

Torino 29 Febbraio 2016

## Relazione di Compliance

### In merito alle attività effettuate con riferimento alle politiche di remunerazione ed incentivazione

\* \* \*

La presente relazione viene redatta sulla base dell'indicazione contenuta nella Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II) la quale indica che *“Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dal presente Capitolo, le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.”*

Ai sensi della Circolare 285 sopracitata, l'Assemblea di ciascuna banca deve approvare ogni anno il documento relativo alle politiche di remunerazione ed incentivazione.

#### 1. Attività svolte nel corso del 2015

L'Assemblea di Banca Intermobiliare del 20 Aprile 2015 ha correttamente approvato la Policy che è stata poi diffusa a tutti i dipendenti tramite pubblicazione sul programma circolari (Regolamento BIM 045/2015 Sistema di remunerazione ed incentivazione). Oltre al testo della Policy, l'Assemblea ha altresì esaminato ed approvato la Relazione sulla conformità delle politiche predisposta dalla Funzione Compliance.

Tale relazione confermava l'impianto sostanzialmente conforme della Policy ma segnalava altresì alcune criticità che si riportano di seguito con l'indicazione delle attività poste in essere dalle strutture operative.

---

#### BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.

Sede Legale:  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

1. Era stato suggerito di specificare, a fronte della sopravvenuta non conformità del paragrafo 7.1 della Policy 2014, che il CDA può deliberare una franchigia minima al di sotto della quale il bonus può essere erogato cash ed up-front limitatamente al personale non rilevante.

Il suggerimento non era stato recepito nella redazione della Policy per il 2015. Nella Bozza di policy per il 2016 esaminata dalla Scrivente, la franchigia è stata abbassata ad euro 20.000

2. Era stato suggerito di valutare la possibilità di eliminare il limite di 1:1 per il personale non rilevante.

L'indicazione era stata recepita nella Policy per il 2015.

3. Era stato suggerito di specificare all'interno della Policy che non è ammessa alcuna forma di remunerazione variabile garantita tranne nei casi eccezionali previsti dalla normativa che dovranno essere specificamente documentati.

L'indicazione era stata recepita nella Policy per il 2015.

4. Era stato suggerito di inserire all'interno della Policy 2015 le indicazioni contenute nella normativa relative alle competenze dell'assemblea nella determinazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

L'indicazione non era stata recepita per il 2015 ma è stata recepita per il 2016.

5. Era stato suggerito di aggiornare la Policy per recepire la novità normativa riguardante la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica nonché riformulare il paragrafo 7.3 chiarendo la struttura retributiva variabile delle figure di controllo.

L'indicazione era stata recepita nella Policy per il 2015.

6. Era stato suggerito di valutare l'eventuale inclusione tra il personale più rilevante, devono essere svolte analisi approfondite e basate su metriche oggettive sull'eventuale impatto che ciascuno degli RM Agenti esercita sul profilo di rischio dell'unità aziendale in cui opera.

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

Sede Legale:  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

L'indicazione è stata recepita parzialmente, l'individuazione del personale più rilevante di BIM è stata effettuata nonostante l'assenza di una mappatura completa delle unità aziendali.

7. Era stato suggerito di inserire all'interno della relazione sulla remunerazione le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare 285

L'indicazione era stata recepita nella Policy per il 2015.

8. Era stato suggerito di formalizzare i criteri da seguire per la determinazione degli Entry Gate di legal entity e di Gruppo ed in particolare il meccanismo di "correzione" previsto dalla Policy nonché redigere e formalizzare le schede bilanciate nel corso dell'anno 2015 soprattutto in caso di assegnazione di bonus o eventuali altre forme di retribuzioni variabili.

Indicazione recepita nel corso dell'anno 2015. La Funzione Risorse Umane ha redatto una bozza di schede bilanciate per il personale più rilevante che è stata approvata dal Comitato Remunerazione. In tale bozza viene dettagliato il meccanismo di "correzione" dei risultati di BIM.

\* \* \*

## 2. Validazione delle Politiche di retribuzione per il 2016

Alla scrivente Funzione è stata sottoposta in data 29 Febbraio 2016 la bozza di Policy sulla remunerazione per il 2016. In merito si segnala che le modifiche rispetto alla precedente versione sono le seguenti.

- sono state inserite le indicazioni contenute nella normativa relative alle competenze dell'assemblea nella determinazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;
- sono state meglio specificate le competenze del Comitato di Remunerazione;
- è stato riformulato il perimetro del personale più rilevante eliminando, rispetto alla versione dell'anno precedente, i responsabili di tutte le società controllate;

---

### BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.

Sede Legale:  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

- è stata inserita la previsione di poter riconoscere somme a titolo di “una tantum” scollegati dall’entry gate di gruppo ed eventualmente assegnabili anche a soggetti che non abbiano raggiunti gli obiettivi minimi di cui alla Scheda Bilanciata;
- è stato modificato il sistema di incentivazione del personale più rilevante con l’introduzione di un sistema incentivante su base biennale (LTI); sul punto si segnala che pur essendo la base (biennale) conforme alla Circ. 285 è diversa dalla base adottata dalla Capogruppo (trimestrale).
- la somma entro cui il premio può essere conferito completamente in denaro ed a pronti è stata ridotta a 20.000 euro;
- sono stati meglio definiti i meccanismi di claw back per il personale più rilevante;
- è stata inserita una previsione relativa alle modalità di erogazione dell’eventuale parte variabile dei responsabili delle funzioni di controllo parificando di fatto queste figure al personale più rilevante;
- è stato previsto che per quanto riguarda quei promotori finanziari che abbiano ancora in essere contratti di agenzia non aggiornati a quanto previsto dalla Circolare 285, gli stessi verranno aggiornati con la previsione di una parte “non ricorrente” della remunerazione alla prima occasione utile e solo nel caso in cui gli stessi siano ricompresi nella categoria del personale più rilevante;
- le schede bilanciate sono state previste solo per il personale più rilevante;

**Ulteriori osservazioni:**

Al paragrafo “3.2.1. Il Governo societario” si ritiene opportuno mantenere l’aggiunta del coinvolgimento del Comitato Controlli e Rischi di BIM integrando il passaggio come segue:

- Il Comitato Controlli Interni e Rischi:
  - nell’ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, il Comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF (in coerenza con le Competenze previste nel Regolamento del Comitato), verificando che tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

Sede Legale:  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all’Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

Al paragrafo 4.3.4 Clausole di clawback si suggerisce di precisare meglio il passaggio per il personale commerciale, come di seguito proposto:

*Per il personale non commerciale, l'azienda attiverà meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o la mancata erogazione di quote di bonus differito a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:*

- *comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; per perdita significativa si intende una perdita non inferiore a 500.000 euro; tale importo è stato identificato valutando l'impatto che la perdita potrà avere sul CET1;*

*Il CdA tenuto conto del ruolo e delle leve a disposizione della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite superiore alla soglia minima di definita;*

- *violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, lettera b) del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;*

- *ci sia violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.*

- *ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.*

*Le predette clausole, applicabili al personale commerciale a meno di quella al secondo bullet, verranno inserite nell'apposito documento relativo al sistema incentivante.*

Analogamente a quanto indicato nel Parere di Compliance sul documento sui criteri di identificazione del personale più rilevante di BIM (Parere M\_23 2016) si rileva che il perimetro delle presenti Politiche è solo la società BIM. Si ricorda pertanto di provvedere ad inviare alla Capogruppo analogo documento per le altre società del "Gruppo" BIM.

Altri commenti di dettaglio sono stati inseriti direttamente nel documento allegato.

In sintesi, si ritiene che tutte le modifiche effettuate siano conformi alla normativa esterna di riferimento ed – anche alla luce delle considerazioni effettuate nel paragrafo 1 - si conferma la dichiarazione di sostanziale conformità della bozza di Policy sulla remunerazione ed incentivazione

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035 1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

redatta per il 2016, ancorchè vi siano alcuni punti sopra indicati che necessiterebbero di una più puntuale definizione.

Si rimanda alla Verifica di Compliance di prossima pubblicazione per quanto riguarda i punti di miglioramento.

Il Chief Compliance Officer  
Veneto Banca SpA  
*Lucia Martinoli*

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011 0828.1 | Fax 011 0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.



# **Informativa sul sistema di remunerazione e incentivazione BIM**

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Verifiche di audit.....	3
3. Controlli di secondo livello.....	3
4. Reporting Risorse Umane.....	4
5. Conclusioni.....	4
6. Allegati.....	4



## **1. Premessa**

Il presente documento, redatto dall'Internal Audit BIM, persegue l'obiettivo di riepilogare le attività di controllo sul sistema di remunerazione ed incentivazione di BIM, in ottemperanza ai dettami normativi di riferimento, i quali prevedono –tra l'altro- che (i) la funzione di revisione interna provveda a verificare –con frequenza almeno annuale- la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche interne approvate ed alla stessa normativa di riferimento, (ii) la funzione di *compliance* verifichi 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, (iii) gli esiti della verifica condotta siano portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## **2. Verifiche di audit**

Tenuto conto di quanto esposto al paragrafo precedente, si informa è stata pianificata –per l'esercizio in corso- la consueta attività di verifica annuale sul sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da Banca Intermobiliare S.p.A.; tale attività sarà avviata successivamente all'assemblea della Banca indetta per il 5 aprile 2016, chiamata ad approvare la relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale unitamente alle politiche di remunerazione ed incentivazione per l'esercizio attualmente in corso.

Le attività di controllo sono condotte in ottemperanza del "Framework politiche di remunerazione" -Allegato 1-, del MPO specifico sulle politiche retributive e incentivanti volto a disciplinare l'iter di redazione e approvazione del documento "Politiche retributive e incentivanti di Banca Intermobiliare" -Allegato 2- e delle linee guida sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del 2016 per le società controllate –Allegato 3-.

Nell'ambito del precedente controllo annuale erano stati rilevati alcuni punti di attenzione, per i quali, alla luce delle risposte avanzata da parte del management, erano stati richiesti ulteriori approfondimenti; l'intero processo in materia di remunerazione ed incentivazione verrà rivalutato per accertare la chiusura dei punti di attenzione progressi.

## **3. Controlli di secondo livello**

Con riferimento ai controlli di secondo livello inerenti l'arco temporale oggetto di analisi, a data relazione non sono ancora state formalizzate le attività condotte dalla Funzione Controllo di Gestione, che verranno quindi esaminate in sede di verifica di audit -Allegato 4-.

Nel corso del mese di gennaio 2015, la Conformità Normativa polo di Torino ha condotto una verifica avente ad oggetto la conformità del sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Banca, rilasciando un giudizio in "prevalenza adeguato", evidenziando alcuni punti di miglioramento sostanzialmente condivisi dall'Audit nell'ambito del precedente controllo annuale.

A data relazione è al vaglio della Direzione Centrale Compliance e Antiriciclaggio di Capogruppo il documento disciplinante le politiche retributive ed incentivanti di Banca Intermobiliare (Edizione 2016), è stata altresì pianificata la verifica annuale della funzione di conformità per l'esercizio in corso.

In generale, si rileva un regolare coinvolgimento della Conformità Normativa nel processo di definizione delle politiche e prassi retributive, supportato anche –oltre alle verifiche annuali- dall'emissione di specifici pareri nel corso del 2015 ed a inizio 2016 che sono stati acquisiti dall'Internal Audit.

I documenti redatti dalla funzione di compliance e la risoluzione delle eventuali carenze riscontrate saranno oggetto di analisi nell'ambito della verifica di audit programmata per l'esercizio in corso.

Si fa presente che alla data del presente documento è attualmente in corso la verifica annuale svolta della funzione di conformità sulle politiche retributive e di incentivazione a valere sull'esercizio 2016.

#### 4. Reporting Risorse Umane

A data relazione si è ottenuta, dalla Direzione Risorse Umane, una versione non definitiva delle "Politiche retributive ed incentivanti di Banca Intermobiliare (Edizione 2016)" e della "Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale", documenti che saranno presentati all'Assemblea della Banca convocata per l'approvazione del bilancio 2015 e che saranno oggetto di approfondimento da parte dell'Internal Audit con le attività di *testing* nella versione definitiva –Allegati 5 e 6-.

#### 5. Conclusioni

L'Internal Audit BIM a data relazione: (i) ha condotto la regolare attività di follow-up sui punti di attenzione riscontrati nell'ambito della precedente verifica annuale, l'intero processo e i relativi punti non ancora sanati verranno riverificati nell'ambito del prossimo controllo annuale, (ii) ha esaminato la verifica svolta dalla funzione di compliance nel mese di gennaio 2015 sul sistema incentivante ed i relativi pareri di conformità, (iv) ha preso visione della versione disponibile a data relazione delle "Politiche retributive ed incentivanti di Banca Intermobiliare (Edizione 2016)" e della "Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale" .

Non è stato possibile il supporto dei controlli di II livello da parte della funzione Controllo di gestione in quanto a data relazione non erano ancora stati formalizzati; l'opinione di Compliance sulle politiche 2016 e la relativa verifica a piano saranno analizzate nell'ambito del prossimo audit annuale.

A ricezione della documentazione definitiva sul sistema di remunerazione e incentivazione del 2015 e sulle politiche 2016, verranno eseguite le attività di *testing* sulla parte quantitativa volte a convalidare anche l'informativa ex post presentata in sede di Assemblea.

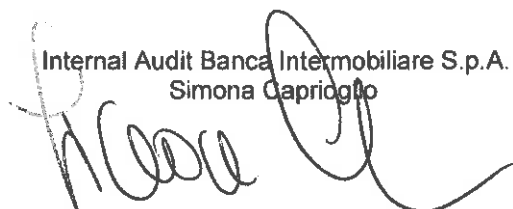
#### 6. Allegati

Sono disponibili per la consultazione i seguenti documenti, citati nella presente relazione:

- Allegato 1 - Framework Internal Audit Remunerazioni;
- Allegato 2 - M PO 1.1.5.1 Gestione politiche retributive e incentivanti di BIM;
- Allegato 3 -Linee guida VB politiche di remunerazione ed incentivazione 2016;
- Allegato 4 - MPO 4.2.4.3.1 Controlli di secondo livello su Remunerazione RM
- Allegato 5 – Versione non definitiva delle politiche retributive ed incentivanti di Banca Intermobiliare (Edizione 2016);
- Allegato 6 – Versione non definitiva della relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale (esercizio 2015).

Torino, 29/02/2016

Internal Audit Banca Intermobiliare S.p.A.  
Simona Caprioglio



Direzione Centrale Audit Veneto Banca  
Davide Menesi



Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e  
incentivazione a favore del personale  
(esercizio 2015)

La circolare Banca d'Italia n. 285 del 2013 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, recependo la direttiva 2013/36/UE (CDR IV) che reca disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e aggiorna la complessiva normativa prudenziale in materia includendo quanto già previsto nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d'Italia in data 30.03.2011, dispone che all'Assemblea dei Soci sia sottoposta un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione..

Si illustrano di seguito le risultanze dell'applicazione delle politiche di remunerazione del personale approvate dall'Assemblea dei Soci di Banca Intermobiliare (di seguito anche "BIM") in data 17.04.2015. Si precisa che l'erogazione della parte variabile rimane condizionata dalle ulteriori valutazioni qualitative che - sempre nel solco della presente politica di remunerazione- il Consiglio di Amministrazione vorrà effettuare in fase di delibera e approvazione dei provvedimenti previsti.

• **Retribuzione fissa**

Nell'anno 2015 gli interventi di adeguamento della retribuzione fissa sono stati molto contenuti, limitandosi, di fatto alla sola rete commerciale con l'obiettivo di contenere la possibile dispersione e riduzione dei Private Bankers. Le posizioni su cui si è scelto di intervenire sono quelle ritenute più a rischio in quanto maggiormente interessanti per il mercato per parametri di dimensione portafoglio clienti e redditività *asset* rapportati al costo del lavoro.

Nell'anno 2015, a favore dei Private Bankers, sono stati effettuati i seguenti interventi retributivi:

- a marzo 2015, in relazione al raggiungimento dei previsti obiettivi contrattuali, incremento retributivo per 5 soggetti per un ammontare complessivo di 63.065,00 euro.
- ad agosto 2015, aumento retributivo per 26 soggetti per un ammontare complessivo di 164.337,00 euro;
- ad agosto 2015, contestualmente alla *salary review* dei Private Bankers, sono state definite 3 promozioni nell'ambito dei Quadri Direttivi, di cui 2 senza aumento retributivo per assorbimento della voce *ad personam*.

Per quanto riguarda il restante personale, nel 2015 non sono stati definiti interventi di promozione e/o aumenti *ad personam*, ad eccezione di 6 casi per un ammontare di complessivi 10.200,00 euro e relativi ad un piano triennale di adeguamento retributivo previsto per i soggetti assunti con l'inquadramento di 3°Area 1° Livello - Inserimento professionale.

• **Retribuzione variabile**

a. Bonus di risultato

Si ricorda che Banca Intermobiliare ha approvato un sistema incentivante che coinvolge le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (così detti *Risk Takers*).

In via preparatoria all'approvazione delle politiche retributive ed incentivanti per l'anno 2015, Banca Intermobiliare, in accordo con la Capogruppo Veneto Banca, aveva svolto un'auto-valutazione per identificare il cosiddetto "personale più rilevante" a livello Banca Intermobiliare.

Al personale individuato secondo la metodologia d'analisi sopra sinteticamente descritta, si applicano, per la definizione del compenso variabile, le regole stabilite dal documento "Politiche di remunerazione 2015", approvato dall'Assemblea dei Soci del 17 aprile 2015 ed a cui si fa rinvio, che subordina l'erogazione del premio al superamento di alcuni parametri di sostenibilità definiti annualmente in sede di emanazione della politica di remunerazione.

In riferimento all'esercizio 2015, verificato il mancato raggiungimento dell'Entry Gate del sistema di incentivazione definito a livello di Banca Intermobiliare, si è riscontrata l'impossibilità di erogare bonus al "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare.

b. Sistema incentivante per il personale commerciale

L'applicazione del sistema incentivante per la rete commerciale di Banca Intermobiliare approvato dall'Assemblea dei Soci del 17.04.2015 comporterà la maturazione nel mese di aprile 2016 di incentivi per un totale di 2.519.468 euro, di cui:

- 2.438.148,25 euro lordi (di cui 48.000,00 euro lordi per premi minimi garantiti) ai Responsabili di Filiale dipendenti e ai Relationship Manager, pari al 19,2% del totale delle relative retribuzioni lorde annue;
- 31.320 euro lordi ai Responsabili Commerciali di Area, (pari al 6,4% del totale delle relative retribuzioni lorde annue);
- circa 50.000 euro lordi al Personale Amministrativo di Filiale, pari al 1,1% del totale delle relative retribuzioni lorde annue.

Per l'anno 2015 non sono stati accantonanti a bilancio importi per i premi discrezionali, benché siano tipologia di intervento prevista nell'ambito del sistema incentivante della Rete Commerciale.

In relazione a quanto previsto dal Sistema Incentivante per la Rete Commerciale in termini di differimento, si precisa che dell'importo previsto per i Responsabili di Filiale dipendenti e per i Relationship Manager, la quota di 125.264,48 euro lordi verrà differita in due anni; l'erogazione avverrà per il 50% dell'importo nel mese di aprile 2017 e per la restante parte ad aprile 2018, salvo intervento successivo delle formule di *claw back* e *malus*.

L'intervento di differimento della quota di compenso variabile eccedente il 50% della Retribuzione Lorda Annuale coinvolge 7 Responsabili di Filiale e Relationship Manager.

Nel mese di aprile 2016 si darà corso anche all'erogazione della quota prevista dei compensi differiti relativi agli anni precedenti, ovvero:

- seconda *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2013: tale intervento riguarda 13 Relationship Manager per un importo pari a 124.460 euro;
- prima *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2014: tale intervento riguarda 6 Relationship Manager per un importo pari a 86.431 euro, di cui 15.043 euro in strumenti finanziari per 4 soggetti rientranti nell'anno di riferimento nel personale più rilevante.

In relazione all'ultimo punto, si ricorda che, nell'anno 2014, nel personale più rilevante di Banca Intermobiliare erano rientrate 7 persone afferenti la Rete Commerciale: per tali soggetti il pagamento del compenso variabile era previsto venisse effettuato, sia per la parte up-front che per la parte differita, al 75% in contanti e al 25% in azioni di Banca Intermobiliare.

In riferimento all'erogazione dei compensi variabili previsti dal Sistema Incentivante per la Rete Commerciale si precisa che i dati potrebbero subire variazioni fino al 31 marzo 2016, data di termine prevista per il consolidamento finale dei dati provenienti dai flussi di alimentazione del sistema. All'Assemblea del 5 aprile verranno presentati i dati definitivi del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale come appendice alla presente Relazione.

c. Bonus discrezionali individuali

In relazione all'esercizio 2015, non sono stati erogati da Banca Intermobiliare bonus discrezionali individuali.

• **Premio aziendale per la totalità dei dipendenti (ad esclusione di dirigenti e personale commerciale) ai sensi dell'art.48 CCNL**

In considerazione dei risultati degli esercizi 2014, confermati dall'esercizio 2015, non è stato erogato alcun premio aziendale in favore della totalità dei dipendenti di Banca Intermobiliare.

• **Altri benefici non monetari**

Non è stato previsto per l'anno 2015 il piano di *flexible benefits* destinato alla popolazione dirigenziale.

L'auto aziendale concessa in uso promiscuo è assegnata ad un numero limitato di soggetti prevalentemente per finalità di servizio o accordi di assunzione, senza variazioni rispetto agli anni precedenti.

• **Long Term Incentives**

In relazione all'esercizio 2015 è prevista l'erogazione di compensi variabili sotto forma di strumenti finanziari per i soli soggetti già specificati nella presente relazione; non sono previsti, invece, piani di assegnazione di strumenti finanziari né alla totalità della popolazione aziendale, né alla popolazione dirigenziale di Banca Intermobiliare e delle società controllate.

Non è previsto nella Politica di remunerazione e incentivazione l'utilizzo di strumenti quali benefici pensionistici discrezionali su base individuale e compensi pattuiti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachutes*).

• **Promotori Finanziari**

Gli assetti remunerativi dei Promotori Finanziari di Banca Intermobiliare – disciplinati da contratti di Agenzia – hanno portato per l'anno 2015 al pagamento dei soli incentivi ricorrenti (provvigioni) per un ammontare pari a Euro 12.255.830 a favore di 53 soggetti.

• **Remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione BIM**

L'art. 7 dello Statuto sociale di BIM prevede che l'Assemblea Ordinaria determini i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

L'Assemblea dei Soci del 26.04.2013 ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica per il periodo 2013/2015, ha definito l'emolumento spettante a ciascun Consigliere in Euro 40.000,00 annui lordi, oltre al rimborso delle spese sostenute per le trasferte effettuate ai fini dello svolgimento dell'incarico ed ha demandato al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 25.06.2013 – udita la proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale – ha deliberato di attribuire i seguenti compensi annui lordi aggiuntivi:

- Euro 80.000,00 al Presidente;
- Euro 30.000,00 al Vice Presidente;
- Euro 10.000,00 ad ogni membro del Comitato controllo e rischi, di cui fanno parte tre Consiglieri Indipendenti;
- ad ogni membro del Comitato Nomine e del Comitato remunerazione (di cui fanno parte tre Consiglieri Indipendenti), un gettone di presenza pari ad Euro 250,00 per la partecipazione a ciascuna riunione.

• **Altre società – Symphonia SGR**

In relazione all'esercizio 2015 non è stata prevista per il personale di Symphonia SGR, sia quello più rilevante, che per gli altri responsabili, l'erogazione di compensi variabili.

Si darà corso nel mese di giugno 2016 al pagamento della prima *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2014: tale intervento riguarda 1 solo soggetto per un importo pari a 5.000 euro, di cui 1.250 euro in strumenti finanziari (quote OICR armonizzati gestiti da Symphonia SGR).

**BIM Fiduciaria**

Bim Fiduciaria, nel corso dell'anno 2015, non ha erogato bonus discrezionali né effettuato interventi di natura retributiva a favore del personale dipendente.

\* \* \*

In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni Banca d'Italia 30.03.2011 (Allegato 1, lettera "g"), vengono di seguito riportate le informazioni aggregate riguardanti l'ipotesi di applicazione per il 2015 delle suddette Politiche di remunerazione per la categoria manageriale, ed in particolare per il personale più rilevante.

Torino, 2 marzo 2016

Anno 2015 - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante"

Remunerazione complessiva per aree (comma f.)

Società	Area	Remunerazione totale 2015
Banca Intermobiliare e Società controllate	Amministratori Delegati	251.157,72
	Direttori Generali	868.105,74
	Commerciale	2.147.290,95
	Mercati finanziari	2.014.634,09
	Crediti	870.929,32
	Advisory	1.094.342,29
	Amministrazione e Operations	2.461.844,56
	Risorse Umane	904.964,61
	Affari Societari	352.229,41
	Pianificazione e Controllo Gestione	455.928,54
	Organizzazione e IT	2.671.182,26
	Funzioni di Controllo	843.416,40
	Comunicazione	150.573,15
	Filiali - personale amministrativo	4.757.379,62
	Filiali - personale commerciale	16.542.783,88
	Gestioni	1.886.062,73
	Personale distaccato in Capogruppo	2.997.367,82
Personale assente	662.495,73	
	<b>41.932.688,82</b>	

remunerazione fissa e variabile (comma g.- punto i.)

Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2015	Componente fissa	Componente variabile	Soggetti
Amministratori Delegati	251.200	248.445	2.754	1
Direttori Generali	858.599	837.682	20.917	3
Resp. Linee Business e altri 1° riporti	819.347	807.951	11.396	5
Resp. Funzioni Controllo Interno	401.608	401.608	0	3
Altri <i>risk takers</i>	752.580	722.113	30.467	5
	<b>3.083.334,88</b>	<b>3.017.800,24</b>	<b>65.534,64</b>	<b>17</b>

piano di differimento (comma g.- punto ii e iii.)

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2015	% Retribuzione variabile su remunerazione globale	% Retribuzione Variabile Differita su Premio	% Retribuzione Variabile in strumenti finanziari	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori Delegati	251.200	1,1%	0,0%	0,0%	1
	Direttori Generali	858.599	2,4%	0,0%	0,0%	3
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	819.347	1,4%	0,0%	0,0%	5
	Resp. Funzioni Controllo Interno	401.608	0,0%	0,0%	0,0%	3
	Altri <i>risk takers</i>	752.580	4,0%	0,0%	0,0%	5
		<b>3.083.334,88</b>	<b>2,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>17</b>

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.

Trattamenti di inizio e fine rapporto (comma g.- punto v e vi.)

Società	Categoria di Risk Takers	Importo pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari	Importo dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari	Importo più elevato riconosciuto ad un singolo risk takers
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori Delegati	-	-	-	-	-
	Direttori Generali	-	-	-	-	-
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	-	-	-	-	-
	Resp. Funzioni Controllo Interno	-	-	-	-	-
	Altri <i>risk takers</i>	-	-	-	-	-

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.



# **POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DI BANCA INTERMOBILIARE**

Esercizio 2016

## Sommario

1. NORMATIVA.....	3
2. IL MODELLO DI BUSINESS DI BANCA INTERMOBILIARE.....	4
3. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	4
3.1 GOVERNANCE A LIVELLO DI GRUPPO.....	4
3.2 GOVERNANCE DI BANCA INTERMOBILIARE .....	5
4. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	8
5. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....	9
5.1. I PRINCIPI ISPIRATORI .....	9
5.2. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	10
5.3. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI BANCA INTERMOBILIARE .....	10
5.3.1 REMUNERAZIONE FISSA E FRINGE BENEFITS .....	11
5.3.1.1. LA REMUNERAZIONE FISSA .....	11
5.3.1.2 FRINGE BENEFITS .....	11
5.3.2. LA REMUNERAZIONE VARIABILE: SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (CD LTI).....	11
5.3.4. CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK .....	15
5.4. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA VARIABILE DELLE FIGURE DI CONTROLLO .....	16
5.5. SOGLIE MASSIME PER L'EROGAZIONE DI BONUS.....	16
5.6. IL RESTANTE PERSONALE .....	17
5.7. PERSONALE DIPENDENTE ADIBITO A MANSIONI COMMERCIALI.....	17
6. POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE.....	19
7. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA E ALTRE INDICAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	20

---

### BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.

## 1. NORMATIVA

Il 18 novembre 2014 si è concluso l'iter normativo che ha portato al completo recepimento in Italia della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE, fornendo un *framework* normativo coerente in materia di prassi di remunerazione e superando l'asimmetria normativa generata dalla diretta applicazione del regolamento delegato (UE) 604/2014 ad integrazione della CRD IV.

A completamento del quadro normativo, come già evidenziato nella relazione dello scorso anno, si ricordano: il regolamento ISVAP n. 39, la delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, il Regolamento Emittenti e le disposizioni emanate dall'ESMA (*European Securities and Markets Authority*) l'11 giugno 2013. Rispetto a quanto descritto lo scorso anno si pone l'attenzione anche sulle modifiche al regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob relativo alla trasposizione italiana della AIFMD (Alternative Investment Fund Management Investment) con particolare riferimento ai requisiti organizzativi-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per le SGR che gestiscono Fondi Alternativi; tale normativa avrà efficacia a partire dal 1° gennaio 2016. Infine si evidenzia, sempre per il 2016, l'attesa per la conclusione del dialogo per UCITS V (*Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities*), proposta che è parte di un più ampio pacchetto legislativo dedicato a ricostruire la fiducia dei consumatori nei mercati finanziari. Inoltre, il 21 dicembre 2015, è stato pubblicato sul sito dell'EBA il documento di consultazione sulle nuove linee guida in materia di remunerazione che entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio 2017.

Ricordiamo come l'attuale normativa europea in via di completamento si colloca nel solco normativo definito dalle linee guida emanate dal *Financial Stability Board* volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l'allineamento tra operato del management apicale degli istituti agli interessi di sostenibilità delle banche e del sistema finanziario intero in quanto fortemente interconnesso e sensibile ad eccessive esposizioni al rischio. Il sostanziale allineamento degli interessi è ottenibile anche attraverso la definizione di appropriati sistemi incentivanti in grado di non consentire l'erogazione di premi in caso di comportamenti distorsivi della stabilità finanziaria dell'istituto e promuovendo al contempo la sostenibilità dei risultati.

Pertanto, recependo i principi fondanti la normativa e sulla base delle linee guida della Capogruppo Veneto Banca, il sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Intermobiliare prevede:

- l'identificazione del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, come richiesto dalla normativa italiana ed europea in applicazione dei criteri tecnici ABE nel processo di individuazione di tale personale e costante monitoraggio della struttura organizzativa al fine di individuare, anche in corso di anno, eventuali nuovi *risk takers* che potrebbero potenzialmente influenzare l'esposizione al rischio oltre i limiti definiti dalla banca;
- la definizione di interventi sulla retribuzione fissa e di sistemi variabili in un'ottica di bilanciamento tra il contenimento dei costi, richiesto da un contesto sempre più sfidante, e la necessità di motivazione e retention del personale;

- la strutturazione di un piano incentivante che consenta la ponderazione della remunerazione variabile rispetto al profilo di rischio assunto dal singolo beneficiario e dall'istituto attraverso l'implementazione di obiettivi che tengano conto dei rischi effettivamente assunti e delle risorse patrimoniali e di liquidità necessarie alla corretta gestione del business. In conformità con la normativa, inoltre il sistema incentivante dei singoli beneficiari prevede la combinazione di indicatori in grado di tenere conto dei rischi e dei risultati della Banca nel suo complesso, quelli delle singole unità di business e individuali, oltre che di quelli della Capogruppo Veneto Banca;
- l'enfaticizzazione del rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi reputazionali e la conformità rispetto alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina, in merito al sistema incentivante del resto del personale con un particolare riferimento alle reti sia interne che esterne;
- la previsione per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, di un sistema incentivante correlato all'adeguatezza qualitativa delle proprie strutture prevedendo obiettivi esclusivamente di funzione e fissando un tetto alla remunerazione variabile inferiore al 33% della remunerazione fissa, come richiesto dalla normativa corrente.

## 2. IL MODELLO DI BUSINESS DI BANCA INTERMOBILIARE

Coerentemente con quanto indicato nella Circolare n. 285, nel definire il modello di remunerazione incentivazione proposto, si sono considerate e analizzate le variabili organizzative e di business che caratterizzano Banca Intermobiliare.

Il modello di business di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate risulta essere essenzialmente incentrato nell'attività di *Private Banking*; dal punto di vista bancario, il rischio di credito risulta essere prevalente sull'esposizione complessiva ai rischi dell'Azienda.

L'attività su cui si incentra il modello di business è essenzialmente imperniata sulla valorizzazione del rapporto con la clientela e la relativa fidelizzazione nel tempo.

Sebbene l'attivo consolidato dalla Capogruppo Veneto Banca la collochi all'interno della c.d. fascia degli "intermediari maggiori" assoggettandola all'applicazione dell'intera disciplina prevista dalla sopra citata Circolare n. 285, l'attivo di Banca Intermobiliare (3,2 miliardi al 31 dicembre 2015) la colloca nella c.d. fascia degli "intermediari minori" (attivo consolidato inferiore ai 3,5 miliardi), consentendo per il "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare l'applicazione del principio di proporzionalità.

## 3. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### 3.1 GOVERNANCE A LIVELLO DI GRUPPO

Il modello di governo della Capogruppo Veneto Banca mira ad assicurare una gestione comune e coerente tra tutte le entità dello stesso, consentendo al contempo un'adeguata flessibilità nei

processi decisionali al fine di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi *business* e garantendo il rispetto dei requisiti e processi normativi e di *Governance* locale.

Nell'ambito delle Linee Guida, definite dalla Capogruppo Veneto Banca, Banca Intermobiliare, in quanto società quotata, elabora un proprio documento di politica retributiva sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

### 3.2 GOVERNANCE DI BANCA INTERMOBILIARE

Il modello di *Governance* di Banca Intermobiliare garantisce il controllo sulle prassi retributive per tutti i dipendenti della Banca e, in particolare, per il "personale più rilevante", assicurando che le decisioni siano prese dalle funzioni responsabili e garantendo una corretta e puntuale informativa alle funzioni di controllo e agli organi societari, ai quali sono demandate le responsabilità previste dalla normativa durante l'iter di definizione, approvazione e implementazione della politica di remunerazione. Tale modello è definito in modo trasparente e chiaro, per prevenire eventuali conflitti di interesse e garantire il pieno rispetto della norme interna ed esterne.

Esso si articola su due livelli:

1. Societario: relativo alla attribuzioni proprie degli organi societari in ordine alla definizione delle politiche retributive di Banca Intermobiliare, in particolare in relazione ai compensi previsti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per il "personale più rilevante";
2. Aziendale: relativo al processo di formazione delle politiche retributive interno all'Azienda.

#### 3.2.1. IL GOVERNO SOCIETARIO

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede l'attribuzione in capo all'Assemblea dei Soci dell'approvazione delle politiche stesse e garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti che favoriscano la conformità alle normative, evitando il prodursi di conflitti d'interesse e assicurando la trasparenza attraverso una adeguata informativa.

In quest'ottica:

- **L'Assemblea:**
  - stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
  - approva le politiche di remunerazione e i piani di compenso basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi.
- **Il Consiglio di Amministrazione:**
  - stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

- valuta la coerenza complessiva del sistema di remunerazione ed incentivazione, fornendo all'Assemblea degli Azionisti dettagliata informativa;
  - riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua attuazione;
  - definisce – per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea - i sistemi di remunerazione ed incentivazione degli amministratori con incarichi esecutivi, del Direttore Generale e dei responsabili delle principali linee di business, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo.
- **Il Comitato di Remunerazione :**
    - ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dal VII aggiornamento della Circolare 2851 ;
    - valuta periodicamente la coerenza dei criteri adottati per la remunerazione del personale più rilevante e formula raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
    - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
    - propone al Consiglio di Amministrazione il documento di Politiche di remunerazione e incentivazione, annualmente redatto e corredato dal parere di conformità della Direzione Compliance e il documento di rendicontazione dell'attuazione delle politiche definite per l'esercizio precedente, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci;
    - vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
    - si esprime anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è correlata l'attivazione del sistema incentivante e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
    - monitora l'eventuale insorgenza di conflitti di interesse come conseguenze dell'adozione di prassi e politiche di remunerazione ed intraprende iniziative al fine di eliminare tali conflitti nel caso dovessero verificarsi.
  - **Il Comitato Controlli Interni e Rischi:**

<sup>1</sup> Il VII aggiornamento della Circolare 285, prevede che l'organo con funzione di supervisione strategica definisca i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: "i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo."

- nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, il Comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF (in coerenza con le Competenze previste nel Regolamento del Comitato), verificando che tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

### 3.2.2. IL GOVERNO AZIENDALE

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione di Banca Intermobiliare prevede il coinvolgimento di diversi soggetti. In particolare:

- **Direzione Risorse Umane di Banca Intermobiliare:** sulla base delle Linee Guida della Capogruppo Veneto Banca declina la politica di remunerazione e incentivazione, verificando i criteri per l'individuazione del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, gli obiettivi, le griglie di attivazione dei bonus e le relative regole di erogazione; assicura la declinazione della suddetta politica rispetto al restante personale della banca; gestisce il processo di *salary review*, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle funzioni di controllo per le verifiche di competenze;
- **Risk Management della Capogruppo Veneto Banca,** supporta l'identificazione del "personale più rilevante" fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico di Banca Intermobiliare e verificando l'allineamento alla sana e prudente gestione del rischio della politica remunerativa e incentivante con riferimento al sistema di performance; supporta inoltre la Direzione Risorse Umane nella definizione degli obiettivi individuali del personale più rilevante e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti;
- **Compliance della Capogruppo Veneto Banca:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo, esprimendosi, tra l'altro, sulla conformità al codice etico, ai regolamenti interni e alla normativa applicabile dei sistemi di incentivazione della rete diretta e indiretta. Verifica la coerenza complessiva delle schede bilanciate individuali, esprimendo un'opinione in merito agli indicatori in esse contenute e al relativo peso percentuale. Verifica l'insorgenza di conflitti di interesse come conseguenze dell'adozione di prassi e policy di remunerazione e riporta le proprie analisi al Comitato di Remunerazione.
- **Internal Audit della Capogruppo Veneto Banca:** verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni e dà evidenza di eventuali azioni correttive.
- **Dirigente Preposto** assicura la veridicità e correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.

#### 4. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Per l'individuazione di tale perimetro la Direzione Risorse Umane di Banca Intermobiliare, con il supporto delle altre funzioni specialistiche di Gruppo e di Banca Intermobiliare, ha realizzato, come previsto dalla Circolare n. 285 del 2013 – 7° aggiornamento, un'**auto-valutazione** articolata in:

- una valutazione qualitativa volta ad identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di avere impatto in modo rilevante sulla rischiosità di Banca Intermobiliare;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

Tali valutazioni sono state condotte applicando quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, richiamato dalla stessa Circolare n. 285 (Sezione I, paragrafo 6.).

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 23 risorse "risk takers" di cui 9 appartenenti al Consiglio di Amministrazione. In via sintetica, Banca Intermobiliare individua i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione (7 consiglieri oltre al Presidente e al Vice Presidente);
- l'Alta Dirigenza intesa come Direttore Generale ed i suoi primi riporti (8 titolari);
- I responsabili di tutte le società controllate considerate Unità di Business materiali e i loro principali riporti (3 titolari);
- i responsabili delle funzioni di controllo non in outsourcing presso la Capogruppo (1 titolare già ricompreso per altro criterio);
- i responsabili delle funzioni di staff indicate come rilevanti (1 titolare);
- i soggetti che individualmente o collettivamente possono avere un impatto materiale sui principali rischi aziendali (in primis rischio credito, mercato, liquidità e operativo) o nella introduzione di nuovi prodotti (2 titolari, oltre a 3 soggetti appartenenti al personale di Capogruppo e membri del Comitato Crediti).

In base ai criteri quantitativi, previsti dallo RTS dell'ABE, e alla luce delle valutazioni effettuate dalla Direzione Rischi, si è esclusa la presenza tra gli stessi di nominativi che possono assumere rischi rilevanti per Banca Intermobiliare.

A tali soggetti vengono applicate le regole relative all'attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile specificamente previste per il "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare.

Si ritiene opportuno precisare che, variazioni di rilievo a livello di governance e/o dell'assetto organizzativo di Banca Intermobiliare e delle società controllate eventualmente intervenute in corso d'anno, determinano la necessità di svolgere nuovamente il processo di autovalutazione del "personale più rilevante" ai fini della corretta identificazione dei ruoli rispondenti ai criteri definiti dal Regolamento Delegato (UE) 604/2014 e quindi all'eventuale aggiornamento dei soggetti inclusi.



## **5. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

### **5.1. I PRINCIPI ISPIRATORI**

La politica di remunerazione di Banca Intermobiliare, coerentemente con quanto definito dalla Capogruppo Veneto Banca, si ispira ai principi di equità, correttezza e prudente gestione del rischio, con lo scopo di attrarre, motivare e mantenere le risorse aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca.

Le politiche di remunerazione di Banca Intermobiliare mirano, nel rigoroso rispetto delle vigenti normative e in un'ottica di contenimento dei costi:

- ad allineare i comportamenti del personale più rilevante e del resto della popolazione della Banca con gli interessi di breve e di medio/lungo periodo dei soci e degli altri portatori di interessi;
- a sostenere la meritocrazia negli interventi remunerativi, in grado di assicurare un solido collegamento tra prestazioni rilevate, qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione del rischio oltre alla sostenibilità nel raggiungimento degli obiettivi del piano industriale;
- a supportare la fidelizzazione del personale più rilevante e alla cui retention sono collegati anche significativi rischi, sia reputazionali che operativi, il cui manifestarsi genererebbe effetti negativi per l'intera Banca;
- a consolidare la cultura della performance collegata ad obiettivi sfidanti che consentono l'erogazione di una componente remunerativa variabile solo nel caso di eccellenti risultati conseguiti;
- ad assicurare l'equità interna, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e allineare i trattamenti definiti al mercato retributivo di riferimento e per valorizzare la rilevanza degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi definiti;
- a garantire la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali competitor, verificando altresì l'effettiva criticità della risorsa;
- a perseguire la sostenibilità, per contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della policy entro valori compatibili con gli obiettivi del piano industriale.

La politica è stata definita nel rispetto delle regole e della normativa (interna ed esterna) ed è orientata alla promozione della correttezza nel rapporto con la clientela e i principi etici alla base della Banca.

Banca Intermobiliare richiede che non siano messi in atto possibili aggiramenti delle disposizioni normative utilizzando veicoli, strumenti o modalità elusivi degli obiettivi della disciplina. Assicura inoltre che i propri dipendenti non si avvalgano di strumenti di copertura personale o assicurativi tali da poter alterare l'obiettivo di una sana gestione del rischio.

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.

## 5.2. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

In conformità con quanto stabilito dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, il vigente Statuto sociale Banca Intermobiliare riserva – tra l'altro - alla competenza dell'Assemblea dei Soci la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

Per tali organi, verranno applicati i seguenti principi:

- a) determinazione del compenso annuo per i Consiglieri in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro;
- b) applicazione del compenso sub a) per tutto il triennio di carica ovvero – in caso di cessazione dalla carica e di cooptazione – *pro rata temporis* per il periodo di effettiva durata della carica;
- c) per gli amministratori non esecutivi, nessuna previsione di piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle *performances* aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale), determina il compenso aggiuntivo (in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro) per il Presidente, il Vice Presidente e gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti in seno al Consiglio, applicando i seguenti criteri:

- (i) per il Presidente, da 3 a 5 volte il compenso base del consigliere; non può comunque essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale;
- (ii) per il Vice Presidente, compenso ridotto del 50% rispetto a quello attribuito al Presidente;
- (iii) per gli Amministratori che partecipino ad eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli Comitati;
- (iv) per i Sindaci effettivi è definito un compenso fisso annuo, stabilito in osservanza delle indicazioni normative e statutarie ed in considerazione delle prassi retributive di mercato per cariche equivalenti. L'emolumento è valido per l'intero periodo di durata del loro mandato e i membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Infine, per tutti i consiglieri, nonché per il Presidente e il Vice Presidente, come previsto da Statuto, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica.

## 5.3. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI BANCA INTERMOBILIARE

Il personale più rilevante di Banca Intermobiliare beneficia di una politica remunerativa strutturata sui seguenti elementi:

- Remunerazione fissa e fringe benefits: sono le componenti retributive definite ex ante e non strettamente legate alla performance dell'anno e/o pluriennali. La performance è considerata unicamente nelle variazioni e negli incrementi essendo parte integrante della dinamica retributiva.

- Remunerazione variabile di lungo termine (cd LTI): è la componente legata direttamente alle performance dell'anno e pluriennali. Di seguito sono descritti i meccanismi che garantiscono il collegamento efficace tra gli obiettivi assegnati e l'incentivo da erogare verificata la sostenibilità del piano.

### 5.3.1 REMUNERAZIONE FISSA E FRINGE BENEFITS

#### 5.3.1.1. LA REMUNERAZIONE FISSA

In coerenza con le linee guida della Capogruppo Veneto Banca, la componente fissa, adeguata ai livelli di mercato, permane la parte retributiva fondamentale compensando in maniera proporzionale i contenuti del ruolo ricoperto, l'ampiezza della responsabilità, l'esperienza richiesta per ciascuna posizione oltre alla performance continuativa in aggiunta al potenziale manageriale.

In un'ottica di contenimento dei costi, la politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per il personale più rilevante dirigente prevede interventi mirati in riduzione o in incremento in funzione del posizionamento rispetto benchmark retributivo, relativo al campione di riferimento di settore, e performance individuale/criticità del ruolo. Gli interventi di adeguamento retributivo, infine, avranno luogo nel rispetto del budget definito.

Il CdA, con il supporto del Comitato Remunerazione, individuerà annualmente gli indicatori quantitativi al fine di supportare il processo di adeguamento della retribuzione fissa, anche in caso di impossibilità di attivare la componente incentivante.

#### 5.3.1.2 FRINGE BENEFITS

Il pacchetto retributivo del personale di Banca Intermobiliare è completato da alcuni benefit che consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari integrativi rispetto a quelli previsti dal CCNL vigente.

L'assegnazione dell'auto aziendale è prevista per le figure professionali definite dalla policy aziendale della Capogruppo Veneto Banca.

### 5.3.2. LA REMUNERAZIONE VARIABILE: SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (CD LTI)

La remunerazione variabile rappresenta lo strumento fondamentale per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, in particolare quando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Il sistema di remunerazione variabile è strutturato in un piano di incentivazione a lungo termine in modo da supportare l'adeguato raggiungimento degli obiettivi annuali per un periodo di 2 anni e nel contempo attivare efficaci meccanismi di fidelizzazione e retention della struttura manageriale.

L'attivazione di sistemi di incentivazione è subordinata alla presenza dei requisiti di patrimonializzazione richiesti dal regolatore.

Il Piano LTI è previsto per tutti soggetti inclusi nel "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, ad esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei soggetti appartenenti alle funzioni di controllo, in quanto questi ultimi non "eleggibili" nell'ambito di una piano di tale natura strettamente collegato ad obiettivi di performance aziendale.

Gli indicatori di riferimento individuati per il biennio 2016-17 e previsti dal piano di incentivazione sono:

- Rote annuale previsto dal piano di budget, con un peso del 70%;
- Rapporto tra rettifiche su crediti e margine di intermediazione; con un peso del 30%.

Ad inizio periodo, vengono identificati le proiezioni di tali indicatori da raggiungere nell'arco del biennio. L'erogazione del sistema incentivante potrà avvenire solo al raggiungimento di tali obiettivi al termine del piano.

Ogni anno in funzione dei risultati raggiunti da Banca Intermobiliare in termini di utile netto consolidato scorporato da proventi da operazione straordinarie e dagli utili generati sul portafoglio AFS e del Common Equity Tier 1 (CET1), nonché del raggiungimento dei risultati individuali (si veda successivamente, il riferimento al sistema di schede bilanciate) viene accantonata una percentuale di utile al fine di finanziare il piano biennale.

La quota maturata in ciascun anno è vincolata, inoltre, alla valutazione di sostenibilità garantita attraverso il meccanismo di collegamento dell'obiettivo di liquidità (LCR) in ciascun anno effettuata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare, ciascuno per le proprie attribuzioni, e sottoposto, infine, alla Capogruppo per il necessario benessere.

Si precisa che il premio sarà maturato solo a fronte di performance eccellenti superiori al budget in modo da garantire altresì l'autofinanziamento del piano e non determinare un impatto negativo sul risultato lordo di gestione.

Il piano di incentivazione può arrivare per ciascun anno a pesare fino ad un massimo del 30% della RAL dei singoli soggetti rilevanti.

In tal modo si intende collegare il sistema LTI alla creazione di redditività, corretta per il rischio, coerentemente con i requisiti di capitale previsti per la Banca, ferme restando le condizioni di sostenibilità e di mantenimento degli equilibri patrimoniali e di liquidità.

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.

Per il “personale più rilevante” di Banca Intermobiliare l'accantonamento della quota di utile necessaria a finanziare il piano di incentivazione biennale si attiva al raggiungimento annuale dei seguenti indicatori:

- Il conseguimento di un utile netto consolidato scorporato dalle operazioni straordinarie;
- Un livello di Common Equity Tier 1 (CET1) non inferiore al limite definito dalla normativa ed indicato dal regolatore;
- Un valore di Liquidity Coverage Ratio (LCR), indicatore di liquidità di Gruppo, non inferiore al limite definito dalla normativa ed indicato dal regolatore.

A fine esercizio, superato il livello di accesso, che assicura la sostenibilità a livello reddituale, di liquidità e patrimoniale del sistema premiante per Banca Intermobiliare, la quota da accantonare ai fini del sistema di incentivazione viene modulata sulla base di 2 elementi:

- A livello di Legal Entity: sulla base del livello di raggiungimento degli indicatori di risultato definiti per Banca Intermobiliare, ma è soggetto anche ad un aggiustamento ex post collegato alla valutazione di parametri di sostenibilità, quale ad esempio le Expected Loss, di liquidità e di performance aziendale, intesa come valutazione prospettica sulla crescita organica dell'utile, sulla base di un parere espresso dalla Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione sentita la Direzione Risorse Umane. La decisione sul valore effettivo della quota da accantonare ex post sarà presa dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il Comitato Remunerazione e il Comitato Controlli Interni e Rischi.
- In coerenza con risultati di Capogruppo: Veneto Banca, sentito il parere del Direttore RU di Capogruppo, può proporre dei correttivi all'ammontare complessivo di remunerazione variabile tenuto conto dell'Utile di Gruppo, del risultato di CET 1, di altri parametri di sostenibilità, di liquidità e di performance consolidata, ferme restando eventuale regole specifiche imposte dalla regolamentazione locale e di settore. La decisione sarà presa dal Comitato Remunerazione di Capogruppo in seduta congiunta con il Comitato Controlli Interni e Rischi e, quindi, verificata in seno al Comitato di Remunerazione di Banca Intermobiliare e quindi, approvata dal CdA.

La correlazione con i risultati consolidati sostiene l'appartenenza al Gruppo e lo sviluppo di una cultura valoriale comune, orientata alla sana e prudente gestione del rischio.

L'erogazione degli incentivi per il “personale più rilevante” di Banca Intermobiliare è prevista :

- al termine del periodo di riferimento per il 60% dell'incentivo maturato;
- soggetta a meccanismi di differimento su due anni per il 40% dell'incentivo maturato;
- prevederà l'utilizzo di strumenti finanziari o strumenti correlati per almeno il 50%, sia per la componente upfront sia per la componente differita;

- per la componente in strumenti finanziari è previsto, successivamente alla maturazione dei diritti, un periodo di mantenimento (*holding period*) fissato in 12 mesi per le erogazioni *up-front* e 12 mesi per quelle differite;
- sarà sottoposta ad adeguati meccanismi di correzione *ex-post* idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dei comportamenti individuali (clausole di *malus* e di *claw-back* secondo quanto definito dalla normativa vigente e dai regolamenti interni di adozione del sistema LTI).

Gli strumenti finanziari sono costituiti da azioni Banca Intermobiliare e l'utilizzabilità della quota in azioni, laddove prevista, è subordinata ad una approvazione in tal senso da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Inoltre, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

Le quote del premio differito verranno erogate solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, vi sia continuità nel rapporto di lavoro tra il dipendente avente diritto e Banca Intermobiliare o una delle società da essa controllata o, ancora, la Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazioni, definisce una soglia minima di € 20.000 al di sotto della quale (vista l'esiguità degli importi rispetto ad un possibile *risk appetite*) il compenso variabile maturato al termine del piano biennale verrà comunque erogato *cash* ed *up-front*.

Per tutto il personale più rilevante è proposto un **sistema di schede bilanciate** che prevedono il collegamento diretto con gli obiettivi annualmente definiti nel documento di budget per il biennio incluso nel sistema di incentivazione (2016-2017), al fine di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzarli verso performances sostenibili nel tempo.

I risultati individuali annuali del personale più rilevante saranno definiti sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi di performance economici e non economici indicati in una scheda, che tiene conto di tre aree di risultato:

1. **Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio:** consente di sostenere la creazione del valore e la prudente gestione del rischio (è sempre presente una metrica *risk adjusted*) per ambito di competenza;
2. **Area della pianificazione:** obiettivi legati all'avanzamento dei progetti di rilevanza strategica, che assicurano la correlazione tra i risultati dell'anno l'orientamento al medio - lungo periodo;
3. **Area dei comportamenti:** consiste in una valutazione qualitativa dell'orientamento manageriale e degli aspetti comportamentali da parte del proprio responsabile;

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che ne determina l'incidenza percentuale nella determinazione del premio effettivo da accantonare. L'incidenza percentuale di ciascuna tipologia di metrica, da definire in sede di assegnazione degli obiettivi, può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree, **assicurando la coerenza con gli obiettivi di piano e di budget.**

In particolare per le prime linee aziendali sono sempre presenti due indicatori di solidità patrimoniale e redditività corretta per il rischio:

- NOP/RWA
- CET 1 ratio

A seconda dei ruoli ricoperti, sono presenti anche altri indicatori volti a monitorare il raggiungimento di obiettivi di redditività e di contenimento del rischio, quali ad esempio:

- Margine di intermediazione
- Cost/Income
- Costo del Credito.

Infine gli obiettivi previsti dalle schede bilanciate potrebbero essere modificati in funzione dell'andamento dello scenario di riferimento e/o di obiettivi straordinari assegnati in corso d'anno. Tale valutazione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Dal premio teorico individuale previsto, quindi, determinato come percentuale rispetto alla retribuzione fissa mediana di mercato (indagine Abi-Hay), differenziata per ruolo in funzione del livello organizzativo, discende il premio effettivo individuale da accantonare, risultante, ad eccezione che per le figure di controllo, di:

- Superamento requisiti dati da Entry Gate;
- Superamento nel biennio degli indicatori pluriennali;
- Risultato scheda individuale.

#### 5.3.4. CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK

Una volta maturato il diritto all'erogazione del sistema incentivante, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

Il meccanismo di erogazione dovrà prevedere la possibilità che le somme oggetto di differimento possano ridursi fino all'azzeramento nel caso in cui le condizioni di accesso, non siano raggiunte (meccanismi di *malus*).

Le quote del premio differito verranno erogate solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, vi sia continuità nel rapporto di lavoro tra il dipendente avente diritto e Banca Intermobiliare o una delle società da essa controllata o, ancora, la Capogruppo Veneto Banca.

Per il personale non commerciale, l'azienda attiverà meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o la mancata erogazione di quote di bonus differito a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; per perdita significativa si intende una perdita non inferiore a 500.000 euro; tale importo è stato identificato valutando

l'impatto che la perdita potrà avere sul CET1; la soglia così definita rappresenta attualmente un impatto maggiore di circa 2,5 bps sul CET1 Ratio di Banca Intermobiliare.

Il CdA tenuto conto del ruolo e delle leve a disposizione della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite superiore alla soglia minima di definita;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, lettera b) del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ci sia violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

Per il personale commerciale verranno definite specifiche clausole di clawback che verranno inserite nell'apposito documento relativo al sistema incentivante.

#### 5.4. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA VARIABILE DELLE FIGURE DI CONTROLLO

In coerenza con quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo si prevede uno schema di incentivi differente, con lo scopo di preservarne l'autonomia e l'indipendenza evitando possibili conflitti di interesse.

In tal senso, per queste figure sarà applicato uno specifico meccanismo di entry gate basato su indicatori non reddituali, ma collegati alla valutazione dei rischi e alla stabilità patrimoniale, mentre non è prevista la modulazione del premio in funzione dei risultati economici della Banca e del gruppo. Per quanto attiene alla scheda bilanciata, non sono previsti obiettivi economico finanziari e la relativa area è sostituita con obiettivi di funzione, coerenti con i compiti loro assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle altre funzioni aziendali soggette al loro controllo.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi per queste funzioni sarà una responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare, sentito il parere del Comitato di Remunerazioni.

Relativamente alle modalità e tempistiche di erogazione (differimento, utilizzo e quote di strumenti finanziari, malus e clawback) vengono applicate le regole definite per il personale più rilevante.

In ogni caso, la remunerazione variabile delle funzioni di controllo, pur non avendo un vincolo legato ai risultati economico-finanziari della Banca, in base al principio di sostenibilità potrà subire un azzeramento nel caso in cui i risultati di Common Equity Tier 1 e di Liquidity Coverage Ratio aggiornati in base a quanto previsto dalla normativa vigente e le indicazioni della BCE non siano raggiunti.

#### 5.5. SOGLIE MASSIME PER L'EROGAZIONE DI BONUS

Si è ritenuto, nonostante la norma lo consenta, di non incrementare il rapporto variabile-fisso a 2:1 mantenendolo nell'ambito dei limiti di 1:1.



Inoltre, tenuto conto della politica prudenziale definita a livello di Gruppo, si identificano le seguenti soglie percentuali massime di incidenza del variabile sulla retribuzione annua lorda (la soglia si intende come cumulativa rispetto a più erogazioni nel corso dell'anno di competenza):

- Direttore Generale di Banca Intermobiliare: fino al 70%
- "Personale più rilevante" di Banca Intermobiliare: fino al 70%
- Responsabili delle funzioni di controllo di Banca Intermobiliare: fino al 30%

#### 5.6. IL RESTANTE PERSONALE

Per il restante personale, non incluso nel personale più rilevante di Banca Intermobiliare e non appartenente alla Rete Commerciale (per cui è previsto un specifico sistema incentivante annuale più avanti descritto), si prevede la definizione di un premio variabile di risultato pluriennale, sotto forma di welfare aziendale, nell'ambito delle previste procedure negoziali previste dal CCNL del Credito e verificata la compatibilità economica.

Tale premio sarà collegato ad indicatori di risultato aziendale, corretti per il rischio, su un orizzonte pluriennale.

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa.

Resta comunque prevista, nell'ambito dell'annuale processo di valutazione delle prestazioni e di *Salary Review*, la possibilità di riconoscimenti *Una Tantum* per le risorse che si sono distinte per prestazioni individuali di rilievo, in ottica di motivazione e "retention"; per tali erogazioni non è previsto il superamento di Entry Gate.

Qualora gli importi erogati fossero superiori alla soglia di 20.000 euro previsti dal Cda per l'erogazione esclusivamente up-front e cash, verrà applicata, sulla base del criterio di proporzionalità, una modulazione delle metriche previste per il personale più rilevante in termini di percentuali e durata di differimento, utilizzo di strumenti finanziari, oltre al tetto massimo erogabile.

La politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per i dirigenti appartenenti a tale categoria di personale si baserà sui medesimi principi previsti per il personale più rilevante.

Gli interventi di adeguamento retributivo avranno luogo nel rispetto del budget definito.

#### 5.7. PERSONALE DIPENDENTE ADIBITO A MANSIONI COMMERCIALI

Per questa categoria di personale si applica una modulazione dei principi generali enunciati in relazione al personale più rilevante che tiene in considerazione le specifiche caratteristiche del mercato di riferimento e le deleghe e le responsabilità organizzative (tipicamente legate ad obiettivi commerciali di medio/breve periodo) assegnate al personale di rete.

La struttura della retribuzione del personale dipendente adibito a funzioni commerciali tiene conto anche di aspetti collegati alla correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela, nonché al rischio di insorgenza di conflitti di interesse.

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa.

**(i) Gli elementi essenziali**

I criteri distintivi a cui si ispira il sistema incentivante per il personale dipendente assegnato ai diversi ruoli della Rete Commerciale per l'esercizio 2016 confermano l'impianto in essere negli anni scorsi e possono così essere riassunti:

- A) *Parte Quantitativa*: calcolata con una formula applicata alla produttività corretta per il rischio;
- B) *Correlazione con i risultati complessivi di Banca Intermobiliare*
- C) Differenziazione per ruoli e incidenza dei risultati di struttura.
- D) *Parte Discrezionale*: erogata a discrezione con criteri qualitativi, può avere un'incidenza massima nella misura del 25% della RAL, e potrà essere corrisposta nel caso in cui un Relationship Manager abbia fornito un servizio di particolare qualità nei confronti dei propri clienti.

Inoltre, è definita una soglia massima per la retribuzione variabile (somma del premio quantitativo e del premio discrezionale) pari al 100% della retribuzione annua lorda; in punto differimento è previsto che:

- il premio corrisposto nell'esercizio di riferimento non può superare il 50% della retribuzione annua lorda;

- la parte di premio eventualmente eccedente il 50% della retribuzione annua lorda fissa venga corrisposta nei due esercizi successivi, in parti di egual misura.

L'utilizzo di strumenti finanziari è previsto limitatamente alle figure della Rete Commerciale che eventualmente rientrino nel "personale più rilevante": per questi la quota di strumenti finanziari sarà pari al 25% del premio erogato, sia per la quota up-front che per la parte differita, con un *holding period* di 12 mesi successivi all'assegnazione degli strumenti finanziari. La predetta quota verrà erogata in azioni Banca Intermobiliare.

Per le figure appartenenti alla Rete Commerciale non è prevista l'applicazione dell'Entry Gate.

**(ii) Il completamento della formula con l'attenuazione dei rischi**

Sono stati, inoltre, definiti alcuni meccanismi di correzione che consentono una decurtazione crescente della parte variabile al verificarsi di determinati comportamenti, da parte del personale commerciale, difformi da quanto prescritto dalla normativa o in presenza di eventi che sottopongano la Banca a potenziali rischi o che abbiano procurato un danno a quest'ultima.

Sono, infine, previste clausole di restituzione qualora siano accertati comportamenti fraudolenti o colposi.

Per quanto riguarda le figure dei promotori finanziari, l'attuale impostazione del contratto di agenzia standard di Banca Intermobiliare prevede l'erogazione di compensi "non ricorrenti" limitatamente ai soggetti eventualmente rientranti nel "personale più rilevante"; l'aggiornamento dei contratti in essere che ancora non recepiscono tale specifica, verrà effettuato non appena possibile e comunque nel caso in cui uno o più soggetti tra gli attuali agenti di Banca Intermobiliare dovessero essere ricompresi nel personale più rilevante di questa.

## **6. POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE**

Le politiche di remunerazione e incentivazione delle società controllate da Banca Intermobiliare seguono le linee guida da questa fornite al fine di assicurare la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione applicate al personale.. Il presente documento ha infatti valenza per tutte le società controllate.

In particolare, le società che non elaborano un proprio documento autonomo, sottoporranno all'approvazione della propria assemblea il presente documento ed anche la sezione relativa all'informativa ex post.

Symphonia SGR dovrà, invece, predisporre un proprio documento di politica, coerente alle linee guida definite dalla Capogruppo Veneto Banca e in ottemperanza alla disciplina specifica prevista per le società di risparmio gestito.

Come già evidenziato in precedenza, in applicazione ai criteri tecnici ABE in tema di identificazione del personale più rilevante e in osservanza delle disposizioni previste dalla Circolare n.285, il processo di autovalutazione del personale più rilevante si è svolto anche a livello di singola controllata bancaria.

Il piano di incentivazione per le controllate si sviluppa considerando, similmente a quanto fatto dalla Capogruppo, tre categorie di personale:

- soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo appartenente alle società controllate;
- soggetti identificati esclusivamente nel perimetro del personale più rilevante della società controllata bancaria (ma non di Gruppo);
- altro personale appartenente alla società controllata.

Ai soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo si applicano le regole definite al par. "Il personale più rilevante di Gruppo", ferme restando eventuali regole specifiche imposte dalla regolamentazione locale e di settore.

Per il restante personale appartenente alle società controllate, eventuali sistemi di remunerazione variabile si attivano verificata la sostenibilità complessiva da parte delle funzioni preposte della controllata e di Capogruppo e seguono i principi definiti per il restante personale.

Per categorie di personale che non impattano in modo materiale su rischi della banca/società di appartenenza ma la cui remunerazione variabile può raggiungere dei livelli significativi sono declinate regole di differimento e condizioni di malus tali da mitigare il rischio reputazionale e operativo la cui entità è definita in coerenza con le linee guida della Capogruppo.

## **7. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA E ALTRE INDICAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE**

La politica pensionistica “discrezionale” e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca, ferme restando le verifiche di cui alle politiche informative sui trattamenti in corso come da informativa ex post.

Eventuali compensi che venissero pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro (c.d. *Golden Parachutes*), saranno stipulati in osservanza delle disposizioni previste dalle plurime fonti normative, inclusa quella costituita dall'aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia, oltre che degli orientamenti interpretativi e giurisprudenziali idonei a fornire le soluzioni più appropriate per il complesso tema in esame.

L'eventuale attribuzione dovrà, in ogni caso, rispettare le seguenti linee guida:

- essere collegata ad indicatori quali-quantitativi tra i quali sempre presente almeno un indicatore corretto per il rischio con un peso rilevante che supportino la motivazione della proposta;
- prevedere una quota *up-front* non superiore al 50% dell'importo e un differimento minimo per la restante quota di 12 mesi complessivi;
- essere erogati, sia per la quota *up-front* che differita; in strumenti finanziari per una quota non inferiore al 25% dell'importo complessivo, con un periodo di retention pari a 12 mesi;
- essere soggetti a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw back*).

Detti compensi saranno determinati in riferimento alla criticità del ruolo ricoperto, alla possibilità di esercitare concorrenza alla banca e/o alla durata del rapporto di lavoro intercorso.

L'ammontare di eventuali compensi, in linea con le consuetudini di mercato, non potrà eccedere le 2 annualità di retribuzione fissa. Spetterà al Consiglio di Amministrazione determinare di volta in volta l'opportunità e l'effettivo importo di tale compenso.

E', inoltre, previsto che la Banca possa considerare, in caso di figure di particolare valenza, unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di permanenza, l'eventualità di definire

welcome bonus coerentemente con la previsione normativa, che dovranno essere specificamente documentati.

---

**BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.**

**Sede Legale:**

via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.p.a.