

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84 quater del
Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Care Azioniste e cari Azionisti,

il 2016 è stato un anno di transizione per Banca Intermobiliare, segnato da un percorso di ampia revisione della struttura societaria.

Nel corso dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha proseguito l'impegno nel confermare e consolidare l'architettura della politica retributiva, al fine di assicurare un impianto in linea con la strategia del Gruppo, con i requisiti regolamentari e le *best practices* di settore, senza perciò perdere in termini di competitività.

La definizione delle "Politiche di remunerazione e incentivazione – anno 2017" tiene conto della struttura di Banca Intermobiliare, dell'insieme dei valori e della *mission* che ispirano la Banca nonché delle politiche remunerative già adottate per l'esercizio precedente. Il Gruppo di appartenenza ha riconosciuto la peculiarità di BIM, lasciando una maggiore flessibilità rispetto alle componenti "retail" del Gruppo.

L'impostazione complessiva della Relazione sulle Politiche di remunerazione e incentivazione è strutturata in modo da fornire la più diretta fruibilità dei contenuti da parte del lettore, con una separata descrizione tra la politica retributiva e incentivante prevista per l'esercizio 2017, le informazioni inerenti le modalità di concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione relative all'esercizio 2016 e le tavole retributive redatte ai sensi di quanto previsto dalle Autorità di Vigilanza; incremento del livello di informazione sui piani di incentivazione e le prassi retributive adottate, secondo un approccio comunque sintetico e immediato.

In linea con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, la Capogruppo ha elaborato specifiche politiche per l'intero Gruppo, nella prospettiva di:

- fornire gli indirizzi necessari alla loro attuazione;
- verificarne la corretta applicazione;
- garantire, al tempo stesso, le peculiarità delle singole entità che lo compongono e la complessiva coerenza tra queste ultime.

Le Funzioni di Banca Intermobiliare sono, in ogni caso, responsabili del rispetto della normativa applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti.

Il continuo dialogo con gli *stakeholders* rappresenta per Banca Intermobiliare un elemento di attenzione, che anche nell'anno 2017, contribuirà ad orientarci verso sistemi di remunerazione sempre più evoluti ed efficaci, a sostegno degli obiettivi di business e in coerenza con i valori e i principi aziendali.

Cordialmente,

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 2017

1. NORMATIVA

Il presente documento è redatto da BIM S.p.A. ai sensi degli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed in conformità al provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014" (di seguito le "Disposizioni" o le "Disposizioni di Vigilanza").

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; 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 entrate 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:

Pagina 3

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.

- 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 esistente e di reclutamento sul mercato delle migliori professionalità;
- 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*; 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 (2,6 miliardi al 31 dicembre 2016) la colloca nella c.d. fascia degli "intermediari minori" (attivo consolidato inferiore ai 3,5 miliardi),

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.

consentendo per il “personale più rilevante” di Banca Intermobiliare l’applicazione del principio di proporzionalità.

3. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA E INCENTIVANTE

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.

4. UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE

La Banca, anche avvalendosi di consulenti esterni, applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e totale.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Di seguito si riporta in dettaglio indicazione degli organi e dei soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea BIM S.p.A. in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e di poter monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto, oltre a quanto già disciplinato all'interno dello statuto:

- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive predisposte dal Consiglio di Amministrazione; la deliberazione è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- può elevare, nel caso sia espressamente previsto dallo Statuto, il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla disciplina normativa primaria e secondaria pro tempore vigente;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso, in conformità con la normativa anche regolamentare, tempo per tempo vigente;
- riceve informazioni sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione delle Politiche retributive, con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di dette politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione – nella sua funzione di supervisione strategica – elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale e con il supporto del Comitato remunerazioni, le Politiche retributive e incentivanti della Banca ed è responsabile della loro corretta attuazione. Inoltre:

- Assicura che le Politiche retributive siano adeguatamente documentate e trasmesse all'Assemblea per approvazione, inclusi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- delibera, sentito il Collegio Sindacale, in merito alla ripartizione o determinazione dei compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Avvalendosi del Comitato remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti";
- approva le Politiche retributive della Banca, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale identificato come più rilevante e dei ruoli appartenenti alle funzioni aziendali con compiti di controllo; in particolare, pertanto, degli amministratori con incarichi esecutivi, del Direttore Generale, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, del personale appartenente alle funzioni aziendali con compiti di controllo (Legale e Affari Societari, Compliance, Risk Management e Internal Auditing);
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Pianificazione e Controllo, Affari Societari, Compliance, Risk Management e Internal Audit) risultino coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post;
- con particolare riferimento alle funzioni aziendali con compiti di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- provvede all'attuazione e all'aggiornamento dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione dell'ammontare di strumenti finanziari spettante a ciascuno di essi, l'identificazione degli indicatori di performance della Banca, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, inclusi i relativi regolamenti attuativi;
- assicura l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvalendosi della collaborazione del Direttore Generale;
- è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della remunerazione variabile legata a parametri economici nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al "personale più rilevante";
- verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della Banca;
- approva l'informativa predisposta per l'Assemblea, relativa all'attuazione delle Politiche retributive a favore di tutti i ruoli aziendali.

5.3 COMITATO DI REMUNERAZIONE

Il Comitato di Remunerazione dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare consapevolmente le pertinenti decisioni. A tal fine, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti per tali finalità e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa. Il Comitato di Remunerazione:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante";
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte e monitora l'applicazione delle decisioni adottate in merito ai compensi, e più generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici;
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva sul processo adottato per l'elaborazione delle politiche di remunerazione e sull'attività di identificazione del personale più rilevante;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la concreta applicazione delle politiche retributive della Banca approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo della Banca; al riguardo:
 - formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
 - monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi del Presidente, dei Vice Presidenti, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e, più generale del "personale più rilevante"; a tal fine, riceve apposita informativa dalle seguenti funzioni aziendali competenti: Compliance, Risk Management e Internal Auditing;
- in relazione al punto precedente, vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- relaziona in merito all'attività svolta, predispone comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi che accerta la coerenza degli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF;
- assicura il coinvolgimento, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, delle seguenti funzioni aziendali competenti: Risorse Umane, Pianificazione e Controllo di gestione, Affari Societari, Compliance, Risk Management e Internal Audit;

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

5.4 IL COMITATO CONTROLLI 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 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.

5.5 DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti:

- verifica l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'incentivazione sulla base delle Politiche retributive e incentivanti approvate dall'Assemblea dei Soci e comunica le politiche stesse agli Organi Amministrativi della Capogruppo;
- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive della Banca;
- nell'ambito della predisposizione del progetto di bilancio riceve dalla funzione Risorse Umane apposita informativa inerente:
 - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, inclusa la Rete Commerciale, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
 - i controlli effettuati sull'attuazione delle politiche retributive;

Il Direttore Generale dispone altresì poteri di proposta in merito a:

- i soggetti aziendali da fare rientrare all'interno del "personale più rilevante";
- i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" ad esclusione del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo nonché, più in generale, di soggetti aziendali con compiti in potenziale conflitto di interesse con i poteri degli Amministratori con Incarichi e del Direttore Generale.

5.6 IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili e/o i referenti delle funzioni di controllo.

5.7 RISORSE UMANE

La funzione Risorse Umane partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione in supporto degli organi e delle funzioni aziendali competenti, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi integrativi interni in essere. In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti:

- sottopone ai competenti Organi la struttura della remunerazione variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante";
- effettua l'analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle Politiche retributive;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti Organi modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;
- propone le regole sottostanti al processo di identificazione del "personale più rilevante" con riferimento al Personale dipendente e Amministratori e sottopone al Comitato remunerazioni l'elenco dei ruoli identificati come "personale più rilevante".

5.8 PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

La Direzione in oggetto contribuisce alla definizione delle Politiche retributive provvedendo, su richiesta degli Organi e funzioni aziendali competenti, a fornire dati e informazioni utili per la determinazione degli obiettivi da assegnare alle figure aziendali per le quali è prevista una parte di remunerazione variabile legata ai risultati attesi, nonché per la verifica dei risultati dagli stessi conseguiti.

5.9 RISK MANAGEMENT

La Funzione in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli organi e funzioni aziendali competenti, a formulare pareri in merito all'adozione di adeguati indicatori di misurazione della *performance*, in grado di riflettere la profittabilità nel tempo della Società e di tener conto dei rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Inoltre, partecipa, ove necessario, all'attività di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.

Al riguardo, il Responsabile della funzione Risk Management partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato remunerazioni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

5.10 COMPLIANCE

La Funzione di Compliance valuta la conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Partecipa alla definizione dei sistemi d'incentivazione a supporto delle altre funzioni coinvolte.

In particolare, svolge le seguenti attività di controllo ex ante:

- verifica la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo interno ed esterno;
- verifica che i contenuti dell'informativa agli stake holders rispettino i requisiti normativi di Vigilanza;
- verifica la corretta definizione normativa dei criteri di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.
- Verifica ex post l'applicazione delle politiche retributive in conformità alla disciplina, effettuando verifiche a campione in merito alla corretta attuazione dei relativi principi.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Comitato remunerazioni, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive.

5.11 INTERNAL AUDIT

La funzione Internal Auditing verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- attuazione del processo di identificazione e aggiornamento dell'elenco del "personale più rilevante";
- rispetto dell'iter autorizzativo previsto per l'approvazione delle politiche retributive;
- rispetto delle regole e procedure previste dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea con particolare attenzione al "personale più rilevante";
- rispetto della politica pensionistica e di fine rapporto prevista all'interno delle politiche retributive di Gruppo, con specifico riferimento alla Rete di Vendita.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, nonché, a seguito di una valutazione di rilevanza, per la predisposizione di un'adeguata informativa da trasmettere alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza all'Assemblea.

5.12 DIRIGENTE PREPOSTO

Assicura la veridicità e correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.

5.13 RAPPORTI CON CAPOGRUPPO

Le funzioni di Risorse Umane, Risk Management, Compliance e Audit si raccordano, ad ogni buon conto, con le corrispondenti strutture di capogruppo, in tempo utile a consentire in Veneto Banca l'adozione delle pertinenti determinazioni.

6. I DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

6.1. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni, per identificare il “personale più rilevante”, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società è tenuto ad effettuare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, un processo di autovalutazione applicando a tal fine quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604. Detta autovalutazione si basa sulla struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2017.

In tale contesto è stata condotta l'analisi per l'identificazione del personale più rilevante attraverso l'applicazione, come previsto, delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento citato (c.d. regulatory technical standards for Identified staff-RTS) che integra la direttiva 2013/36/UE.

Banca Intermobiliare assicura la suddetta analisi coinvolgendo le funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management.

L'attività, che riguarda tutto il Personale dipendente, gli Amministratori e la Rete commerciale, consta di:

- 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.

La suddetta autovalutazione ha delineato un perimetro composto da 27 risorse “risk takers” di cui 9 appartenenti al Consiglio di Amministrazione, in quanto l'attività professionale svolta è ritenuta avere o potenzialmente avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

In particolare sono stati individuati i seguenti soggetti:

A. Membri del Consiglio di Amministrazione (6 Consiglieri non esecutivi, 1 Consigliere con incarichi, oltre al Presidente e al Vice Presidente);

B. Alta Dirigenza: il Direttore Generale e i soggetti che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale (Responsabile Direzione Commerciale, Responsabile Direzione Mercati Finanziari, Responsabile Direzione Crediti, Responsabile Direzione Advisory, Responsabile Direzione Amministrazione, Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione, Responsabile *ad interim* Direzione Organizzazione, Responsabile Direzione Affari Legali) per un totale di 8 soggetti;

C. Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): si tratta dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Symphonia SGR; del Direttore Generale di Bim Suisse; dell'Amministratore Delegato di Bim Fiduciaria, per un totale di 4 soggetti di cui uno già ricompreso in altra categoria;

D Responsabili che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: Responsabile Funzione Conto Proprio e Responsabili Aree Commerciali per un totale di 4 soggetti;

E. Dirigenti responsabili e/o referenti delle funzioni aziendali di controllo: Responsabile Direzione Risorse Umane, Referente Compliance, Referente Internal Audit; per un totale di 3 soggetti;

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.

7 LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI

La struttura remunerativa adottata con riferimento al personale prevede una **componente fissa della remunerazione**, che riconosce il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, nonché una **componente variabile** che mira a valorizzare i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'Azienda e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

Per alcuni manager si aggiunge anche la partecipazione a piani di Long Term Incentive, che legano la retribuzione ad obiettivi di lungo termine delle Società.

7.1 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE

Nelle Disposizioni di Banca d'Italia sopra citate, assume particolare importanza l'introduzione, per il personale più rilevante, di un limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

La Banca ha deciso di rispettare tale rapporto per il personale in oggetto, sebbene per taluni soggetti tale limite potrebbe costituire una situazione di difformità rispetto alle scelte effettuate dai *competitors*, determinando una condizione di debolezza rispetto all'attrazione e al mantenimento in Banca dei soggetti che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale o ruoli manageriali nelle strutture commerciali, soggetti quindi aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa ed a garantire il conseguimento dei risultati di business.

Per la parte del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% della remunerazione fissa.

Per il restante personale, il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce: per le aree professionali ed i quadri direttivi non supera di norma il 30%, fatta eccezione per le figure che operano nell'ambito delle unità operative di natura commerciale per i quali può arrivare fino al 100% , nel caso di raggiungimento pieno degli obiettivi assegnati.

Per quanto attiene le restanti figure ricomprese tra i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede uno specifico dettaglio delle componenti del pacchetto retributivo e della loro suddivisione in logica di componenti ricorrenti ed incentivanti sono esposti al punto 9.5.

7.2. 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 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 di 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, fino 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 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.

7.3 COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTI

Per il Personale dipendente si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione, che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo.

La rilevanza del peso della **remunerazione fissa** è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e focalizzati su risultati di breve termine decorrelati dalla formazione di valore ricorrente a medio e lungo termine. La remunerazione fissa è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Nella remunerazione fissa totale del personale dirigente vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda, le indennità di carica, i compensi quali amministratore, le *housing allowance* (o i contratti di subaffitto), la previdenza integrativa collettiva aziendale, le garanzie sanitarie, le polizze aziendali per i casi di morte ed invalidità permanente e per gli infortuni professionali ed extraprofessionali e l'eventuale assegnazione dell'auto aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono, quindi, regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

In un'ottica di contenimento dei costi, la politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per il personale 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.

7.4 COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON DIPENDENTE

Per i Collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, di collaborazioni coordinate e continuative. Il compenso che remunera detti contratti è determinato in rapporto all'utilità che la Società ricava dall'opera di chi presta collaborazione. Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la prestazione di un'attività intellettuale e di supporto organizzativo, occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto. Ove invece l'oggetto del rapporto risulti la promozione di affari o la vendita di prodotti, il compenso viene determinato in base ad appositi schemi provvigionali, in considerazione delle migliori pratiche adottate dal mercato in conformità alla normativa.

7.5 COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La performance viene valutata con un approccio che tiene conto - a seconda della fascia di popolazione e dell'arco temporale considerati - dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e, per quanto riguarda le figure apicali, dei risultati dell'azienda/gruppo nel suo complesso.

Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali ad esempio piani di long term incentive, piani di stock options e sistemi di bonus differiti, come di seguito definiti) si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Inoltre, tra le componenti variabili della remunerazione sono ricompresi anche i patti di stabilità e di non concorrenza e i trattamenti una tantum garantiti specifici in fase di assunzione.

Obiettivi generali del piano di incentivazione sono:

- allineare gli obiettivi dei destinatari a quelli aziendali di crescita sostenibile del business, nel rispetto del RAF definito;
- configurare un pay mix che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione, sia allineato con le migliori prassi di mercato per retention e recruiting;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore per Banca Intermobiliare;
- erogare la remunerazione variabile dei destinatari al raggiungimento:
 - di obiettivi aziendali predefiniti;
 - dei livelli attesi di performance individuale;
- essere "compliant", rispetto alla disciplina regolamentare già citata, con particolare riferimento ai "Material Risk Takers".

Tutte le forme di retribuzione incentivante, collegate alla *performance* della Banca, tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi.

Prevedono *gate* di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potranno essere erogate, nonché meccanismi di malus e di *claw-back* come successivamente illustrati.

7.5.1. INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE: IL "MANAGEMENT BY OBJECTIVES" E LE "BALANCED SCORECARDS"

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo cosiddetto di **Management by Objectives** (*M.B.O.*) che persegue la coerenza con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* per l'esercizio di riferimento. Il sistema di *Management by Objectives* è collegato allo strumento delle **Balanced Scorecards**.

L'adozione di tale strumento è tesa a tradurre i target del budget annuale della Banca Intermobiliare in un insieme di obiettivi, che tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di

allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzarli verso performances sostenibili nel tempo.

Gli obiettivi vengono assegnati annualmente, in schede comunicate ai singoli destinatari, saranno articolati in:

1. **Obiettivi quantitativi:** obiettivi collegati agli indicatori economico-finanziari e di gestione del rischio e allineati alle aspettative di budget;
2. **Obiettivi qualitativi:** obiettivi legati all'avanzamento dei progetti di rilevanza strategica, che assicurano la correlazione tra i risultati dell'anno e l'orientamento al medio - lungo periodo;
3. **Valutazione dei comportamenti manageriali:** 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 a diversi indicatori, **assicurando la coerenza con gli obiettivi di piano e di budget.**

Il risultato effettivo individuale raggiunto sarà definito sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi di performance economici e non economici indicati nella scheda MBO

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione e nel rispetto della normativa di settore di tempo in tempo vigente, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà altresì valutare sia di modificare gli obiettivi previsti dalle schede bilanciate in funzione dell'andamento dello scenario di riferimento assegnando obiettivi straordinari in corso d'anno, sia decidere di riconoscere ad alcuni soggetti, anche appartenenti al personale più rilevante, un'ulteriore componente premiante straordinaria, percentualmente non superiore al valore del 30% della remunerazione variabile massima di breve periodo ordinaria di ciascun soggetto beneficiario di piano di incentivazione, finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali particolarmente sfidanti, misurabili e preventivamente prestabiliti.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella valutazione dei risultati e della relativa componente premiante, potrà tenere conto di eventi di natura straordinaria e non prevedibile in sede di assegnazione di obiettivi, che hanno comportato effetti rilevanti sulla possibilità di raggiungere gli obiettivi fissati, in ottica strettamente meritocratica e nel rispetto della compatibilità economica aziendale e della normativa di tempo in tempo vigente.

L'erogazione di tale componente premiante è assoggettata al rispetto di tutti i criteri previsti per le componenti variabili di breve periodo illustrati successivamente nel documento, ovvero superamento del Entry Gate e attivazione del Sistema Incentivante, regole di differimento e quote di compenso in strumenti finanziari.

7.5.2. PIANI DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (*LONG TERM INCENTIVE PLAN*)

La componente variabile di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive Plan*) è strutturata in un piano triennale che si avvale dell'utilizzo di assegnazione di Stock Options (anche nella forma di strumenti analoghi di tipo sintetico come Phantom Share Option). Tale componente è volta a perseguire obiettivi di crescita di valore allineando, al contempo, l'interesse economico dei destinatari dei Piani a quello degli Azionisti. Gli strumenti finanziari utilizzati mirano, quindi, a rafforzare il legame tra la remunerazione del management e le performance attese secondo il piano triennale, perseguendo quindi la fidelizzazione del management.

Anche il *Long Term Incentive Plan* prevede *gate* di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potrà essere erogato il *bonus* ad esso collegato, nonché meccanismi di *malus* e di *claw-back* come di seguito definiti.

Per il triennio 2017-19, fatto salvo il superamento della soglia attesa per i diversi periodi degli indicatori evidenziati quali Entry Gate, sono previsti meccanismi che collegano la componente variabile di medio-lungo periodo all'incremento del prezzo dell'azione Banca Intermobiliare e/o alla sua capitalizzazione di mercato e/o al Total Shareholder Return (TSR) e/o ai risultati di crescita della raccolta connessi a progetti di particolare rilevanza strategica (ad esempio l'incremento quantitativo e qualitativo della Rete Commerciale).

Il Piano di Long Term Incentive, attualmente previsto, presenta le seguenti caratteristiche:

- è rolling e si articola in cicli, ciascuno della durata di tre anni;
- prevede che l'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi venga erogato attraverso l'assegnazione di Stock Option o Phantom Share Option collegate all'azione di Banca Intermobiliare;
- determina il numero delle Stock Option o Phantom Share Option da assegnare all'inizio di ciascun triennio.

7.5.3. PATTI DI STABILITÀ E PATTI DI NON CONCORRENZA

In specifiche e limitate situazioni, soprattutto in una logica di *retention*, è possibile prevedere la sottoscrizione sia con dipendenti, anche appartenenti al personale più rilevante, sia con consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, di patti di non concorrenza, con durata non superiore ai termini di legge e patti di stabilità, nel rispetto delle previsioni di Banca d'Italia.

7.5.4. BONUS DI INGRESSO

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato e di particolare valenza, possono essere altresì accordati trattamenti a tantum garantiti specifici in fase di inserimento (*welcome bonus*). Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego e dovranno essere specificatamente documentati in caso di assegnazione a soggetti rientranti della categoria del "personale più rilevante",.

7.6 DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

Con cadenza annuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le politiche retributive, un *bonus pool* complessivo, che potrà essere erogato, in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità, al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale.

Il livello del *bonus pool* complessivo non può quindi essere incrementato in funzione della performance aziendale, mentre è oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime di accesso (“gate d’accesso”) di cui al paragrafo successivo.

Al fine di garantire la coerenza con le aspettative a livello di Gruppo, possono essere previsti correttivi ex-post all’ammontare del bonus pool teorico, sulla base dei risultati a livello consolidato di Capogruppo. Tale eventuale correzione verrà verificata in seno al Comitato di Remunerazione di Banca Intermobiliare e quindi eventualmente portata all’approvazione del CDA.

7.7 SOGLIE MINIME D’ACCESSO (ENTRY GATE)

Per tutto il personale il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all’effettivo risultato individuale raggiunto, è subordinato al raggiungimento di un *Entry gate* aziendale al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell’ambito della Banca.

L’*Entry gate* di Banca Intermobiliare è rappresentato dal livello di Tolerance dei seguenti due indicatori riferiti al RAF .

- a)** *ratio* patrimoniale: *Total Capital Ratio*¹, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell’ 9,88%;
- b)** *ratio* di liquidità: *Liquidity Coverage Ratio*², al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni – soglia minima del 110,0%.

Il superamento della soglia definita di *Entry Gate* garantisce la sostenibilità dell’erogazione dei compensi variabili.

¹ *Total Capital Ratio* - inteso come Patrimonio di Vigilanza / *Risk Weighted Assets (RWA)* (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F/ Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio)

² *Liquidity Coverage Ratio* - inteso come rapporto tra lo stock di [1] attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e [2] il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato. Detto ratio, proposto dall’evoluzione normativa cd. Basilea3, è di natura segnaletica (prima applicazione su base dati del 31 marzo 2014); viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

Per ciascun *ratio* viene definita una soglia *on/off* e la condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita.

Il *gate* d'accesso non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

7.8 DIFFERIMENTO E PAGAMENTO IN STRUMENTI FINANZIARI DELL'EROGAZIONE DEL COMPENSO

VARIABILE

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per il personale più rilevante e nel dettaglio specificate, per tutti i dipendenti, con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, operanti all'interno di Banca Intermobiliare che maturino nel corso dell'esercizio un bonus, è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue:

- il 60% dell'importo sarà erogato - verificato il superamento del *gate* d'accesso come sopra descritto - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il *bonus*;
- il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio successivo;
- il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale.

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,50.

Per i soggetti appartenenti al personale più rilevante, una quota pari al 25% del compenso variabile complessivamente maturato sarà erogata, sia per la quota pagata *upfront* che per le quote differite, in azioni o Phantom Shares collegate all'azione Banca Intermobiliare.

Per tale componente in strumenti finanziari reali o sintetici è previsto, successivamente alla maturazione dei diritti, un periodo di mantenimento (*holding period*) fissato in 12 mesi sia per le erogazioni *up-front* che per quelle differite;

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.

Pertanto:

- il 60% del *bonus* sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni o Phantom Shares collegate all'azione Banca Intermobiliare, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- il 20% del *bonus* sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni o in Phantom Shares collegate all'azione Banca Intermobiliare, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- il restante 20% del *bonus* sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni o Phantom Shares collegate all'azione Banca Intermobiliare, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di azioni spettanti ai percettori considera: al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei target prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'azione (calcolata come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui viene approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello a cui inizia il ciclo di riferimento, ovvero annuale per il piano di incentivazione a breve termine e triennale per il piano di incentivazione a medio-lungo termine).

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazioni, definisce una soglia minima di € 40.000 (cosiddetta "soglia di materialità") al di sotto della quale, vista l'esiguità degli importi rispetto ad un possibile risk appetite e in coerenza con le prassi di mercato, il compenso variabile maturato al termine del piano verrà comunque erogato cash ed up-front dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso del Gruppo Bancario; stabilisce, inoltre, che qualora la quota in strumenti finanziari reali o sintetici da erogarsi nel singolo periodo di riferimento risultasse inferiore ad euro 10.000 € verrà corrisposta direttamente in componente monetaria (contanti).

7.9 ISTITUZIONE DI UN MECCANISMO DI "CAP" VOLTO AD ASSICURARE IL RISPETTO DEL RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA

Per quanto attiene il rispetto dei rapporti tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile del personale più rilevante, è stato introdotto un meccanismo di "*cap*", volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale (comprensiva cioè di ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari reali o sintetici o beni in natura non collegato al raggiungimento di risultati di *performance* individuali o aziendali o sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri, quali il periodo di permanenza).

Il meccanismo del *cap* verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto di 1:1 con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Quindi tale meccanismo, operante per cassa, tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei *bonus* attinenti alla maturazione in esercizi precedenti a quello di introduzione del *cap* e differiti.

Qualora si venisse a modificare nel corso del tempo, in senso meno favorevole, il rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di uno o più soggetti, preso a riferimento l'esercizio nel quale si è verificato il cambiamento nel rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, verranno sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti all'esercizio in oggetto e non ancora pagati perché differiti.

7.10 MECCANISMI DI MALUS E DI CLAW-BACK

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.

Inoltre, l'Azienda attiverà sia meccanismi di *malus* (ovvero di riduzione fino all'azzeramento del premio annuale o delle quote differite) che meccanismi di *claw-back* (ovvero restituzione di premi già corrisposti) 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 250.000 euro; 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 delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulle Politiche di remunerazione e incentivazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

La Banca ha, inoltre, facoltà di chiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo del *gate* di accesso di Gruppo.

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

7.11 CRITERI DI CORRETTEZZA E CONTENIMENTO DEI RISCHI REPUTAZIONALI

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono ispirati anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivata della remunerazione.

7.12 GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

7.12.1. POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O (DIRECTORS' AND OFFICERS' LIABILITY INSURANCE)

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari e tenuto conto degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività d'impresa della Banca e del Gruppo, è stata stipulata una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale della Società (*Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O*), secondo i seguenti termini di massima:

- a)** durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- b)** massimale aggregato: euro 30 milioni per anno, per la globalità degli assicurati, con dei sottolimiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- c)** esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

7.12.2. MECCANISMI DI INDENNIZZO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI

LAVORO

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di prevedere con singole figure aziendali dirigenziali (tipicamente i soggetti appartenenti alla categoria del personale rilevante) un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvano per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave del dirigente.

I compensi pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro (c.d. *Golden Parachute*), saranno erogati in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti e saranno pari a quanto previsto a titolo di preavviso dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, più un importo massimo equivalente a ventiquattro mensilità di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto

effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio).

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

- 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 (reali o sintetici) 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*).

L'accordo per la corresponsione di tale importo dovrà prevedere clausole di rinuncia in via generale ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della società e delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

8. INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI

Come sopra anticipato la retribuzione variabile è collegata al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi, in quanto il meccanismo di *Management by Objectives*, e in particolare delle *Balanced Scorecards*, che è posto alla base della componente variabile della retribuzione (di seguito anche *bonus*) dei dirigenti e di alcuni quadri direttivi, si basa sulla definizione ed attribuzione a ciascun dirigente di obiettivi specifici e ben individuati, per ciascuno dei quali è definito è attribuito un peso e un valore *target*.

Una percentuale della retribuzione variabile è collegata ad **obiettivi quantitativi** attinenti alla strategia aziendale e al budget annuale atteso di Banca Intermobiliare. In particolare si tratta di:

- Raccolta netta e/o Raccolta Netta Gestita;
- Margine di intermediazione;
- Costi operativi e/o Cost Income
- Risultato Gestione Operativa
- Utile netto consolidato
- Ampliamento della Rete Commerciale
- Return on Risk Capital o RORAC_(parametro che evidenzia la relazione tra risultato operativo e capitale a rischio, dove il secondo rappresenta l'ammontare di capitale proprio che la banca dovrà impegnare per fronteggiare i rischi a cui si espone).

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.

Gli indicatori individuati e i relativi target sono definiti in coerenza con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

Per l'organo/gli organi incaricati della funzione di gestione detti obiettivi quantitativi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non inferiore al 50%; per gli altri dirigenti e quadri direttivi tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale compresa tra il 15% ed il 35% della stessa.

La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente.

Il peso assegnato agli obiettivi nelle singole Balanced Scorecard viene annualmente definito ed è differenziato sia in funzione della rilevanza che hanno gli obiettivi nell'ambito della strategia aziendale e in connessione con il budget annuale, sia in funzione del ruolo organizzativo ricoperto dal dirigente/quadro direttivo e delle mansioni allo stesso assegnate.

In particolare, in relazione alla posizione ricoperta, gli obiettivi quantitativi si riferiscono agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il Dirigente/Quadro Direttivo è responsabile sulla base del *budget* aziendale dell'esercizio di riferimento.

Gli **obiettivi qualitativi**, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguardano Banca Intermobiliare e richiedono la collaborazione di tutti i dirigenti, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale.

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati alla Responsabile della Direzione Affari Societari, al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili delle funzioni di controllo e al Responsabile della Direzione Risorse, che non sono collegati a risultati di creazione di valore per la società o il gruppo.

A ciascun obiettivo vengono associati dei "pesi", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di *performance* (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di *performance* previsti, la soglia minima d'accesso per l'erogazione del *bonus* e quella massima in caso di *overperformance*, nonché l'importo massimo del *bonus* raggiungibile.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'erogazione del *bonus*, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di *performance* raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso. La somma dei livelli di *performance* ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la *performance* totale sulla base della quale, qualora si verifichi la condizione che, fatti salvi i *gate* d'accesso precedentemente indicati, determina l'insorgenza del relativo diritto

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.

(raggiungimento almeno della soglia minima di accesso), viene quantificato l'ammontare del *bonus*. In tal modo viene garantita una correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo.

I livelli di *performance* individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato di Banca Intermobiliare.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile della maggior parte dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali (non rientranti in nessuna delle categorie di cui in appresso), il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine (LTI Plan) gli obiettivi quantitativi di riferimento sono collegati ai risultati della banca per il triennio di riferimento. Inoltre l'accantonamento effettivo del numero di Stock Option (o strumenti sintetici analoghi) è subordinato alla verifica annuale del superamento dei *gate* di accesso.

Al fine di garantire la coerenza con le aspettative a livello di Gruppo, possono essere previsti correttivi all'ammontare delle remunerazioni variabili risultanti dall'applicazione delle suddette regole, sulla base dei risultati consolidati a livello di Capogruppo. Tale eventuale correzione verrà verificata in seno al Comitato di Remunerazione di Banca Intermobiliare e quindi eventualmente portata all'approvazione del CDA.

9. INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI

9.1 COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato, in occasione dell'Assemblea dei Soci del 18 ottobre 2016, nella seguente misura:

- euro 25.000,00 a ciascun Consigliere;
- euro 70.000,00 al Presidente;
- euro 45.000,00 al Vice Presidente;

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, ed indipendenti del Consiglio di Amministrazione è composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico e gli stessi non sono beneficiari né di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi, né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa e/o parametrata al numero di riunioni cui il consigliere presenza - rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione, in

funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse.

Per quanto riguarda l'Amministratore con incarichi, si rinvia all'apposito paragrafo.

Si precisa infine che a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O, come sopra illustrata.

9.2 COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene determinato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina e per tutta la durata del mandato. I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Ai soggetti in questione compete inoltre il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni. Ai componenti del Collegio Sindacale è altresì attribuito un ulteriore compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale, in conformità alle previsioni normative vigenti, dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I membri dell'organo di controllo beneficiano infine della polizza D&O, come sopra illustrata.

9.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Con riferimento a quanto illustrato in precedenza relativamente all'identificazione del "personale più rilevante", di seguito vengono riepilogate, aggregate per le categorie indicate, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva.

9.3.1 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Per gli appartenenti a questa categoria, si prevede che la componente variabile della remunerazione sia articolata in modo tale da rispettare tutti i principi sopra enunciati ed inoltre da permettere (i) il differimento di una quota sostanziale della remunerazione incentivante e (ii) che una parte della remunerazione variabile venga corrisposta in strumenti azionari (anche di natura sintetica).

Amministratore con Incarichi

La remunerazione dell'Amministratore con Incarichi, si compone di un compenso fisso ricorrente e di un compenso variabile di breve termine, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare ad un massimo del 21% dell'emolumento ricorrente, qualora siano raggiunti i target contenuti nei piani di incentivazione a breve termine e non prevede nessun minimo garantito.

A detta componente variabile si applicano interamente il principio del differimento, del pagamento in strumenti finanziari (azioni o Phantom Shares di Banca Intermobiliare), quello del *gate* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

In aggiunta, la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un piano triennale di *Long Term Incentive (2017-2019)* i cui obiettivi, opportunamente dettagliati nel relativo

regolamento, saranno collegati alla crescita di valore della Banca misurati attraverso indicatori di performance tra cui l'incremento della capitalizzazione di mercato, o del prezzo dell'azione o del *Total Shareholder Return*. I compensi attribuiti in relazione alla partecipazione a tale LTI piano saranno erogati sotto forma di stock options o analoghi strumenti sintetici collegati al titolo di Banca Intermobiliare.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta dovrà rispettare il rapporto pari a 1 a 1 approvato dall'Assemblea dei Soci; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

E', inoltre, previsto un indennizzo per il caso di anticipata cessazione della carica di Amministratore con Incarichi in conformità ai principi esposti al precedente punto 7.12.2.

L'Amministratore con Incarichi beneficia inoltre della polizza D&O, come sopra illustrata, oltre alla polizza sanitaria per sé e i propri famigliari, le polizze aziendali per i casi di morte ed invalidità permanente e per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Phantom Shares collegate all'azione di Banca Intermobiliare, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 40% della remunerazione annua lorda (limite elevato al 70% per il solo esercizio 2017), qualora siano raggiunti i target contenuti nei piani di incentivazione a breve termine (cioè gli obiettivi di budget annuo) e nessun minimo garantito.

La componente variabile della retribuzione del Direttore Generale prevede la partecipazione ad un piano triennale di *Long Term Incentive (2017-2019)* i cui obiettivi, opportunamente dettagliati nel relativo regolamento, saranno collegati alla crescita di valore della Banca misurati attraverso indicatori di performance tra cui l'incremento della capitalizzazione di mercato, o del prezzo dell'azione o del *Total Shareholder Return*; altri indicatori saranno focalizzati sulla crescita della raccolta connessa a progetti di rilevanza strategica come l'ampliamento quantitativo della Rete commerciale.

I compensi attribuiti in relazione alla partecipazione a tale LTI piano saranno erogati sotto forma di stock options o analoghi strumenti sintetici collegati al titolo di Banca Intermobiliare.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta al Direttore Generale dovrà rispettare il rapporto pari a 1 a 1 approvato dall'Assemblea dei Soci; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

E' inoltre prevista, per il solo anno 2017, l'assegnazione al Direttore Generale di un *welcome bonus* pari al 70% della RAL quale *una tantum* indennitario per l'anticipata risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la mancata erogazione di compensi variabili già maturati e non ancora erogati.

Con il Direttore Generale è stato pattuito un indennizzo per il caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 7.12.2.

Egli beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 9% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario dettagliato al paragrafo 7.3.

Il Direttore Generale beneficia inoltre della polizza D&O, come sopra illustrata.

Responsabili di Direzione e altri Dirigenti Risk Takers

La remunerazione dei Responsabili delle Direzioni si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni o Phantom Shares collegate al titolo Banca Intermobiliare, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% della remunerazione annua lorda qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

I Responsabili di Direzione e gli altri Dirigenti Risk Takers beneficiano inoltre di una previdenza integrativa di base che prevede il contributo aziendale nella misura del 4% della RAL, ma che può arrivare in alcuni casi sulla base di pattuizioni individuali in fase di assunzione, fino ad un massimo del 12% della RAL.

Per tutti è previsto il pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti dettagliato al paragrafo 7.3.

Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 7.12.2.

Nell'ambito delle previsioni sopra espresse relative ai Responsabili della Direzione e per altri Dirigenti Risk Takers, si evidenziano le particolarità legate ad alcuni soggetti rientranti tra i Risk Takers.

La remunerazione variabile del Responsabile della Direzione Amministrazione, in quanto anche Dirigente responsabile della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art.154-bis del D.Lgs. 58/1998, potrà arrivare fino ad un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

La remunerazione variabile del Responsabile della Direzione Affari Societari (General Counsel) potrà arrivare fino ad un massimo del 40% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

Per i soli Responsabili della Direzione Commerciale e della Direzione Marketing, Prodotti e Formazione, oltre che per i ruoli dell'Amministratore con Incarichi e del Direttore Generale, è prevista la partecipazione ad un piano triennale di *Long Term Incentive* (2017-2019) i cui obiettivi, opportunamente dettagliati nel relativo regolamento, saranno collegati alla crescita di valore della Banca misurati attraverso indicatori di *performance* quali l'incremento della capitalizzazione di mercato o del prezzo dell'azione o del Total Shareholder Return.

Dirigenti responsabili e referenti delle funzioni di Controllo

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua (RAL) (omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza per il personale più rilevante.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare fino ad un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

Per i dirigenti responsabili di funzioni di controllo gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

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.

I dirigenti appartenenti a tale categoria beneficiano inoltre del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti di Banca Intermobiliare. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.2.

9.3.2. ALTRO PERSONALE

Altri Dirigenti

La remunerazione degli altri dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% ad un massimo del 50% della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

Essi beneficiano inoltre del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti di Banca Intermobiliare.

Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)

La remunerazione degli altri dipendenti avviene in conformità al CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale per quanto attiene agli istituti di natura economica e dagli Accordi a Latere per quanto riguarda altri *benefit* di contenuto anche normativo. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Per alcuni quadri direttivi, può essere prevista una retribuzione variabile di breve periodo, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% ad un massimo del 30 % della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

9.4. STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE COMMERCIALE

La remunerazione della Rete Commerciale è costituita da componenti di diversa natura, influenzate dalla tipologia di attività svolta. E' necessario che alla Rete sia riconosciuta una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, evitando al contempo situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La struttura remunerativa prevede una **componente ricorrente**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascun ruolo nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, ed una **componente d'incentivazione non ricorrente** che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio termine, nel precipuo rispetto del profilo di rischio definito.

9.4.1. RAPPORTO TRA COMPONENTE RICORRENTE E NON RICORRENTE

Per il personale facente parte della Rete Commerciale, inclusi eventuali soggetti che dovessero rientrare nel "personale più rilevante" il rapporto massimo tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile è fissato in 1:1.

9.4.2. FINALITÀ DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE

Obiettivi generali del piano di incentivazione per il Personale della Rete Commerciale sono:

- allineare gli obiettivi della Rete Commerciale a quelli aziendali di crescita sostenibile del business, nel rispetto del RAF definito;
- dotarsi di un pay mix che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione permetta di mantenere alta la motivazione della Rete Commerciale e sia ragionevolmente attrattivo;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore da parte della Banca;

9.4.3. FORMAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE PER LA 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.

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei *Relationship Manager* (dirigenti o non dirigenti) è previsto un piano di *Management by Objectives*.

La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento e quello dei *gates* di accesso illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare fino ad un massimo del 100% della remunerazione annua lorda e non prevede nessun minimo garantito, salvo in caso di specifici accordi finalizzati in corso di assunzione e di durata limitata a 12 mesi.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Considerato che l'attività dei *Relationship Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta e meccanismi di *malus* e *claw-back* specifici.

I parametri della valutazione della performance cui si ispira il sistema incentivante per il personale dipendente assegnato ai diversi ruoli della Rete Commerciale per l'esercizio 2017 possono così essere riassunti:

- A) Raccolta netta, raccolta netta gestita e ricavi;
- B) Crescita quantitativa della Rete Commerciale
- C) Contest sulla Raccolta Netta Gestita

con una differenziazione per ruoli e per incidenza sui risultati di struttura.

Inoltre, è definita una soglia massima per la retribuzione variabile pari al 100% della retribuzione annua lorda.

Relativamente al differimento è previsto che:

- qualora il premio totale da corrispondere in relazione all'esercizio appena concluso sia inferiore o pari a 40.000 euro, il premio verrà interamente erogato, senza applicare differimento, secondo le tempistiche previste e indicate nel Regolamento del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale;

- qualora il premio totale da corrispondere in relazione all'esercizio appena concluso sia superiore a 40.000 euro, il 60% del premio verrà erogato immediatamente secondo le tempistiche previste e indicate nel Regolamento del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale, mentre la restante parte verrà erogato alla conclusione dei due esercizi successivi in parti uguali pari ciascuna al 20% del premio maturato.

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 Stock Option o Phantom Share Option collegate all'azione Banca Intermobiliare.

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.

9.5. I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

9.5.1. INFORMAZIONI SULLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO

I Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede (di seguito anche i Consulenti Finanziari), ad eccezione dei Relationship Manager, sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto della società e, su indicazione della stessa, anche nell'interesse di società terze mandanti – nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza, la promozione ed il collocamento in Italia degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti diversi indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Il rapporto può avere termine (oltre che per il verificarsi degli eventi estintivi previsti dalla legge) a seguito di risoluzione consensuale o di dichiarazione di recesso di una delle due parti, nel rispetto dei previsti periodi di preavviso, salvo che non si verifichi un inadempimento di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea dello stesso.

Queste figure professionali sono destinatarie, nell'ambito di una disciplina comune, di una specifica regolamentazione economica i cui principi generali sono di seguito enunciati.

9.5.2. LA REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI

La remunerazione dei Consulenti Finanziari – che sono legati alla banca non da un rapporto di lavoro subordinato ma da un autonomo contratto di agenzia - a differenza di quella dei dipendenti, non ha per definizione carattere di stabilità nel tempo e pertanto per dette figure le remunerazioni passate

non rappresentano garanzia di remunerazione futura; tale affermazione è ancora più vera in presenza di piani di ingresso temporanei.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è infatti costituita da provvigioni di diversa natura, che sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati, dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte.

La remunerazione del Consulente Finanziario ha natura di reddito d'impresa, nella determinazione del quale intervengono anche costi di produzione variabili o fissi (si pensi ad es. ai costi per la remunerazione di propri collaboratori), e riceve un trattamento fiscale del tutto diverso da quello del reddito di lavoro subordinato, cui è difficilmente equiparabile.

Il sistema remunerativo è, in via generale, comune per tutti i Consulenti Finanziari, sebbene l'evoluzione negli anni del contratto standard abbia determinato l'esistenza di alcune differenze a livello di singoli contratti.

La remunerazione ricorrente dei Consulenti Finanziari di Banca Intermobiliare è costituita da provvigioni connesse, a livello esemplificativo e non esaustivo:

- alla sottoscrizione, al collocamento e alla gestione di prodotti e servizi gestiti da società controllate da Banca Intermobiliare o Società Terze;
- all'attività di ricezione ed esecuzione/trasmissione ordini da parte della clientela;
- erogazione servizi di consulenza;
- alle commissioni di gestione e performance per alcune classi di prodotti.

Le provvigioni di cui trattasi hanno carattere ricorrente e pertanto non hanno valenza incentivante.

Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti obblighi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo in capo al Consulente Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti.

Sono inoltre previsti per i Consulenti Finanziari sistemi di incentivazione basati sull'individuazione di obiettivi individuali.

In particolare, la componente non ricorrente della remunerazione è collegata alle seguenti categorie di incentivo:

- A) Raccolta Netta e la Raccolta Netta Gestita
- B) Contest sulla Raccolta Netta Gestita
- C) Crescita quantitativa della Rete Commerciale e in particolare dei Consulenti finanziari.

Gli obiettivi di cui trattasi devono sempre essere realizzati nel rispetto della necessità di mantenere la correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenere i rischi legali e reputazionali.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il

periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Il diritto alla percezione dei *bonus* derivanti dai suddetti sistemi è inoltre subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del *gate* d'accesso di Banca Intermobiliare di cui al precedente punto 7.7.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata per i Consulenti Finanziari anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

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 sottopongono 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.

9.5.3. ISTITUTI ACCESSORI ALLA REMUNERAZIONE RICORRENTE

Sono riconosciuti ai Consulenti Finanziari una copertura assicurativa per il caso di infortunio malattia e invalidità permanente e gli istituti previdenziali e di fine rapporto previsti dalla normativa. A ciò si aggiunge una specifica polizza finalizzata a garantire un reddito minimo in caso di grave inabilità permanente (*Long Term Care*).

Queste misure hanno lo scopo di riconoscere a Consulenti Finanziari, accanto alla retribuzione ordinaria, una serie di protezioni e di coperture volte a consolidare il rapporto professionale con la banca, a reciproca garanzia di continuità di risultati nel tempo e nella convinzione anche che tali tutele consentano un rapporto più efficace e sereno nei confronti della clientela.

10. 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.

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.

Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale

(esercizio 2016)

La circolare Banca d'Italia n. 285 del 2013 13° aggiornamento del 13 ottobre 2015, 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 05.04.2016.

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.

Di seguito, per quanto riguarda l'intera popolazione di Banca Intermobiliare e le società da esse controllate, compresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, l'ammontare complessivo delle competenze erogate nel 2016 suddivise per categorie.

CATEGORIA	REMUNERAZIONE TOTALE
Investment Banking	33.002.925,46
Asset Management	3.511.396,14
Funzioni aziendali	5.947.366,05
Funzioni controllo	2.249.528,14
Altre	98.214,43
Consulenti finanziari abilitati	7.592.959,17

Nei paragrafi seguenti viene presentato il dettaglio delle competenze del 2016, articolato per le diverse categorie di personale, ovvero:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il personale più rilevante;
3. il personale commerciale;
4. i consulenti abilitati all'offerta fuori sede;
5. il restante personale dipendente;
6. il personale delle Società controllate.

1) Componenti del Consiglio di Amministrazione

Di seguito l'informativa relativa alla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 del regolamento UE N. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (CRR).

Sulla base di quanto definito dall'art. 7 dello Statuto sociale di BIM che prevede che l'Assemblea Ordinaria determini i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, l'Assemblea dei Soci del 5 aprile 2016, dopo aver nominato il Consiglio di Amministrazione in carica per il periodo 2016/2018, aveva definito l'ammontare complessivo degli emolumenti da corrispondere ai membri nominati *pro-rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica, in misura pari a 600.000 euro annui lordi, oltre alle rimborso delle spese sostenute per le trasferte effettuate ai fini dello svolgimento dell'incarico, demandando al Consiglio di Amministrazione il compito di ripartire detto compenso per i singoli componenti.

Al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, venne demandata anche la determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 5 luglio 2016, sentita la proposta del Comitato Remunerazioni stabili, dunque, la seguente ripartizione dei compensi:

- 40.000,00 euro annui a ciascun Consigliere;
- 160.000,00 euro annui al Presidente, ovvero il compenso base con fattore moltiplicatore pari a 4;
- 80.000,00 euro annui al Vice Presidente, ovvero il 50% del compenso del Presidente.

Restano invariati i compensi attribuiti per la nomina nei comitati endoconsiliari, ovvero:

- 10.000,00 euro annui a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi;
- 250,00 euro quale gettone di presenza per la partecipazione al Comitato Nomine e al Comitato di Remunerazione;
- nessun compenso sia per la nomina che per la partecipazione al Comitato Amministratori Indipendenti.

La successiva Assemblea dei Soci del 18 ottobre 2016 ha nuovamente definito i compensi a favore degli amministratori stabilendo i seguenti importi, oltre al rimborso delle spese sostenute ai fini dello svolgimento dell'incarico:

- 25.000,00 euro annui a ciascun Consigliere;
- 70.000,00 euro annui al Presidente;
- 45.000,00 euro annui al Vice Presidente.

Infine, il Consiglio di Amministrazione del 10/11/2016 ha deliberato i compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- Comitato Controllo e Rischi: 30.000,00 euro annui per il Presidente ed 20.000,00 euro annui per gli altri componenti;

- Comitato Nomine: 20.000,00 euro annui per il Presidente ed 15.000,00 euro annui per gli altri componenti;
- Comitato Remunerazione: 20.000,00 euro annui per il Presidente ed 15.000,00 euro annui per gli altri componenti.
- Comitato Amministratori Indipendenti: 10.000,00 euro annui per il Presidente ed 5.000,00 euro annui per gli altri componenti;

Di seguito si dettagliano i compensi totali del Presidente, di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale di competenza nel 2016 in coerenza con quanto deliberato dall'Assemblea e dal CdA stesso.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, tali compensi comprendono i compensi di amministratore, i compensi di carica, i gettoni di presenza, i compensi per i comitati endoconsiliari.

COGNOME E NOME	INCARICO	DA	A	REMUNERAZIONE TOTALE
Trinca Flavio	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	31/12/2015	22/01/2016	7.213,11
Bolla Pierluigi	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica Membro del CdA	08/02/2016	13/06/2016	104.331,38
		13/06/2016	10/10/2016	
Ambrosini Stefano	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	13/06/2016	18/10/2016	69.398,91
Lauri Maurizio	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	18/10/2016	31/12/2016	17.957,33
D'Agui Pietro	Vice Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	31/12/2015	02/03/2016	11.857,92
Benvenuto Maurizio	Vice Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	05/04/2016	18/10/2016	64.262,30
Provaggi Giampaolo	Vice Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	18/10/2016	31/12/2016	17.732,00
Girelli Giorgio	Membro del CdA con deleghe	18/10/2016	31/12/2016	5.054,64
Bressan Armando	Membro del CdA	31/12/2015	19/01/2016	2.076,50
Campoccia Stefano	Membro del CdA	31/12/2015	05/04/2016	10.491,80
Emilia Montepiano	Membro del CdA	22/01/2016	05/04/2016	10.136,99
Cortese Mauro	Membro del CdA	31/12/2015	05/04/2016	13.150,68
Moretto Silvia ^(*)	Membro del CdA	31/12/2015	18/10/2016	120.000,00
Cristiano Carrus	Membro del CdA	22/01/2016	08/06/2016	-
Rodighiero Giuseppina	Membro del CdA	31/12/2015	08/06/2016	-
Maurizio Benvenuto	Membro del CdA	31/12/2015	05/04/2016	10.491,80
Rachela Silvia	Membro del CdA	09/06/2016	13/10/2016	17.472,00
Callegari Mia	Membro del CdA	13/06/2016	18/10/2016	13.879,78
Antonelli Cristiano ^(*)	Membro del CdA	05/04/2016	18/10/2016	105.420,77
Quintieri Beniamino	Membro del CdA	05/04/2016	01/09/2016	16.284,15
Odello Michele	Membro del CdA	05/04/2016	31/12/2016	37.266,67
Anselmi Beniamino	Membro del CdA	18/10/2016	07/11/2016	1.366,12
Toscani Daniela	Membro del CdA	18/10/2016	31/12/2016	5.118,94
Zunino De Pignier Alessand	Membro del CdA	18/10/2016	31/12/2016	6.413,33
Chiodaroli Anna Maria	Membro del CdA	18/10/2016	31/12/2016	17.021,33
Heidempergher Simona	Membro del CdA	18/10/2016	31/12/2016	14.112,02
Piccarreta Cataldo	Direttore Generale	31/12/2015	31/12/2016	394.132,32

(*) Inclusivo di importo deliberato a titolo transattivo nel corso del 2017.

2) Il personale più rilevante

Per l'anno 2016 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 2016, 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 2016", approvato dall'Assemblea dei Soci del 05 aprile 2016 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 2016, 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.

Si segnala che nel corso dell'anno si è risolto il rapporto lavorativo con due dei *Risk Takers* di Banca Intermobiliare; tali risoluzioni sono avvenute per dimissioni in un caso e per temine del distacco da Capogruppo nell'altro.

Relativamente al primo soggetto non è stato erogato alcuno compenso aggiuntivo rispetto a quanto contrattualmente previsto, in quanto non erano stati pattuiti accordi individuali nel corso del rapporto di lavoro.

Per le modalità e il contesto nel quale sono avvenute le dimissioni, non è stato necessario attivare clausole di claw-back.

3) Il personale commerciale

L'applicazione del sistema incentivante per la rete commerciale di Banca Intermobiliare approvato dall'Assemblea dei Soci del 05.04.2016 comporterà la maturazione di incentivi da erogarsi entro il mese di giugno 2017 per un totale di 987.805,34 euro, di cui:

- 987.805,34 euro lordi (di cui 21.677,00 euro lordi per premi minimi garantiti) ai Responsabili di Filiale dipendenti e ai Relationship Manager, pari al 9,9% del totale delle relative retribuzioni lorde annue;
- nessuna delle Aree Commerciali ha raggiunto il livello di obiettivi minimo previsto per l'erogazione del relativo compenso variabile, pertanto non si darà luogo a pagamenti di bonus ai Responsabili delle Aree Commerciali.

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 37.522,41 euro lordi verrà differita in due anni; l'erogazione

avverrà per il 50% dell'importo entro il mese di giugno 2018 e per la restante parte entro il mese di giugno 2019, 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 4 Responsabili di Filiale e Relationship Manager.

Entro il mese di giugno 2017 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 2014: tale intervento riguarda 4 Relationship Manager per un importo pari a 75.347 euro, di cui 13.024,00 euro in strumenti finanziari per 3 soggetti rientranti nell'anno di riferimento nel personale più rilevante;
In relazione a questo punto, si ricorda che, nell'anno 2014, nel personale più rilevante di Banca Intermobiliare erano rientrate 7 persone afferenti la Rete Commerciale (di cui 3 attualmente cessate): 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.
- prima *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2015: tale intervento riguarda 4 Relationship Manager per un importo pari a 59.407,35 euro.

In riferimento all'erogazione dei compensi variabili previsti dal Sistema Incentivante per la Rete Commerciale si precisa che gli importi indicati potrebbero subire ulteriori lievi variazioni in relazione al consolidamento finale dei dati provenienti dai flussi di alimentazione del sistema.

All'Assemblea del prossimo 21 aprile verranno presentati i dati definitivi del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale come appendice alla presente Relazione.

4) I consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Gli assetti remunerativi dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di Banca Intermobiliare – disciplinati da contratti di Agenzia – hanno portato per l'anno 2016 al pagamento di provvigioni per un ammontare pari a Euro 7.592.959,17 a favore di 50 soggetti.

5) Il personale dipendente

Retribuzione fissa

La componente fissa è la parte fondamentale e prevalente della remunerazione per tutta la popolazione aziendale, ma il contesto economico ha imposto un'ulteriore contenimento degli interventi rispetto all'anno precedente.

Nello specifico le uniche posizioni su cui si è intervenuti sono state quelle di alcuni Relationship Managers, in particolare:

- a marzo 2016, in relazione al raggiungimento dei previsti obiettivi contrattuali, incremento retributivo per 2 soggetti per un ammontare complessivo di 15.897,00 euro.
- ad ottobre 2016, con finalità di *retention*, aumento retributivo per 2 soggetti per un ammontare complessivo di 63.878,00 euro;

Per quanto riguarda il restante personale, nel 2016 non sono stati definiti interventi di promozione e/o aumenti *ad personam*, ad eccezione di:

- 6 casi per un ammontare di complessivi 8.400,00 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;
- 2 passaggio di livello nell'ambito delle Aree Professionali;
- 1 aumento retributivo di 10.000 euro per un Quadro Direttivo che ha acquisito nel corso dell'anno un ruolo di responsabilità.

Si segnala che non sono state apportate, rispetto all'anno precedente, variazioni alla polizze sanitaria, infortuni professionali ed extra-professionali già in essere l'anno precedente.

Il numero delle assegnazioni dell'auto aziendale in uso promiscuo è stato ulteriormente ristretto e risulta assegnata ad un numero estremamente limitato di soggetti, prevalentemente per finalità di servizio o accordi di assunzione.

Retribuzione variabile

Bonus discrezionali individuali

In relazione all'esercizio 2016, non sono stati erogati da Banca Intermobiliare bonus discrezionali individuali al alcun soggetto.

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

In considerazione dei risultati di esercizio, nell'anno 2016, non è stato erogato alcun premio aziendale in favore della totalità dei dipendenti di Banca Intermobiliare e delle società controllate.

Altri benefici non monetari

Per l'anno 2016, non è stato previsto il piano di *flexible benefits* destinato alla popolazione dirigenziale utilizzato negli anni passati.

Long Term Incentives

In relazione all'esercizio 2016 è prevista l'erogazione di compensi variabili sotto forma di strumenti finanziari per i soli soggetti già inclusi in piani attivati negli anni scorsi.

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 sono stati erogati benefici pensionistici discrezionali su base individuale o compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachutes*) in quanto fino alla conclusione

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.

dell'anno 2016 non sussistevano in Banca Intermobiliare o nelle Società controllate casistiche di tali pattuizioni.

6) Il personale delle società controllate

Symphonia SGR

In relazione all'esercizio 2016 non è stata prevista per il personale di Symphonia SGR, sia quello più rilevante, che per gli altri responsabili, l'erogazione di compensi variabili.

Sono stati riconosciuti nel corso dell'anno 2016 i seguenti pagamenti di quote differite di compensi variabili relativi ad esercizi precedenti:

- nel mese di marzo 2016 pagamento della seconda *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2013: tale intervento ha riguardato 2 soggetti per un importo pari a 27.000 euro, di cui 10.000 euro in strumenti finanziari assegnati nel mese di giugno 2016 (quote OICR armonizzati gestiti da Symphonia SGR);
- nel mese di maggio 2016 pagamento della prima *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2014: tale intervento ha riguardato 1 solo soggetto per un importo pari a 5.000 euro, di cui 1.250 euro in strumenti finanziari assegnati a giugno 2016 (quote OICR armonizzati gestiti da Symphonia SGR).

BIM Fiduciaria

Bim Fiduciaria, nel corso dell'anno 2016, 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 I, lettera "g"), vengono di seguito riportate le informazioni aggregate riguardanti l'ipotesi di applicazione per il 2016 delle suddette Politiche di remunerazione per la categoria manageriale, ed in particolare per il personale più rilevante.

Torino, 29 marzo 2017

Anno 2016 - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante"

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.

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2016	Componente fissa	Componente variabile	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori Delegati	275.071	255.071	20.000	1
	Direttori Generali	887.453	871.626	15.827	3
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	750.758	750.758	0	6
	Resp. Funzioni Controllo Interno	420.069	420.069	0	3
	Altri <i>risk takers</i>	215.514	215.514	0	2
		2.548.866,29	2.513.039,09	35.827,20	15

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2016	% Retribuzione variabile su remunerazione globale	% Retribuzione Variabile Differita su	% Retribuzione Variabile in strumenti	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori Delegati	275.071	7,3%	100,0%	50,0%	1
	Direttori Generali	887.453	1,8%	0,0%	0,0%	3
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	750.758	0,0%	0,0%	0,0%	6
	Resp. Funzioni Controllo Interno	420.069	0,0%	0,0%	0,0%	3
	Altri <i>risk takers</i>	215.514	0,0%	0,0%	0,0%	2
		2.548.866,29	1,4%	55,8%	27,9%	15

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>	-	-	-	-	-

Montebelluna, 27/03/2017

Alla c.a.

Presidente Consiglio di Amministrazione BIM

Presidente Comitato Controllo e Rischi BIM

Presidente Collegio Sindacale BIM

**Oggetto: Verifica sull'applicazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2015 (erogazioni 2016) –
Parere di sintesi della DCIA**

Premessa

Le disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche di remunerazione prevedono una attività di verifica annuale da parte della Funzione Internal Audit volta ad accertare la rispondenza delle politiche e delle prassi retributive adottate, al quadro normativo di riferimento interno ed esterno.

La valutazione di conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione 2015 adottate da BIM alla normativa vigente era stata svolta dalla Funzione Compliance preliminarmente all'Assemblea dei Soci dell'aprile 2015. L'audit avviato nel 2016 completa quindi il quadro di analisi ed ha ad oggetto l'esame delle modalità di effettiva applicazione di tali criteri, in seguito all'erogazione degli eventuali incentivi nel corso del 2016. È inoltre previsto il follow up degli esiti della verifica condotta lo scorso anno.

In argomento, si ricorda che la metodologia applicata dalla DCIA per la verifica delle remunerazioni e delle incentivazioni prevede uno "sfasamento" temporale di circa un anno rispetto alle Politiche di riferimento. Infatti, la corretta applicazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dell'anno "n", sarà accertata nell'esercizio successivo, al momento dell'eventuale manifestazione del pagamento della parte variabile.

L'approccio metodologico adottato, in particolare, ha previsto il follow up del precedente rapporto di audit n. 31/2015, la verifica dei compensi corrisposti a membri del CdA e del Collegio Sindacale (nel 2015 e nel 2016), l'analisi su base campionaria delle erogazioni avvenute nel 2016 a *risk takers* di BIM, al personale di Rete Commerciale e al restante personale di BIM, nonché la ricognizione di eventuali altri accordi particolari in essere con dipendenti (es. minimi garantiti e patti di non concorrenza).

Sono state escluse dal perimetro di esame, poiché oggetto di presidio da parte della Direzione Centrale Compliance, le analisi di impianto delle politiche di remunerazione 2015/2016. La verifica dei compensi percepiti dai Responsabili delle Funzioni di Controllo, inoltre, è stata svolta presso Capogruppo, ove risultano incardinati i rapporti di lavoro di tali soggetti. In merito, non si sono comunque rilevate anomalie.

Alla data della presente informativa, le attività sono in corso di ultimazione e tutte le evidenze saranno rendicontate all'interno del rapporto di audit, che sarà rilasciato a breve e rispetto al quale la presente informativa rappresenta una sintesi.



Preliminari evidenze delle attività di audit

Con riferimento agli aspetti ad oggi esaminati e sulla base delle informazioni messe a disposizione dalla Direzione Risorse Umane di BIM in merito al sistema incentivante, l'applicazione delle Politiche retributive 2015 ha dato luogo, nel corso del 2016, ad erogazioni variabili a favore della Rete per complessivi 2.214.823 euro lordi (di cui 48.000 euro lordi per premi minimi garantiti e complessivi 118.815 euro differiti nei prossimi due esercizi), facenti capo a numero 106 risorse.

Relativamente al sistema incentivante della rete commerciale, si evidenzia che ad inizio giugno 2016, BIM ha avviato il processo di *escalation*, previsto nella Policy AMD (Ammontare Massimo Distribuibile), per richiedere l'erogazione dei bonus relativi al sistema incentivante 2015, considerato che l'erogazione posticipata o la riduzione del premio avrebbe potuto "comportare un acuirsi delle dimissioni del personale commerciale, fenomeno già purtroppo in atto a causa delle note condizioni di incertezza della Banca [ovvero] costituire un elemento di giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro in conseguenza del mancato assolvimento degli obblighi contrattuali e quindi portare ad un incremento del contenzioso". Su tali basi, e tenuto conto anche di un parere rilasciato su richiesta di Capogruppo dall'Avv. Daverio, il CdA di Veneto Banca del 10/08/2016 ha deliberato di autorizzare BIM all'erogazione dei bonus previsti dal sistema incentivante della rete commerciale 2015.

A data relazione, sono in corso le verifiche di audit su un campione di 20 risorse di Rete, per un controvalore complessivo di incentivi variabili pari a 1.106.837 euro, garantendo una copertura di analisi - stanti i dati messi a disposizione dalla Direzione Risorse Umane di BIM - pari a circa il 50% della complessiva quota variabile determinata dall'applicazione delle politiche retributive a valere sull'esercizio 2015.

Relativamente ai premi minimi garantiti corrisposti a favore di n. 4 dipendenti per complessivi 48.000 euro, si precisa che 40.000 euro si riferiscono ad erogazioni rinvenienti da impegni assunti dalla Banca nel 2008 e nel 2013, ripartiti a favore di due risorse in egual misura (20.000 euro pro capite) e già oggetto di rilievo di audit nel corso delle pregresse verifiche, in quanto corrisposti oltre il primo anno di impiego del dipendente. Al riguardo, si ricorda che la Banca, al fine di evitare contenziosi con i soggetti interessati, ha deciso di procedere con il pagamento di tali somme fino alla scadenza concordata tra le parti, rispettivamente nel 2016 e nel 2017, anziché di procedere con la revisione del contratto. I restanti 8.000 euro derivano da due impegni assunti negli anni 2014-2015 (ante decorrenza AMD) e sono limitati al primo anno di impiego.

Per quanto concerne i patti di non concorrenza indicati dalla Banca (pari a n. 3), non si sono rilevate eccezioni in termini di corretta applicazione delle specifiche disposizioni normative, trattandosi di erogazioni mensilizzate ed effettuate in costanza di rapporto di lavoro.

Infine, relativamente ai compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (anche in qualità di Organismo di Vigilanza 231/01), sono in corso di ultimazione le verifiche a valere sugli anni 2015 e 2016. Ad oggi, non sono emerse significative eccezioni.

Distinti saluti.

DIREZIONE CENTRALE INTERNAL AUDIT

Torino, 29 Marzo 2017

Parere di Compliance

In merito alla conformità delle politiche di remunerazione ed incentivazione proposte per il 2017

* * *

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.

La scrivente funzione ha analizzato la Bozza di Politica predisposta, ed ha espresso le seguenti valutazioni.

In primo luogo si evidenzia come la BIM, pur appartenendo al Gruppo Veneto Banca, possa essere ricompresa fra le banche di minori dimensioni o complessità operativa, per tanto alcune scelte effettuate nella Politica possono essere ricomprese in tale considerazione generale.

In linea generale, si ritiene che la Politica predisposta possa ritenersi adeguata rispetto le previsioni normative in quanto si ritiene che, da un lato siano stati individuati i presidi richiesti dalla normativa e dall'altro siano stati sufficientemente articolati e determinati i diversi criteri che tengono conto del principio di proporzionalità.

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.



Tuttavia, si suggerisce di:

- Specificare, anche in documento separato, i meccanismi di malus applicabili alla rete commerciale. A tale proposito si auspica che siano considerati aspetti non virtuosi che impattano sulla prestazione dei servizi di investimento, l'antiriciclaggio ed in genere sulla normativa applicabile all'attività della Banca.
- Specificare, nelle lettere di impegno che si sottoscrivono con la rete commerciale, che i Bonus di ingresso sono pagati solo qualora gli azzeramenti dei compensi dei datori di lavoro precedenti non si riferiscano all'avvenuta applicazione di meccanismi di malus o claw back.

In particolare,

1. Ruoli e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

Si ritiene che la Politica descriva i diversi ruoli e responsabilità dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Interni e delle Funzioni di Controllo.

2. Rapporto tra componente fissa e variabile

La politica individua la componente fissa della retribuzione e la distingue dalla componente variabile. Il rapporto risulta puntualmente determinato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante. La componente variabile può contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1).

3. Individuazione del personale più rilevante

La Banca ha individuato il personale più rilevante secondo un processo di autovalutazione applicando a tal fine quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604.

In merito all'esclusione del personale commerciale dal novero del personale più rilevante si rileva che nel corso del 2016 la Banca aveva identificato alcuni RM come potenzialmente rientranti nella

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.



categoria del personale più rilevante secondo i criteri quantitativi previsti dal citato Regolamento Delegato 604/2014 in quanto soggetti che rientrano nello 0,3% del personale a cui è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; la loro esclusione dal perimetro dei soggetti che assumono rischi significativi da parte della Banca è stata subordinata alla preventiva approvazione della BCE, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 5 del Regolamento Delegato.

L'esclusione degli RM, anche promotori finanziari, dal novero del personale commerciale viene altresì confermato da una analisi della Funzione Risk Management conto terzi di BIM la quale ha confermato che nessun RM contribuisce per più del 2% al rischio operativo consolidato (teorico) della Banca.

4. Remunerazione variabile

La Banca ha parametrato la componente variabile ad obiettivi quantitativi che tengono conto dei rischi e coerenti con il RAF. Sono stati altresì individuati criteri qualitativi. Gli incentivi di lungo termine sono collegati a obiettivi pluriennali.

Il Bonus pool, definito dal Consiglio di Amministrazione, potrà essere erogato in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità e non potrà essere incrementato in funzione delle performance aziendali, mentre è oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime di accesso.

La componente variabile risulta bilanciata secondo un principio di proporzionalità, ed è soggetta a sistemi di pagamento differito. La componente in strumenti finanziari, prevede la medesima percentuale sia per la parte di up-front che per la parte differita. E' stato previsto un holding period.

Sono state individuate delle "soglie di materialità" al di sotto delle quali, considerata l'esiguità degli importi, il compenso è pagato in maniera cash ed up-front. Sono stati già previsti meccanismi di malus e di claw-back che saranno, per il personale commerciale, ulteriormente specificati in uno specifico documento. Sono previsti retention bonus e long-term incentive plan a cui si applicano regole in tema di gate di accesso, meccanismi di malus, claw-back e differimento.

5. Entry Gate

Gli Entry gate sono rappresentati da due indicatori riferiti al RAF, Total Capital Ratio e Liquidity Coverage Ratio. Nello specifico si rileva che la Circolare 285/2013 di Banca d'Italia prescrive che

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

Sede Legale:
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0628.800
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.



debba essere prestata attenzione alle esigenze di liquidità e di rispetto dei requisiti prudenziali di capitale.

6. Conclusione del rapporto di lavoro

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di prevedere con singole figure aziendali dirigenziali (tipicamente i soggetti appartenenti alla categoria del personale rilevante, con esclusione di Presidente e Vice Presidente, nonché degli Amministratori non esecutivi) un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvano per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave del dirigente.

I compensi pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro (c.d Golden Parachute), saranno erogati in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti e saranno pari a quanto previsto a titolo di preavviso dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, più un importo massimo equivalente a ventiquattro mensilità di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio).

Sono previsti meccanismi di differimento e di corresponsione in strumenti finanziari e sono soggetti a meccanismi di correzione ex-post.

7. Contest Commerciale

La Politica prevede la possibilità di realizzare eventuali *contest* rivolti alla rete commerciale al fine di incentivare il passaggio a strumenti e prodotti di risparmio gestito.

La questione sottesa alla legittimità dei contest attiene alla corretta gestione dei conflitti di interesse in materia di pratiche e politiche retributive che devono garantire il rispetto delle regole di comportamento previste per la tutela della clientela.

Su questi delicati obblighi in capo agli intermediari si è in particolare pronunciata ESMA con la pubblicazione di specifici Orientamenti in data 3/6/2013 (Cfr. ESMA/2013/606) finalizzati ad indicare prassi coerenti con lo scopo di perseguire al meglio gli interessi dei clienti (e non dell'intermediario) attraverso la indicazione di criteri qualitativi virtuosi.

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.





Partendo dall'osservazione che il passaggio da strumenti amministrati a prodotti di risparmio gestito si pone prima di tutto nell'interesse del cliente e realizza un aumento insito della qualità del servizio offerto dalla Banca, la scrivente Funzione non rileva a priori criticità salvo ricordare che le Linee Guida dell'ESMA vietano le c.d. "campagne prodotto". Ossia quelle iniziative che vanno a premiare la rete per la vendita di un prodotto specifico.

Resta inteso il fatto che eventuali contest dovranno essere oggetto di presidi specifici di volta in volta concordati con la scrivente che provvederà ad effettuare altresì controlli specifici nel corso ed a seguito dell'iniziativa.

8. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti del Collegio Sindacale e delle Funzioni Aziendali di controllo

Per i consiglieri non esecutivi non ci sono meccanismi di incentivazione. Lo stesso vale per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'ammontare di tale remunerazione è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore delegato e dal Direttore Generale.

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La componente variabile, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo ed è assoggettata ai gate di accesso e ai meccanismi di malus e claw-back. I meccanismi di incentivazione, sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

9. Politica di remunerazione per i Promotori Finanziari

E' stata specificata la politica di remunerazione per tale categoria di soggetti, correttamente suddividendola fra parte ricorrente e non ricorrente.

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

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.



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

10. Conformità alle Linee guida di Veneto Banca

Riguardo alle linee guida sulle politiche di remunerazione del Gruppo Veneto Banca, si può ritenere conforme la Politica predisposta da BIM.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni che precedono si ritiene che la Policy proposta all'approvazione dell'Assemblea 2017 sia conforme alla normativa di riferimento rimandando alla Verifica di Compliance per quanto riguarda i punti di miglioramento.

Il Referente Compliance

Luigi Chirolli

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 06/06/1992
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
di Veneto Banca S.p.a.

FUNZIONE COMPILATRICE:

Torino, 29 marzo 2017

Direzione Centrale Rischi – Risk Management c/Terzi

OGGETTO:

PARERE DEL RISK MANAGEMENT IN MERITO ALLE
POLITICHE RETRIBUTIVE ED INCENTIVANTI di Banca
Intermobiliare Spa - Esercizio 2017

Proposta

Parere

Comunicazione

Secondo quanto previsto dalla Circolare n.285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, la Funzione Risk Management è tenuta a fornire un proprio parere in merito alla coerenza delle Politiche Retributive e Incentivanti della banca rispetto al *Risk Appetite Framework*.

Il referente della funzione di Risk Management ha attivamente partecipato alle riunioni del Comitato Remunerazione e ha contribuito, per quanto di propria competenza, alla stesura delle Politiche Retributive e Incentivanti, fornendo supporto e proponendo proprie integrazioni compiutamente recepite nel documento, integrazioni atte ad assicurare che, nell'ambito del sistema incentivante, siano adeguatamente considerati tutti i rischi assunti secondo le metodologie coerenti e applicate alla gestione dei rischi sia di natura regolamentare che interna.

La funzione è anche stata attivamente coinvolta nella definizione dei criteri adottati nella individuazione del personale rilevante.

Nel Piano di Retribuzione ed Incentivazione 2017 sono stati introdotti una serie di opportuni presidi atti a contenere sia i rischi patrimoniali e di liquidità che i rischi operativi e reputazionali, in particolare:

- E' previsto un *gate* di accesso , per cui il mancato raggiungimento degli indicatori di stabilità patrimoniale (*Total Capital Ratio – Livello Target 9,38%*) e di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio – Livello Tolerance 110%*) definiti in sede di approvazione del RAF 2017 da parte del Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2017, comporterà la mancata erogazione;

- Sono stati introdotti meccanismi di *malus* e di *claw-back* atti a contenere in maniera significativa il sorgere dei Rischi Operativi e Reputazionali disincentivando in maniera incisiva comportamenti non trasparenti e/o fraudolenti da parte del personale commerciale;
- E' stato definito un piano di erogazione degli incentivi differito nel tempo tale da rendere le *performances* sostenibili nel tempo.

Alla luce delle aspetti sopra rappresentati la funzione Risk Management fornisce **parere positivo** in merito alla coerenza delle Politiche Retributive ed Incentivanti di Banca Intermobiliare SpA previste per l'anno 2017 con il *Risk Appetite Framework* ed assolutamente allineate con quelle che sono le linee guida del Piano Industriale di Banca Intermobiliare che prevede la creazione di un operatore di puro *Wealth management* e *Private banking*, con ridotto assorbimento patrimoniale e con la *mission* di servire compiutamente la clientela riducendo e mitigando al massimo i rischi operativi e reputazionali.

Direttore Maurizio

Referente Direzione Centrale Rischi

