenti fondamentali delle strategie di sviluppo e di evoluzione della Banca. La Politica di Remunerazione della Banca contribuisce a determinare

un quadro complessivo di sviluppo sostenibile nel lungo periodo, in linea con le raccomandazioni normative ma ancor prima con il DNA della Banca stessa. La determinazione di meccanismi remunerativi adeguati, equi, responsabili e lungimiranti consentono di creare un ambiente lavorativo proficuo, sviluppare il senso di appartenenza dei collaboratori, contribuire ad aggregare consenso e costruire una reputazione di impresa anche dal punto di vista delle responsabilità sociali, generando circoli virtuosi per lo sviluppo del *business* e quindi, in ultima analisi, per tutti gli *stakeholder* della società. La connotazione di sostenibilità delle Politiche di remunerazione della Banca si declina nei seguenti capisaldi:

- *governance* della Politica di Remunerazione chiara, strutturata e ripercorribile, con una pluralità di organi coinvolti, al fine di garantire equilibrio, trasparenza e correttezza dei processi di disegno e di implementazione;
- concetto di remunerazione complessiva (*total compensation*) bilanciata tra 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;
- *pay mix* differenziati in funzione del ruolo aziendale con meccanismi di determinazione della componente variabile che non incentivino comportamenti rischiosi e non in linea con gli obiettivi di medio lungo termine della Banca;
- valore massimo di remunerazione variabile erogabile in relazione alla remunerazione fissa (*cap*) e nell'ambito di un *pool* complessivo che deve garantire il rispetto di valori di redditività, liquidità e solidità patrimoniale;
- impegno a garantire livelli retributivi in linea con i profili professionali dei singoli, anche in relazione al contesto di mercato, secondo un principio di pari opportunità rispetto alle caratteristiche personali (genere, età, convinzioni personali etc.);
- processo formalizzato di valutazione delle *performance*.

A partire dal 2021, la Banca ha avviato un percorso teso a creare una correlazione rilevante tra Politica di Remunerazione e le azioni strategiche inerenti tematiche ambientali, aspetti relativi alla salute e sicurezza e alla gestione delle risorse umane, nell'ambito delle quali la cultura aziendale inclusiva e la neutralità rispetto al genere assumono un rilievo sempre più consistente. In particolare, il più ampio tema della parificazione di genere è una delle leve del progetto ESG su cui la Banca ha lavorato nei passati esercizi, anche tramite il consolidamento delle iniziative già avviate quali il programma di *welfare*, la *partnership* con un'istituzione per il progresso e la parità di genere quale Valore D che fornisce programmi di formazione ad alto valore. In tale contesto, nell'ambito della remunerazione variabile la Banca ha previsto *driver* di presidio attivo sul *gender pay gap* nell'ambito dello sviluppo/gestione delle risorse umane. La Banca inoltre si è dotata nel corso del 2023 di un piano operativo triennale di allineamento ai rischi climatici ed ambientali approvato dal Consiglio di Amministrazione nonché nel corso del 2024 di una complessiva Politica di Sostenibilità.

4. Durata della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione ha una durata triennale, fatte salve eventuali esigenze di modifica dovessero insorgere prima di tale termine che ne richiedano una revisione anticipata, e fermo il riesame annuale della Politica da sottoporre agli organi deputati.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

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, secondo i termini previsti dalla disciplina regolamentare tempo per tempo vigente;
- 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 (c.d. *severance*), 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 e sui compensi corrisposti, in quanto società quotata, e la Politica di Remunerazione sulla base della durata della stessa ed entro i termini previsti dalla disciplina regolamentare tempo per tempo vigente 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;

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.

- 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;
- 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 e 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.

Infine, nell'ambito del riesame periodico della politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

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 attualmente in carica è così composto: Prof. Giorgio Gabrielli, Presidente del Comitato, Cav. Giovanni Maggi e Dott.ssa Paola Santarelli. 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, anche supportandolo nella valutazione di eventuali piani di *retention* connessi a possibili scenari di risoluzione previsti dal Resolution Plan⁴;

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 Il Resolution Plan è redatto dalla Capogruppo Arepo BP

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante come *infra* definito ivi inclusi gli amministratori che ricoprono particolari cariche;
- 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;
- 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 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)

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 e Welfare Aziendale 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.

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 e Welfare Aziendale elabora la Politica di Remunerazione con il supporto delle Funzioni competenti per materia.

2. Particolari categorie di personale

2.1 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 e Welfare Aziendale 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 e Welfare Aziendale si avvale della Funzione Organizzazione e Project Management 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 e Welfare Aziendale 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 si basa sui criteri individuati nella Circolare 285 della Banca d’Italia e nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021 (“Regolamento”). A seguito delle opportune valutazioni in merito, la Banca ha ritenuto di non adottare

⁷ Anche “*material risk takers*”.

criteri aggiuntivi nell'ambito del processo annuale di identificazione del personale più rilevante, in quanto i criteri previsti dalla Circolare e dal Regolamento hanno permesso di individuare in maniera adeguata i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

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, Mercati Obbligazionari e Banking Book;
- 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 Risorse Umane e Welfare Aziendale;
- Responsabile della Funzione Sistemi Informativi;
- Personale con retribuzione lorda annua complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dal Regolamento, fatte salve le facoltà di esclusione previste dalla normativa.

La Banca non considera qualificabili come personale più rilevante (i), i Responsabili delle Filiali e il Responsabile della Funzione Istituzionali e Family Office dell'Area Private Banking, 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 e Strategic Equity, 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, come definiti nei regolamenti Consob, sono tutti ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante".

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dei criteri quantitativi di cui al Regolamento e alla Circolare possa non essere considerato come personale più rilevante, procederà a trasmettere tempestivamente (e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente) a Banca d'Italia la richiesta di preventiva autorizzazione per l'esclusione, di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento (*i.e.*, autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure, per le banche con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario). L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla Circolare. La Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. Le autorizzazioni di cui sopra 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 dell'istanza. 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. Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore

a 1 milione di euro (cfr. articolo 6, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

Ciò premesso, sulla base dei dati al 31 dicembre 2023, il personale più rilevante risulta articolato come segue:

Casistica	Descrizione	Rif. Regolamento e Disposizioni Banca d'Italia	PPR 2024	Vs.PPR 2023
Amministratori	Membri del CdA compreso AD/DG	Lett. a) Disposizioni Banca D'Italia	8 + 1	=
Alta Dirigenza/ Risorse Apicali	Riporti diretti CdA e AD/DG, ed altri Responsabili di Area includono: Vice Direttori Generali Responsabili delle unità operative aziendali rilevanti (Private Banking, Finanza, Investment Banking) Responsabili altre aree di business (Wealth Management e Marketing Prodotti e Servizi) Responsabili delle funzioni di controllo Responsabili delle funzioni di staff (Legale e Societario, Analisi e Ricerca) e Aree operative (Amministrazione e Controllo, IT, Business Operations, Risorse Umane e Organizzazione)	Lett. a) e b) Disposizioni Banca D'Italia	15	+1
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	lett. b) Disposizioni di Banca d'Italia / articolo 5, lett. a del Regolamento articolo 5, lett. d, sub i, prima fattispecie del Regolamento	8	+1
Totale Criteri Qualitativi			32	+2
Totale Criteri Quantitativi		Lett. c) Disposizioni Banca D'Italia	1	=
TOTALE			33	+2
TOTALE ESCLUSI I CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE*			25	+2
% sul totale dipendenti (esclusi i consiglieri di amministrazione)*			12,7%	

* incluso Amministratore Delegato

Nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante condotto, non trova applicazione il caso previsto dallo specifico criterio di cui alla lettera b), Articolo 6, paragrafo 1 del Regolamento, in considerazione delle ridotte dimensioni della Banca. A fronte di tale analisi **non sono state presentate richieste di esclusione.**

2.2 Soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Le "Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanate da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", richiedono di identificare i soggetti rilevanti, nonché ruolo e funzione ricoperti, evidenziando le risorse con ruoli manageriali.

A tale fine il personale che offre prodotti bancari e finanziari ai Clienti è limitato alla categoria dei Private Banker, ivi inclusi i Responsabili di Filiale ed il Responsabile dell'Area Private Banking per le cui specifiche sulla politica di remunerazione si rimanda al capitolo "Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli".

Tale personale, sempre sulla base dei dati al 31 dicembre 2023 è articolato come segue:

Risorse totali	Di cui ruoli manageriali	Di cui PPR
30	8	2

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 secondo un *pay mix* differenziato in funzione della posizione ricoperta;
- la remunerazione è neutrale rispetto al genere così come alle caratteristiche personali (es: età, convinzioni personali, politiche, religiose etc.);
- la retribuzione è collegata alla *performance* sostenibile nel tempo, corretta per i rischi, allineando il livello degli incentivi ai risultati di profittabilità del *business* ed assicurando coerenza tra i sistemi incentivanti ed i meccanismi di rilevazione delle *performance*, oltre che con il ritorno atteso per gli azionisti;
- la retribuzione è collegata, per le risorse che operano all'interno delle Aree di Business, al perseguimento del miglior interesse dei Clienti attraverso obiettivi qualitativi che incoraggiano a servire al meglio l'interesse del Cliente, anche attraverso un rapporto adeguato tra le componenti fisse e variabili della retribuzione;
- il *bonus*, subordinato alla verifica della sussistenza delle condizioni *infra* definite, deve essere strettamente collegato, da un lato, (i) agli effettivi risultati del sub consolidato Banca Profilo,

come in seguito definito della Società e dell'unità organizzativa e, dall'altro, (ii) alla valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, non solo di natura quantitativa, e tenuto anche conto dei profili di rischio;

- l'erogazione delle componenti variabili può essere ridotta fino ad essere annullata in funzione delle condizioni di *malus infra* definite;
- le componenti variabili attribuite sono soggette a clausole di *claw back infra* definite.

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

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

Il pacchetto retributivo complessivo (remunerazione complessiva – *total compensation*) 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*⁸ 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.

Inoltre, il programma di *welfare* rappresenta uno dei principali strumenti che la Banca intende utilizzare nell'ambito del citato progetto ESG , al fine di tendere quanto più possibile alla parificazione di genere che ne rappresenta uno degli obiettivi principali.

Allo scopo di mantenere la competitività del pacchetto retributivo complessivo la Banca svolge attività di *benchmarking* per valutare il posizionamento retributivo del personale della Banca rispetto ai diversi mercati di riferimento. In particolare, nel corso del 2021, la Banca ha condotto un *benchmark* retributivo dal cui è emerso, in via generale, un posizionamento competitivo rispetto al mercato per le fasce a maggiore complessità organizzativa e sostanzialmente in linea con il mercato per le fasce appartenenti alle aree professionali a minore complessità organizzativa (*junior/entry level*). Nell'ambito di tale attività di *benchmarking* è stata inoltre effettuata un'analisi sulla distribuzione di genere e relative remunerazioni.

Ciò premesso, 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

⁸ Elaborato in coerenza con la normativa fiscale e regolamentare applicabile (art. 51, 95, 100 TUIR)

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.

Eventuali compensi riconosciuti a personale della Banca per cariche ricoperte per conto della stessa in società controllate o partecipate sono riversati alla Banca medesima.

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 e Welfare Aziendale conducono verifiche a campione sui conti interni a custodia e amministrazione, almeno del personale più rilevante. In ogni caso, la 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 indirettamente⁹ 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 Profilo¹⁰. Esulano dall'obbligo di comunicazione le operazioni di vendita degli strumenti finanziari attribuiti ai colleghi in esito all'implementazione della presente Politica di Remunerazione.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

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. Compensi in caso di cessazione dalla carica o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

La Banca non prevede pagamenti ulteriori rispetto all'emolumento ordinario a favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica, per qualsiasi motivo intercorsa.

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 preavviso¹¹ e competenze di fine rapporto) sono denominati *severance* 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, al fine di minimizzare i rischi economici e reputazionali, anche prospettici, che potrebbero rivenire da eventuali controversie.

Anche in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, il valore delle *severance* 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. Eventuali importi riconosciuti a titolo di patti di non concorrenza rientrano nelle *severance*. Nel caso dell'Amministratore Delegato nella remunerazione deve essere considerato anche il compenso per la carica di amministratore. L'importo delle *severance* 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 come sopra definita 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 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 banca¹². Le *severance* non rientrano invece nel

¹¹ La determinazione dell'indennità sostitutiva fa riferimento alle previsioni del CCNL tempo per tempo vigente, ed è commisurata all'anzianità di servizio

¹² 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 una *severance* e della determinazione del suo ammontare, va

calcolo del limite al rapporto variabile/fisso delle remunerazioni relativo all'ultimo anno di lavoro o permanenza in carica¹³.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento viene meno il diritto a ricevere eventuali componenti differite assegnate, in cash o strumenti finanziari, ma non ancora erogate, nonché eventuali fringe benefit. Eventuali diversi trattamenti nei casi c.d. di "*good leaver*" spettano ai pertinenti organi in base alle competenze previste della presente Politica di Remunerazione (Consiglio di Amministrazione e Comitato Remunerazioni, Amministratore Delegato/Direttore Generale).

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;

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).

¹³ 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 raggiunto¹⁴;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa¹⁵.

3.4. Rapporto tra 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 vigente¹⁶. 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. Inoltre, in linea con la normativa applicabile, la componente variabile per la Funzione risorse Umane e Welfare Aziendale e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è strutturata coerentemente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo, fermo restando che, per tali soggetti, la remunerazione fissa rappresenta comunque la componente predominante della remunerazione totale.

¹⁴ Come riportato in precedenza la Banca non riconosce benefici pensionistici discrezionali che la norma include nella remunerazione variabile

¹⁵ 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.

¹⁶ 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")¹⁷ 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/fisso¹⁸. 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 Welfare Aziendale 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

¹⁷ Sono pertanto escluse dall'aggregato in parola la capogruppo Arepo BP ed Extrabanca.

¹⁸ 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 e Strategic Equity*;
- 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;
- 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, ivi incluso il presidio attivo del *gender pay gap*, 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 ovvero che abbiano concorso a realizzare un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari anche a livello di Gruppo o che comunque abbiano contribuito a un danno reputazionale per il Gruppo o per la Banca ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori o avvio di procedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di Vigilanza; (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26¹⁹ o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss.²⁰, 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 di minore dimensione o complessità operativa, come evidenziato in premessa, e pertanto è tenuta a garantire il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina in materia di remunerazioni da parte della Circolare 285, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca.

¹⁹ Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali.

²⁰ Vigilanza regolamentare - Concessione di credito in favore di soggetti collegati.

Ciò premesso, per il “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, fino al 30%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito – secondo un criterio pro-rata - per un periodo di tempo fino a 3 anni.

In particolare, le componenti variabili di importo pari o superiore a 200.000 Euro sono soggette a differimento del 30% su 3 anni, secondo un criterio pro-rata (quindi 10% per anno) mentre le componenti variabili di importo inferiore a 200.000 Euro sono soggette ad un differimento del 20% su 2 anni, sempre secondo un criterio pro-rata (10% annuo). Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota differita intercorre un periodo di dodici mesi.

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 50.000 Euro (Soglia di Rilevanza) e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento, 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 *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 differimento nel tempo e pertanto viene liquidata interamente *upfront*.

7. Piani basati su strumenti finanziari

In quanto banca di minori dimensioni e complessità operativa, la Banca non è tenuta ad adottare, e non adotta, piani basati su strumenti finanziari. Con riferimento al Piano di Stock Grant si prega di consultare quanto riportato in Sezione II.

8. Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti alla 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 in misura fissa 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, terzo comma, 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 indici²¹: 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, ivi incluse le tematiche legate al genere nonché il rispetto del piano operativo triennale di allineamento ai rischi climatici ed ambientali approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

²¹ Per i dati di RAF si considera il livello di "soglia di tolleranza", per gli altri dati relativi alla Banca i limiti previsti dalla regolamentazione interna tempo per tempo vigente (Liquidity Policy e Regolamento Finanza).

componente variabile e quella fissa non può superare il 33% (un terzo). Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici. Inoltre, in linea con la normativa applicabile, la componente variabile per la Funzione risorse Umane e Welfare Aziendale e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è strutturata coerentemente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo, fermo restando che, per tali soggetti, la remunerazione fissa rappresenta comunque la componente predominante della remunerazione totale.

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. Con particolare riferimento ai responsabili sono previsti *driver* di presidio attivo sul *gender pay gap* nell'ambito dello sviluppo/gestione delle risorse umane.

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

Il Private Banking comprende le seguenti strutture organizzative: l'Area Private Banking, inclusiva delle strutture di rete del Private Banking e della Funzione Istituzionali e Family Office e l'Area Marketing, Prodotti e Servizi.

Area Private Banking e Funzione Istituzionali e Family Office

Il *bonus pool* dell'Area Private Banking e della Funzione Istituzionali e Family Office 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*;
- obiettivi qualitativi, quali l'allineamento al modello di *business* definito, la qualità della relazione con la Clientela, anche attraverso indicatori quali la completezza e correttezza della documentazione contrattuale, la corretta profilatura MIFID, l'assenza di reclami, e altri eventuali elementi evidenziati dalle Funzioni di Controllo, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

In entrambe le tipologie di obiettivi sono tenute in debita considerazione le previsioni delle normative sovranazionali e nazionali in materia di trasparenza e correttezza dei rapporti con i clienti e di retribuzione della MIFID II che hanno l'obiettivo di tutelare i clienti da eventuali pregiudizi derivanti da incentivi non corretti al personale commerciale che possano incoraggiare il collocamento di prodotti e servizi non adeguati alle esigenze finanziarie dei clienti stessi. A tale riguardo si evidenzia in particolare in relazione agli obiettivi quantitativi, tra l'altro, che nessun incentivo è basato su singoli prodotti o famiglie di prodotti e che i riferimenti utilizzati nel calcolo della remunerazione variabile sono comuni a tutti i prodotti offerti; in relazione agli aspetti qualitativi vengono tenuti in considerazione gli elementi che possano essere indicatori di comportamenti commerciali non corretti, come sopra definito.

Area Marketing, Prodotti e Servizi

Il *bonus pool* dei dipendenti appartenenti alle Funzioni Crediti, **Sviluppo Prodotti** e Iniziative Commerciali, nonché **Club Deal Industriali** e **Club Deal Immobiliari** 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.

Bonus Wealth Management

Il *bonus pool* dei dipendenti dell'Area *Wealth Management* 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.

Bonus Investment Banking e Strategic Equity

Il *bonus pool* dei dipendenti dell'Area *Investment Banking e Strategic Equity*, è collegato al raggiungimento di un *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*;
- 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 Digital

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

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori di riferimento dell'Area quali le masse gestite dalla piattaforma (raccolta diretta e indiretta), le commissioni generate dai servizi bancari e dai collocamenti finanziari; i risultati dell'Area si calcolano al netto di eventuali rettifiche per perdite operative, nonché di rettifiche/accantonamenti su frodi;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee ed iniziative di sviluppo dei canali digitali e delle altre strutture della banca, alla qualità del servizio fornito dagli *outsourcer* ed ai relativi costi, alla soddisfazione dei Clienti, all'efficienza dei processi operativi ed al presidio e gestione dei rischi.

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 proporzionale²². Come per le Aree di Business, con

²² 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

particolare riferimento ai responsabili della Struttura Operativa, sono previsti *driver* di presidio attivo sul *gender pay gap* nell'ambito dello sviluppo/gestione delle risorse umane.

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. 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

La Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione I della presente Relazione ha subito variazioni di minore entità rispetto al precedente esercizio ed in alcuni casi vi è stata una diversa rappresentazione delle informazioni già presenti al fine di una migliore intelligibilità delle stesse. Le modifiche riguardano in particolare:

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 coinvolgimento del Comitato Remunerazioni nella valutazione di eventuali piani di *retention* previsti in ottica di *resolution*, in considerazione dell'entrata in vigore con decorrenza dal presente esercizio 2024 degli orientamenti emanati dall'EBA in materia per lo sviluppo e l'implementazione di piani di risoluzione ordinati ed efficaci;
- ✓ l'inserimento nell'ambito degli obiettivi qualitativi in capo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale il rispetto del piano operativo triennale di allineamento ai rischi climatici ed ambientali approvato dal Consiglio di Amministrazione, nell'ottica del rafforzamento sui presidi in materia ESG;
- ✓ un maggiore dettaglio degli aspetti qualitativi valutati nell'ambito delle *performance* dei ruoli commerciale del *private banking*, a tutela del miglior interesse dei clienti, così come previsto dalla disciplina domestica ed internazionale in materia e l'aggiornamento di alcuni parametri quali quantitativi per la valutazione del pool dell'Area Digital, in considerazione dell'evoluzione della stessa.

L'Assemblea del passato esercizio aveva approvato la Politica di Remunerazione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione, all'unanimità del capitale sociale rappresentato in Assemblea.

SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2023

1. Considerazioni Generali e valutazione dei gate di accesso

I risultati del 2023 evidenziano valori positivi sulle principali grandezze economiche e confermano il positivo percorso di crescita della Banca con il mantenimento di elevati livelli di solidità patrimoniale.

In particolare, l'esercizio appena concluso ha registrato i seguenti dati:

- **ricavi netti** per 76,9 milioni di Euro, in crescita di 6,7 milioni di euro (+9,5%) rispetto ai 70,3 milioni di Euro del 31 dicembre 2022;
- **margin di interesse** del 2023 pari a 28,9 milioni di euro (-30,3% a/a) in riduzione rispetto ai 41,5 milioni di euro del passato esercizio. La riduzione è determinata principalmente dall'incremento del costo del *funding*, solo parzialmente compensato dal maggior rendimento degli attivi legato alla dinamica dei tassi, sia nella componente titoli sia in quella degli impieghi in Private e Investment Banking;
- **commissioni nette** in crescita del 23,4% rispetto al 2022 e pari a 27,9 milioni di euro. La crescita delle commissioni si concentra nella finanza strutturata e *Capital Market*, in quelle di *performance*, dei servizi bancari e della consulenza nel Private Banking;
- **risultato netto dell'attività finanziaria e dei dividendi**, pari a 19,0 milioni di euro, aumenta di 13,7 milioni rispetto ai 5,2 milioni dello scorso esercizio. L'incremento è da attribuire principalmente alle plusvalenze realizzate su titoli *corporate* e posizioni coperte in *asset swap*, che hanno compensato parzialmente il calo del margine di interesse dovuto al rialzo dei tassi e alla minore inflazione sulla *performance* degli attivi a tasso fisso del *banking book*. La somma del margine di interesse e del risultato dell'attività finanziaria risulta quindi stabile nei due anni a testimonianza dell'esposizione sostanzialmente neutra al rialzo dei tassi di interesse della banca.
- **costi operativi** a 56,6 milioni di euro, in aumento rispetto ai 52,7 milioni di euro del 2022 (+7,4% a/a). L'incremento è da attribuirsi principalmente alle spese del personale e amministrative, in coerenza con gli investimenti previsti nel Piano Industriale e in relazione alla pressione inflattiva;
- **risultato della gestione operativa**, pari a 20,3 milioni di euro (+15,8% a/a), in crescita di 2,8 milioni di euro rispetto al 2022, equivalente ad un *cost income* del 73,6%, che migliora rispetto al 75,1% del 2022;
- **utile netto** di **11,8 milioni di euro** contro i 10,6 milioni di euro del 31 dicembre 2022;
- **CET 1 Capital Ratio** pari al 22,9%, senza considerare l'utile dell'esercizio 2023.

I *gate* di accesso per l'erogazione del *bonus*, previsti dalla Politica di Remunerazione, sono tutti verificati, in particolare:

- il dato di Total Capital Ratio consolidato, è pari all'ultima rilevazione disponibile al 19,5%, a fronte di un obiettivo di rischio minimo previsto dal RAF del 17,5%;
- i risultati (utile netto) al 31/12/2023 di subconsolidato Banca Profilo ed individuali di Banca Profilo sono positivi, e rispettivamente pari a 12,1 milioni di Euro e 11,8 milioni di Euro²³;
- il saldo netto di liquidità ad un mese della Banca al 31/12/2023 è superiore al limite minimo previsto dalla Liquidity Policy vigente (372 milioni di Euro vs. 160 milioni di Euro).

²³ Dati comprensivi del *monte bonus* complessivo di seguito riportato.

E' stato inoltre verificato il rispetto delle condizioni per l'erogazione del *bonus* per le singole Aree di *business*, in particolare il superamento della soglia minima (75%) del *budget* di ricavi assegnato, come di seguito dettagliato; complessivamente la Banca ha pienamente rispettato il proprio *budget* di ricavi (101%).

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 8,5 milioni di Euro, inclusi i contributi sociali, rispetto ai 7,2 milioni del passato esercizio e (b) rilasciare le componenti differite delle remunerazioni dei precedenti esercizi giunte a maturazione²⁴.

Le determinazioni relative al *pool* dedicato alla remunerazione e incentivazione del personale sono state assunte quindi contemperando da un lato l'esigenza premiante delle elevate professionalità, in particolare nelle aree di *business*, che si sono distinte per il raggiungimento dei risultati e, dall'altro, il rispetto dei principi di prudenza, lungimiranza e sostenibilità ("Sustainability").

Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2023 sono stati coinvolti nel processo di valutazione delle *performance* individuali. 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. Le determinazioni relative alla remunerazione individuali del personale sono state pertanto assunte tenendo in considerazione da un lato l'esigenza, quanto mai marcata nel contesto di *business* attuale, di valorizzare le risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi di medio lungo periodo definiti dal Piano Industriale e dall'altro i già citati principi di prudenza e lungimiranza, in un'ottica di equilibrio sostenibile.

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 2023 pari a 190.000 Euro.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario di un *bonus* per l'esercizio 2023 pari a 560.000 Euro, al netto dei contributi, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi allo stesso assegnati.

²⁴ Fatte salve le verifiche sull'assenza di situazioni di *malus* individuali

A tale riguardo si evidenzia che risultano verificati 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.

Il rapporto per il 2023 tra remunerazione variabile e fissa è pari al 140%.

Aree di Business

Private Banking

Ai fini della Politica di Remunerazione, il Private Banking comprende le seguenti strutture organizzative: l'Area Private Banking, inclusiva delle strutture di rete del Private Banking e della Funzione Istituzionali e Family Office e l'Area Marketing, Prodotti e Servizi.

Al 31 dicembre 2023 il Private Banking registra ricavi complessivi per 33,7 milioni di Euro, rispetto ai 23,2 milioni del passato esercizio ed è destinatario di un *bonus pool* di massimi 3,7 milioni di Euro costo azienda, rispetto ai 2,7 milioni del precedente esercizio, così suddivisi:

- per l'**Area Private Banking**, intesa come struttura commerciale delle filiali, che ha superato i propri obiettivi di *budget* di ricavo (116% del proprio *budget*): 3,6 milioni di Euro, rispetto ai 2,5 milioni di Euro del passato esercizio;
- per l'**Area Marketing Prodotti e Servizi**, complessivi 0,1 milioni di Euro rispetto agli 0,2 del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2023 si sono registrati 5 casi nei quali la remunerazione variabile ha superato quella fissa, di cui uno relativo a personale più rilevante per l'esercizio di pertinenza.

Wealth Management

Al 31 dicembre l'Area ha registrato 1,7 milioni di Euro di ricavi (83% del *budget* e in crescita rispetto al passato esercizio) ed è destinataria di un *pool* di complessivi massimi 0,3 milioni di Euro costo azienda, di natura algoritmica in funzione delle commissioni di *performance* ottenute nell'anno e di natura quali/quantitativa. In nessun caso si sono registrate remunerazioni variabili superiori a quelle fisse.

Investment Banking

Al 31 dicembre l'**Area Investment Banking** ha registrato ricavi per 10,3 milioni di Euro contro i 5,7 del passato esercizio, superando gli obiettivi di *budget* di ricavo (127%), ed è destinataria di un *bonus pool* di massimi 1,3 milioni di Euro costo azienda, contro gli 0,8 milioni del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2023 si sono registrati 3 casi nei quali la remunerazione variabile ha superato quella fissa, dei quali uno relativo a personale più rilevante.

Finanza

Al 31 dicembre 2023 l'Area ha rispettato gli obiettivi di *budget* di ricavo minimi previsti dalla Politica di Remunerazione (79%) per complessivi 25,2 milioni di Euro contro i 36,5 del passato esercizio. Il *bonus pool* riconosciuto all'Area si attesta a 1,5 milioni di Euro costo azienda, rispetto agli 1,8 milioni del passato esercizio, in considerazione della riduzione dei ricavi .

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2023 si sono registrati 3 casi nel quale la remunerazione variabile ha superato quella fissa, di cui uno relativo a personale più rilevante.

Digital

Al 31 dicembre l'**Area Digital** ha registrato ricavi per 1,4 milioni di Euro contro gli 0,4 del passato esercizio, pur rimanendo al di sotto della soglia minima di *budget* di ricavo prevista (71% vs 75%) per le Aree di business. L'Area è stata destinataria di un limitato *pool* per massimi 0,1 milioni di Euro costo azienda, specificatamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione come previsto dalla Politica di Remunerazione, al fine di premiare i contributi delle risorse strategiche per l'ulteriore sviluppo del *business*.

Corporate Centre

Per quanto riguarda il Corporate Centre, è stato allocato un *bonus pool* di massimi 1,6 milioni di Euro, costo azienda, in linea con i dati 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 3,4 milioni di Euro, oltre contributi, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in capo a 20 persone.

Di queste 9 hanno percepito *bonus* inferiori o uguali alla Soglia di Rilevanza applicabile (50.000 Euro) e pertanto come previsto dalla Politica di remunerazione vengono pagati interamente *upfront*, per complessivi 0,3 milioni di Euro, oltre contributi.

Le rimanenti 11 risorse percepiscono complessivi 3,1 milioni Euro di remunerazione variabile, oltre contributi, parte della quale sarà differita secondo le modalità e tempistiche previste dalla Politica stessa.

3 Altre informazioni

In relazione all'esercizio di riferimento non si sono esercitate deroghe alla Politica di Remunerazione e non si sono applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*i.e. malus individuali e/o claw back*).

Il voto espresso a maggioranza dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione nel passato esercizio è stato favorevole.

4. Piani basati su strumenti finanziari

La Banca non è più tenuta a corrispondere al personale più rilevante parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, in relazione alla propria classificazione quale banca di minori dimensioni, e con l'approvazione del bilancio per l'esercizio 2022 è scaduto il Piano di Stock Grant originariamente previsto per allineare la Banca alla normativa allora vigente in materia. Tale Piano sarà tuttavia utilizzato al fine di corrispondere ai beneficiari le azioni relative alle remunerazioni variabili maturate a valere sui precedenti esercizi, fino a pieno completamento dei diversi cicli di differimento. Per maggior dettagli si rimanda alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114 bis del TUF e pubblicati sul sito della Banca all'indirizzo www.bancaprofilo.it/CorporateGovernance/DocumentiSocietari/Remunerazioni.

5. Tabelle

Di seguito si allega la tabella di raffronto sui risultati aziendali, variazione dei compensi e della remunerazione del personale.

Si allegano inoltre le seguenti tabelle, redatte ai sensi dell'Allegato 3A - Schema 7 Bis del Regolamento Emittenti Consob:

- 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.

Dall'ultimo sono riportate le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- Tabella REMA – Politica di Remunerazione
- Tabella REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio
- Tabella REM3 - Remunerazione differita
- Tabella REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio
- Tabella REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Non vi sono persone che nell'esercizio hanno ricevuto pagamenti speciali di cui alla tabella REM2 che pertanto non si allega .

Sviluppo della remunerazione totale dell'AD e degli Amministratori, remunerazione media dei dipendenti e performance dell'azienda

Cognome e Nome	Carica	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	Delta 2023Vs 2022
Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	960.000	920.000	937.692	660.000	660.000	4%
Di Giorgio Giorgio	Presidente	203.397	202.662	202.662	202.662	202.357	-
Profeta Paola Antonia	Vice Presidente Consigliere	100.000	100.000	87.890	60.000	60.000	-
Colaiacono Francesca	Consigliere	50.000	50.000	34.795	-	-	-
Gabrielli Giorgio	Consigliere	65.000	65.000	45.233	-	-	-
Gigante Gimede	Consigliere	55.000	55.000	38.274	-	-	-
Maggi Giovanni	Consigliere	60.000	60.000	58.589	50.000	50.000	-
Santarelli Paola	Consigliere	45.000	45.000	31.315	-	-	-
Scolaro Maria Rita	Consigliere	40.000	40.000	40.000	11.616	-	-
Stabile Nicola	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000	-
Marino Gloria	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	50.000	50.000	34.795	-	-	-
Sardelli Maria	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	50.000	50.000	20.685	-	-	-
Dipendenti	Media remunerazione totale annua	116.437	111.500	111.325	102.470	104.640	4%
Risultati Banca Profilo	Utile netto (importo in migliaia di euro)	11.840	10.609	9.394	13.112	6.726	12%
	Risultato di Gestione (importo in migliaia di euro)	20.287	17.525	16.093	18.446	11.635	16%
	Ricavi (importo in migliaia di euro)	76.925	70.268	66.217	61.632	56.823	9%
	Rapporto tra AD e Dipendenti	8,24	8,25	8,42	6,44	6,31	

La remunerazione variabile considerata è rappresentata con il criterio di competenza (sia la componente *upfront* sia quella da differire)

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(e)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (d)	Partecipaz. agli utili					
Di Giorgio Giorgio	Presidente Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	198.781	-	-	-	4.616	-	203.397	-	-
Profeta Paola Antonia	Vice Presidente Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023 -	400.000	-	560.000	-	11.368	-	971.368	62.314	-
Colaiacovo Francesca	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	10.000 ^(b)	-	-	-	-	50.000	-	-
Gabrielli Giorgio	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	25.000 ^(b)	-	-	-	-	65.000	-	-
Gigante Gimede	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	15.000 ^(b)	-	-	-	-	55.000	-	-
Maggi Giovanni	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	20.000 ^(c)	-	-	-	-	60.000	-	-
Santarelli Paola	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	5.000 ^(a)	-	-	-	-	45.000	-	-
Scolaro Maria Rita	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Stabile Nicola	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	70.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Marino Gloria	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Sardelli Maria	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
3	Vdg Mercati Vdg Private Banking Vdg Tecnologie e Progetti (CTO)	01/01/2023	31/12/2023	-	900.000	-	640.000	-	39.044	-	1.579.044	101.856	-
11	Dirigenti con responsabilità strategiche	01/01/2023	31/12/2023	-	1.678.463	-	965.000	-	94.056	-	2.737.519	18.608	-
Totale					3.687.244	75.000	2.165.000	-	149.084	-	6.076.328	182.778	-

Note:

^(a) Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni^(b) Compenso quale membro del Comitato Nomine^(c) Compenso quale membro del Comitato Controllo Rischi^(d) Nel caso di bonus soggetti a differimento è indicata sia la componente *upfront* sia quella da differire in relazione all'anno di competenza (solo *cash*)^(e) E' indicato il *Fair Value* delle azioni (Piano di Stock Grant) effettivamente assegnate nell'anno 2023 (comprende parte dei bonus differiti in strumenti finanziari anni precedenti)

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

				Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) ^(b)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ^(c)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	74.633	15.598	6 mesi	14/04/2023	0,209	-	74.633	-	15.598
				-	-	150.671	31.490					150.671	-	31.490
				-	-	74.633	15.225		16/11/2023	0,204	-	74.633	-	15.225
				-	-	150.671	-		19/04/2024	N.D. ^(a)	-	-	-	N.D. ^(a)
	2	Vdg Mercati Vdg Private Banking	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	139.315	29.117	6 mesi	14/04/2023	0,209	-	139.315	-	29.117
				-	-	183.087	38.265					183.087	-	38.265
				-	-	139.315	28.420		16/11/2023	0,204	-	139.315	-	28.420
				-	-	29.677	6.054					29.677	-	6.054
	1	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	153.410	-	6 mesi	19/04/2024	N.D. ^(a)	-	-	-	N.D. ^(a)
				-	-	89.032	18.608		14/04/2023	0,209	-	89.032	-	18.608
				-	-	89.032	-					-	-	N.D. ^(a)
				-	-	-	-		19/04/2024	N.D. ^(a)	-	-	-	N.D. ^(a)
	(III) Totale			-	-	1.273.476	182.778	-	-	-	-	880.363	-	182.778

Note:

Azioni assegnate e/o attribuite relative a componenti diverse dei precedenti esercizi

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

(b) Data di Assegnazione identificata dai pertinenti Organi

(c) 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	Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Remunerazioni 2020 (11/03/2021)	-	-	-	-	12.000	-	-
			Remunerazioni 2021 (17/03/2022)	-	-	-	-	22.000	22.000	-
			Remunerazioni 2022 (09/03/2023)	-	-	-	-	52.000	104.000	-
			Remunerazioni 2023 (14/03/2024)	392.000	168.000	3 anni	-	-	-	-
	3	Vdg Mercati Vdg Private Banking Vdg Tecnologie e Progetti (CTO)	Remunerazioni 2020 (11/03/2021)	-	-	-	-	22.400	-	-
			Remunerazioni 2021 (17/03/2022)	-	-	-	-	41.900	22.400	-
			Remunerazioni 2022 (09/03/2023)	-	-	-	-	98.000	196.000	-
			Remunerazioni 2023 (14/03/2024)	454.000	12.000	2 anni	-	-	-	-
	9	Dirigenti con Responsabilità Strategica			174.000	3 anni	-	-	-	-
			Remunerazioni 2021 (17/03/2022)	-	-	-	-	13.000	13.000	-
			Remunerazioni 2022 (09/03/2023)	-	-	-	-	44.000	80.000	-
			Remunerazioni 2023 (14/03/2024)	751.000	34.000	2 anni	-	-	-	-
	(III) Totale			1.597.000	568.000	-	-	305.300	437.400	-

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 (a)	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Candeli Fabio ^(b)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	985.508	788.387	175.304	1.598.591

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

^(b) Tutti gli altri consiglieri non detengono partecipazioni

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(c)	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Vice Direttori Generali (n. 3) ^(d)	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	1.995.185	1.241.912	-	3.237.097
Dirigenti con responsabilità Strategica (n. 1) ^(b)	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	931.496 ^(a)	348.711	392.500	887.707 ^(a)

^(a) Di cui n. 12.477 di pertinenza del coniuge

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

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

^(d) Vdg Private Banking; Vdg Mercati e Vdg CTO

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informativa qualitativa	
a)	Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono: • nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; Il Comitato Remunerazioni è formato da tre componenti non esecutivi, tutti indipendenti. La composizione del Comitato è mutata nel corso dell'esercizio a far data dal 29 aprile 2021 in esito alla nomina da parte dell'Assemblea del nuovo Consiglio di Amministrazione, intercorsa in data 22 aprile 2021. Nell'esercizio 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito tre volte, con una durata media delle riunioni di ca. 1 ora. Il Comitato Remunerazioni ha compiti di proposta sui compensi del personale la cui remunerazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione; compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante; vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo. Collabora con gli altri comitati interni, in particolare con i Comitati Rischi; assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni; sul raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti; fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali.
	• consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; N.a. • una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; La Politica di Remunerazione comprende le linee guida e i criteri che la Banca intende adottare nei confronti dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Banca, ivi incluso il c.d. Personale Più Rilevante. Non vi sono entità estere incluse nel perimetro di applicabilità della Politica stessa. • una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Si definisce "personale più rilevante" la categoria di personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca, secondo l'applicazione dei criteri previsti dalla Circolare 285 della Banca d'Italia e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021. Il complessivo processo di identificazione di tale personale è elaborato con cadenza annuale all'inizio di ogni esercizio, sulla base dei dati patrimoniali, organizzativi e di remunerazione registrati al 31 dicembre dell'esercizio precedente. I criteri sono: (a) qualitativi, legati al ruolo, alle deleghe ed alle responsabilità di ciascuno, in relazione alla posizione organizzativa ed all'importanza della business unit e (b) quantitativi, relativi alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente. I dettagli sono riportati al Capitolo 2 della Politica in materia di Remunerazione ("Particolari Categorie di Personale - Identificazione del Personale più Rilevante").
	Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono: • un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; La Banca, attraverso la propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, 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. Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso la politica retributiva rispondono pertanto a criteri di: • meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale futuro attraverso la valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e la loro valorizzazione; • sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda. La Politica di Remunerazione della Banca contribuisce a determinare un quadro complessivo di sviluppo sostenibile nel lungo periodo, in linea con le raccomandazioni normative ma ancor prima con il DNA della Banca stessa. La connotazione di sostenibilità delle Politiche di remunerazione della Banca si declina nei seguenti elementi fondamentali: • <i>governance</i> della Politica di Remunerazione chiara, strutturata e ripercorribile, con una pluralità di organi coinvolti, al fine di garantire equilibrio, trasparenza e correttezza dei processi di disegno e di implementazione; • concetto di remunerazione complessiva (<i>total compensation</i>) bilanciata tra 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; • <i>pay mix</i> differenziati in funzione del ruolo aziendale con meccanismi di determinazione della componente variabile che non incentivino comportamenti rischiosi e non in linea con gli obiettivi di medio lungo termine della Banca; • valore massimo di remunerazione variabile erogabile in relazione alla remunerazione fissa (<i>cap</i>) e nell'ambito di un pool complessivo che deve garantire il rispetto di valori di redditività, liquidità e solidità patrimoniale; • impegno a garantire livelli retributivi in linea con i profili professionali dei singoli, anche in relazione al contesto di mercato, secondo un principio di pari opportunità rispetto alle caratteristiche personali (genere, età, convinzioni personali ecc.); • processo formalizzato di valutazione delle <i>performance</i>. Nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa e in linea con il mercato, i pacchetti retributivi prevedono delle componenti che testimoniano l'attenzione della Banca alle esigenze anche personali dei propri dipendenti e in alcuni casi del nucleo familiare; tali benefit riguardano coperture assicurative e sanitarie, di norma differenziate per famiglie professionali, nonché un sistema di welfare aziendale/flexible benefit 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 di welfare); per i profili professionali più elevati e per alcuni ruoli commerciali è prevista l'autovettura aziendale. Inoltre, il programma di welfare rappresenta uno degli strumenti che la Banca intende utilizzare nell'ambito del progetto ESG, al fine di tendere quanto più possibile alla parificazione di genere che ne rappresenta uno degli obiettivi principali.
b)	Annualmente la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del CdA, con il parere del Comitato Remunerazioni. Le funzioni interne interessate, ivi incluse quelle di controllo, partecipano attivamente al processo, secondo le rispettive competenze. Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate. I dettagli sono riportati al Capitolo 1 "Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione".
	• informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; La politica di remunerazione è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo; la determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle <i>performance</i> al netto dei rischi effettivamente assunti, nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework (RAF) e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo. L'erogazione della remunerazione variabile per tutto il personale è prevista solo nel caso siano rispettate tutte le condizioni sotto riportate: (cd <i>gate</i> di accesso) a. Total Capital Ratio non inferiore al valore dell'obiettivo di rischio (<i>risk appetite</i>) definito nel RAF tempo per tempo vigente b. risultati di sub consolidato di Banca Profilo e delle sue controllate ("subconsolidato Banca Profilo") od aziendali positivi; c. saldo netto di liquidità a un mese della Banca non inferiore al valore previsto dalla Liquidity Policy tempo per tempo vigente. Sono presenti meccanismi di correzione ex post (<i>malus</i> e <i>claw back</i>) I dettagli sono riportati al capitolo 4 "Determinazione del bonus pool e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di performance" e 5 "Valutazione della performance individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile".
	• se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; In assenza di esigenze normative di modifica alla Politica di Remunerazione, quest'ultima risulta invariata rispetto al passato esercizio. • informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; Per le funzioni di controllo, la componente variabile, è contenuta nel limite di 1/3 di quella fissa e non è correlata all'andamento economico e ai risultati della Banca quanto piuttosto alla performance qualitativa individuale (valore delle risorse, qualità della loro prestazione, rispetto dei piani di verifica etc). • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. 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 criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono previsti dalla Politica di Remunerazione ed approvati dall'assemblea. I dettagli sono riportati al Capitolo 3 "Compensi in caso di cessazione dalla carica o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro" della Politica in materia di Remunerazione.
c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.
	La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance <i>risk adjusted</i> della Banca e, nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo. L'erogazione della remunerazione variabile per tutto il personale è prevista solo qualora vengano rispettati indicatori ("gate di accesso") legati a requisiti di adeguatezza patrimoniale, economica e di liquidità. La determinazione del pool prende inoltre in considerazione altre metriche generali quali il rispetto della leva finanziaria, e VaR del portafoglio finanziario definiti nel RAF tempo per tempo vigente. Inoltre nell'ambito delle singole aree di business sono identificate altre metriche di correzione specifiche dei rischi. Per il dettaglio si veda nel capitolo 3 il paragrafo "Componente variabile della remunerazione" e il capitolo 8 "Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli"

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informativa qualitativa	
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD. 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. 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. Inoltre, in linea con la normativa applicabile, la componente variabile per la Funzione risorse Umane e Welfare Aziendale e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è strutturata coerentemente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo, fermo restando che, per tali soggetti, la remunerazione fissa rappresenta comunque la componente predominante della remunerazione totale.
	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono: • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; Tutti i dipendenti di Banca Profilo sono inclusi nel processo di valutazione delle performance sulla base di 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. 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. I dettagli sono riportati al Capitolo 5 "Valutazione della performance individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile" e 8 " Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli" della Politica in materia di remunerazione. • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; La remunerazione variabile individuale è basata in primis sulla performance complessiva della Banca e delle singole strutture al fine di determinare l'entità dei bonus pool disponibili e successivamente dalla performance individuale di ciascuno all'interno delle strutture di appartenenza per la suddivisione del pool. • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; A partire dal precedente esercizio in quanto banca di minori dimensioni e complessità operativa, la Banca non è tenuta ad adottare, e non adotta, piani basati su strumenti finanziari. • informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". La Politica di Remunerazione prevede il rispetto dei gate generali per l'attivazione del bonus pool, tuttavia 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.
e)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono: • un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; Per il solo "personale più rilevante" una quota sostanziale della componente variabile, fino al 30%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito – secondo un criterio pro-rata - per un periodo di tempo fino a 3 anni. In particolare, le componenti variabili di importo pari o superiore a 200.000 Euro sono soggette a differimento del 30% su 3 anni, secondo un criterio pro-rata (quindi 10% per anno) mentre le componenti variabili di importo inferiore a 200.000 Euro sono soggette ad un differimento del 20% su 2 anni, sempre secondo un criterio pro-rata (10% annuo). Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un periodo di dodici mesi. Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 50.000 Euro (Soglia di Rilevanza), e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua; pertanto, qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza e non superi il citato limite di un terzo della remunerazione totale annua, la stessa viene liquidata interamente cash e upfront, anche per il personale più rilevante. 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 differimento nel tempo e pertanto viene liquidata, interamente upfront. • informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); Nella determinazione della componente variabile sia upfront che differita del singolo è 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 statuari o codici etici o di condotta applicabili alla Banca da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la Clientela ovvero che abbiano concorso a realizzare un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari anche a livello di Gruppo o che comunque abbiano contribuito a un danno reputazionale per il Gruppo o per la Banca ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori o avvio di procedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di Vigilanza; (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26() o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss.), 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. • se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. Non applicabile
	La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono: • informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti. La remunerazione variabile complessiva annuale , inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi. Peril personale identificato come più rilevante una parte significativa della remunerazione variabile è differita. Non è previsto l'utilizzo si trumenti finanziari. Per i dettagli si veda il Capitolo 6 " Struttura della componente variabile della remunerazione" della Politica in materia di remunerazione. Ai fini della presente Politica ed all'applicazione della normativa sulle remunerazioni, la Banca si classifica come di minore dimensione o complessità operativa, e pertanto è tenuta a garantire il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina in materia di remunerazioni da parte della Circolare 285, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Ciò premesso, per il "personale più rilevante" una quota sostanziale della componente variabile, fino al 30%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito – secondo un criterio pro-rata - per un periodo di tempo fino a 3 anni. In particolare, le componenti variabili di importo pari o superiore a 200.000 Euro sono soggette a differimento del 30% su 3 anni, secondo un criterio pro-rata (quindi 10% per anno) mentre le componenti variabili di importo inferiore a 200.000 Euro sono soggette ad un differimento del 20% su 2 anni, sempre secondo un criterio pro-rata (10% annuo).
h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza. Si vedano le "Tabelle con informazioni quantitative e analitiche" presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.
i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. • Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. L'ente non corrisponde remunerazione variabile in strumenti finanziari e le percentuali e le tempistiche di differimento sono ridotti in quanto banca di minori dimensioni, ai sensi della circolare n. 285/2016 che recepisce implementa la CRD in Italia.
	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR. Si vedano le "Tabelle con informazioni quantitative e analitiche" presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.
j)	

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	3	19
2		Remunerazione fissa complessiva	618.397	411.368	939.044	3.007.183
3		Di cui in contanti	613.781	400.000	900.000	2.866.735
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Remunerazione variabile	Di cui altre forme	4.616	11.368	39.044	140.448
8		(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	-	1	3	18
10		Remunerazione variabile complessiva	-	560.000	640.000	2.205.000
11		Di cui in contanti	-	560.000	640.000	2.205.000
12		Di cui differita	-	168.000	186.000	527.500
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b	Remunerazione complessiva (2 + 10)	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15		Di cui altre forme	-	-	-	-
16		Di cui differita	-	-	-	-
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	618.397	971.368	1.579.044	5.212.183

Modello EU REM3: remunerazione differita

	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	296.000	137.000	159.000	-	-	-	137.000	33.000
8	In contanti	212.000	86.000	126.000	-	-	-	86.000	-
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	84.000	51.000	33.000	-	-	-	51.000	33.000
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Altri membri dell'alta dirigenza	488.000	236.000	252.000	-	-	-	236.000	33.600
14	In contanti	380.700	162.300	218.400	-	-	-	162.300	-
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	107.300	73.700	33.600	-	-	-	73.700	33.600
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Altri membri del personale più rilevante	514.512	265.006	249.506	-	-	-	265.006	19.500
20	In contanti	462.637	232.631	230.006	-	-	-	232.631	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	51.875	32.375	19.500	-	-	-	32.375	19.500
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Importo totale	1.298.512	638.006	660.506	-	-	-	638.006	86.100

a) importo delle azioni espresso in euro

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a Remunerazione dell'organo di amministrazione	b Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	c Organo di amministrazione - funzione di gestione	d Totale organo di amministrazione	e Banca d'investimento	f Servizi bancari al dettaglio	g Aree di business Gestione del risparmio (asset management)	h Funzioni aziendali	i Funzioni di controllo interno indipendenti	j Tutte le altre	k Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante											31
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	1	9								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					2	-	-	1	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					9	-	1	6	3	-	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	618.397	971.368	1.589.765	4.681.581	-	267.306	1.362.120	480.220	-		
6	Di cui remunerazione variabile	-	560.000	560.000	2.420.000	-	80.000	260.000	85.000	-		
7	Di cui remunerazione fissa	618.397	411.368	1.029.765	2.261.581	-	187.306	1.102.120	395.220	-		

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.

Valutazione della Funzione di Compliance e Antiriciclaggio in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento

I riferimenti normativi, primari e secondari, che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione e incentivazione, a livello europeo e nazionale, sono:

- il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito, come integrato e modificato, il "CRR");
- la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, poi modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878", in vigore dal 1° gennaio 2014;
- il Regolamento delegato (UE) n. 527/2014, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- Comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli Orientamenti emanati dall'Esma in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)";
- Provvedimento di Banca d'Italia -19 marzo 2019- sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti."
- Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" di seguito, anche, "gli Orientamenti"), adottate dall'Autorità europea, ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento n. 1095/2010/EU (c.d. "Regolamento ESMA"), il 31 marzo 2022.

Le citate disposizioni vigenti prevedono due categorie di banche: quelle di minori dimensioni, il cui attivo di bilancio è pari o inferiore a 5 miliardi di euro e che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 5 miliardi di euro; le altre banche. Alle banche di minori dimensioni è consentito, entro determinati limiti, non applicare tutte le disposizioni della Circolare. Per entrambe le categorie di banche, viene espressamente previsto che si persegua la completa parità tra il personale, assicurando, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione.

Una prima raccomandazione in materia di remunerazioni si fonda sul principio consolidato per il quale, per gli Amministratori esecutivi e per il top management, dev'essere definito un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili del complessivo pacchetto di compensi e retribuzioni. Relativamente alla componente variabile, una quota dei bonus del personale più rilevante viene assoggettata a pagamento differito, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Per quanto concerne i *retention bonus*, legati alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento, le disposizioni vigenti stabiliscono, altresì, che a uno stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più *retention bonus*, salvo che il loro pagamento avvenga in momenti diversi e sussistano ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi.

Stante quanto sopra, si riportano brevemente le principali considerazioni, di natura normativa e regolamentare, riportate nella Politica di Remunerazione in occasione della revisione corrente:

- i. il consolidamento dei principi di sostenibilità presi in considerazione per la redazione della Politica è il segno che la Banca ha intrapreso un percorso teso a creare una correlazione rilevante tra Politica di Remunerazione e le azioni strategiche inerenti tematiche ambientali. Ciò è dimostrato anche dal tema della parificazione di genere che la Banca rafforzerà nell'esercizio corrente, anche tramite il consolidamento di iniziative già avviate nel corso dei precedenti esercizi;
- ii. per l'individuazione del PPR, e delle giustificate istanze di esclusione, la Banca ha effettuato una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di business, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, considerando i criteri quantitativi e qualitativi, dettati dalle vigenti normative.

Dunque, la Politica di Remunerazione nella versione aggiornata risulta contenere le previsioni delle citate disposizioni e tiene, peraltro, in considerazione le previsioni del Codice di Corporate Governance pubblicato a gennaio 2020, in sostituzione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in vigore da 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 a scapito di altri.

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio ritiene, in conclusione, che le Politiche di Remunerazione siano conformi alle vigenti disposizioni normative.

Estratto dell'Audit Report relativo alla verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Banca Profilo in attuazione della politica di remunerazione approvata dal Consiglio d'Amministrazione in data 09.03.2023, previo vaglio del Comitato Remunerazioni e approvata dall'Assemblea ordinaria del 20.04.2023.

In particolare, sono stati oggetto di esame l'attuazione della politica di remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2023 nonché la determinazione del *bonus pool* da erogare nel 2024.

Inoltre, sono state svolte verifiche in ordine all'effettiva erogazione dei compensi determinati nel 2023 a valere sul 2022.

In particolare, l'Internal Audit ha potuto appurare che:

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo a valere sull'esercizio 2023 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 923/2021 nonché con gli aggiornamenti normativi in seguito 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, considerate nel loro complesso;
- 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 923/2021; detta istruttoria è risultata correttamente condotta;
- sulla base dei pesi e degli strumenti utilizzati per la determinazione complessiva delle remunerazioni, il rapporto tra componente fissa e variabile è stato determinato nel rispetto dei parametri normativi ed interni;
- per la determinazione della componente variabile della remunerazione di competenza 2023, 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 risultano ben individuati, oggettivi e di immediata individuazione; le forme di incentivazione adottate sono coerenti con il quadro di riferimento per la propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi;
 - il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca nel suo complesso, dalle singole *business unit* e dai singoli individui;
 - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo per il personale più rilevante, nel rispetto del criterio di proporzionalità adottato;
 - l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post* con applicazione di clausole di *malus* o di correttivi;
- nella definizione del *bonus pool* da erogare nel 2024 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 31.12.2023, 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 della Banca e di Capogruppo;
 - 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 di 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 acquisito le considerazioni della Funzione Risk Management della Banca volte assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi;
 - 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, verificando, ove pertinente, le condizioni di erogazione anche delle componenti differite; in argomento il Comitato, verificata l'assenza di situazioni di *malus* individuali, ha ritenuto attivabili i meccanismi di riconoscimento per tutti gli interessati;
- l'erogazione nel 2023 del *bonus* determinato a valere sul 2022 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;
 - la verifica del divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo è stata effettuata; i risultati sono stati discussi nel Comitato Remunerazioni e presentati al Consiglio di Amministrazione.

Sulla base dell'esito della verifica l'Internal Audit ha valutato che il processo e le prassi di remunerazione adottate da Banca Profilo sono risultate adeguate e conformi ai principi stabiliti dalla normativa e dalle politiche approvate dalla Banca.

Il Comitato Remunerazioni nel corso delle riunioni tenutesi nel corso del 2023 e per la prima parte del 2024 ha svolto le funzioni attribuitegli dal "Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati". Il Comitato si è riunito 3 volte nel corso dell'esercizio 2023 e 3 nel corso del presente esercizio 2024, con un tasso di partecipazione pari all'89% nel 2023 ed al 100% nel 2024, ed una durata media delle riunioni pari rispettivamente a 68 minuti e 83 minuti. La composizione del Comitato è variata, da ultimo, a far data dal 29 aprile 2021 in esito alla nomina da parte dell'Assemblea del nuovo Consiglio di Amministrazione, intercorsa in data 22 aprile 2021.

Il Comitato Remunerazioni ha svolto le proprie attività con riguardo all'applicazione delle Politiche di Remunerazione nel precedente esercizio nonché alla definizione della Politica di Remunerazione da applicare all'esercizio in corso ed ha altresì supportato il Consiglio di Amministrazione nella valutazione di altri ambiti di propria pertinenza.

Con riguardo in particolare al processo di **verifica della corretta applicazione della Politica di Remunerazione** adottata dalla Banca il Comitato, in ciascun esercizio, ha (i) espresso le proprie considerazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili, sulla base delle evidenze fornite dalle funzioni deputate al controllo (Risk Management e Amministrazione), (ii) formulato le proprie valutazioni in merito alla determinazione del *bonus pool* complessivo nonché dei 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 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 precedente esercizio, incluso nella Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea.

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 (ii) preso atto delle richieste di modifica della Politica di Remunerazione, tenuto conto dei previsti pareri ed in considerazione del contesto normativo di riferimento, esprimendosi positivamente a riguardo.

Il Comitato ha inoltre esaminato il **gender pay gap** sulla base della analisi fornite, nonché la neutralità della Politica rispetto al genere, ed ha espresso le proprie considerazioni a riguardo a beneficio del Consiglio di Amministrazione, non rilevando a riguardo punti di attenzione, esortando tuttavia l'azienda a proseguire nel rafforzamento delle iniziative a sostegno di un bilanciamento il più possibile paritario di genere. Da ultimo il Comitato ha esaminato ed espresso le proprie considerazioni circa il pacchetto remunerativo di key manager in ingresso.