

**Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e
incentivazione a favore del personale
(esercizio 2017)**

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 21.04.2017.

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 del 2017 suddivise per categorie.

CATEGORIA	REMUNERAZIONE TOTALE
Investment Banking (Direzione Generale BIM, Direzione Commerciale, Direzione Mercati Finanziari, Direzione Crediti, Direzione Marketing & Investment Solutions, Rete Commerciale, BIM Fiduciaria)	23.097.408
Asset Management (Amministratore Delegato e Direzione Generale Symphonia SGR, Direzione Investimenti Symphonia SGR, Gestori e Supporto Gestori Symphonia SGR, Direzione Commerciale Symphonia SGR)	2.507.724
Funzioni di controllo	1.089.982
Funzioni aziendali (Organizzazione, IT, Amministrazione contabile e fiscale, Risorse Umane, Affari Societari, Legale, Controllo di Gestione, Comunicazione, Middle Office SYM)	5.542.622
Consulenti finanziari	7.713.535
Personale in distacco presso ex Capogruppo	2.471.784

Nei paragrafi seguenti viene presentato il dettaglio delle competenze del 2017, 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 18 ottobre 2016, dopo aver nominato il Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018, ha 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.

Al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, viene demandata anche la determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; nell'ambito di tale facoltà, in relazione alla nomina del Consigliere con Incarichi, è stato definito per tale figura un compenso aggiuntivo dell'importo di 455.000 euro lordi annui.

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;

Non sono previsti piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle performances aziendali per gli amministratori non esecutivi. I soggetti per cui tale componente è presente sono ricompresi nella sezione relativa al "personale più rilevante".

Di seguito si dettano i compensi totali del Presidente, di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale erogati nell'anno 2017 in coerenza con quanto deliberato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione stesso.

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

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
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Iscrizione al Registro delle
Imprese di Torino, Codice Fiscale e
P.IVA n. 02751170016
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7
Albo Banche n. 5319

Aderente al Fondo
Nazionale di Garanzia e al
Fondo
Interbancario di Tutela dei
Depositi

Capogruppo del Gruppo Banca
Intermobiliare di Investimenti e
Gestioni S.p.A.
Iscritto all'Albo dei
Gruppi Bancari: cod. 3043

NOMINATIVO	INCARICO	DAL	AL	REMUNERAZIONE TOTALE
Maurizio Lauri	Presidente del Organo con funzione di supervisione strategica	31/12/2016	31/12/2017	70.000,00
Giampaolo Provaggi	Vice presidente del Organo con funzione di supervisione strategica	31/12/2016	16/05/2017	29.099,00
Giorgio Girelli(*)	Membro del Consiglio di Amministrazione con Incarichi	31/12/2016	31/12/2017	571.994,57
Daniela Toscani	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/12/2016	31/12/2017	36.438,36
Maria Alessandra Zunino De Pignier	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/12/2016	31/12/2017	31.791,00
Anna Maria Chiodaroli	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/12/2016	21/06/2017	40.398,31
Simona Heidempergher	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/12/2016	31/12/2017	90.000,00
Michele Odello	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/12/2016	31/12/2017	55.000,00
Alessandro Potestà(**)	Membro del Consiglio di Amministrazione	18/01/2017	31/12/2017	34.151,11
Paolo Ciccarelli	Membro del Consiglio di Amministrazione	24/05/2017	31/12/2017	35.917,81
Stefano Maria Grassi	Direttore Generale	25/02/2017	31/12/2017	780.447,00

(*) sono inclusi compensi per 91.994,57 euro lordi relativi all'esercizio 2016 erogati nel mese di febbraio 2017.

(**) per un conteggio errato dei giorni di carica sono stati erogati compensi superiori al dovuto per 1.164,38 euro lordi; tali compensi sono stati recuperati con le competenze del primo trimestre 2018.

2) Il personale più rilevante

Per l'anno 2017 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 2017, Banca Intermobiliare, in accordo con l'allora 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 2017", approvato dall'Assemblea dei Soci del 21 aprile 2017 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 2017, è stato verificato il raggiungimento dell'Entry Gate del sistema di incentivazione definito a livello di Banca Intermobiliare, determinandosi così la possibilità di erogare bonus al "personale più rilevante", oltre che alle altre categorie di personale per cui tale soglia non è applicata.

Nello specifico l'Entry Gate di Banca Intermobiliare per l'anno 2017 era rappresentato dal livello di Tolerance dei seguenti due indicatori riferiti al RAF:

- Total Capital Ratio - soglia minima dell' 9,88%
- Liquidity Coverage - soglia minima del 110,0%

Poiché alla data del 31 dicembre 2017 i due indicatori erano pari a:

- Total Capital Ratio - 10,52%
- Liquidity Coverage - 114,79%

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
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Iscrizione al Registro delle
Imprese di Torino, Codice Fiscale e
P.IVA n. 02751170016
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7
Albo Banche n. 5319

Aderente al Fondo
Nazionale di Garanzia e al
Fondo
Interbancario di Tutela dei
Depositi

Capogruppo del Gruppo Banca
Intermobiliare di Investimenti e
Gestioni S.p.A.
Iscritto all'Albo dei
Gruppi Bancari: cod. 3043

L'Entry Gate si considera validamente superato.

Per l'elaborazione e la definizione degli importi maturati in relazione all'esercizio 2017 dai soggetti rientranti nel "personale più rilevante" sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati tramite le Balanced Scorecard consegnate e condivise nel corso dell'anno, si è fatto riferimento:

- per gli indicatori di tipo quantitativo ai dati consuntivi elaborati dalla Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione;
- per gli indicatori qualitativi, relativi ad obiettivi progettuali specifici per ciascun ruolo, alle valutazioni indicate dal Direttore Generale per i soggetti suoi diretti riporti e alle valutazioni che il Presidente proporrà all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda gli obiettivi progettuali strategici supervisionati dal Consigliere con Incarichi e dal Direttore Generale.

L'applicazione di tali indicazioni ha portato alla maturazione di compensi variabili per il "personale più rilevante" dipendente da Banca Intermobiliare di incentivi per un totale di 485.305,91 euro (pari al 19,93% del totale delle relative retribuzioni lorde annue), con le seguenti ulteriori specifiche:

- per il solo Direttore Commerciale, assunto in data 28/06/2017 e incaricato in data 21/09/2017, il bonus maturato è parametrato sul periodo effettivamente lavorato a partire dall'assunzione in Banca Intermobiliare;
- per l'indicatore relativo al rapporto tra "Raccolta Gestita/Raccolta Totale" che non ha raggiunto la soglia di attivazione (55,24% vs. budget di 55,44%) e presente sulla scheda bilanciata del Direttore Commerciale e del Direttore Marketing & Investment Solutions, si riconosce ai due soggetti interessati l'importo previsto al raggiungimento della soglia minima in considerazione che il risultato è stato pari al 99,6% del livello Floor dell'obiettivo (rispettivamente 2.400,00 euro lordi pro quota e 6.250,00 euro lordi).

Inoltre, sono stati assegnati, secondo quanto previsto nelle facoltà del Consiglio di Amministrazione, ulteriori bonus straordinari a quattro soggetti per un ammontare complessivo di 29.700 euro lordi.

In relazione ai suddetti compensi variabili, l'applicazione di quanto previsto dal Documento di Politiche Retributive e Incentivanti di Banca Intermobiliare per l'esercizio 2017 in materia di erogazione, si da evidenza del fatto che:

- la quota di 400.021,03 euro lordi verrà liquidata entro il mese di giugno 2018, di cui l'importo di 20.321,66 euro in strumenti finanziari;
- la quota di 114.984,88 euro lordi verrà differita in due anni; l'erogazione avverrà per il 50% dell'importo entro il mese di giugno 2019 e per la restante parte entro il mese di giugno 2020, salvo intervento successivo delle formule di *claw back* e *malus*;
- per ciascuna quota differita, l'importo sarà erogato al 75% in contanti e al 25% in strumenti finanziari, salvo il caso in cui la quota prevista non superi l'importo minimo di 10.000 euro lordi (soglia di materialità per l'assegnazione di strumenti finanziari);
- l'intervento di differimento della quota di compenso variabile eccedente la soglia di materialità definita dal Consiglio di Amministrazione coinvolge quattro tra i soggetti beneficiari di tale piano di incentivazione.

Sulla base di quanto sopra indicato, in relazione all'erogazione dei suddetti compensi variabili sotto forma di strumenti finanziari, verrà successivamente definito e portato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sulla base di quanto già indicato nel Documento di politiche retributive e incentivanti, un apposito regolamento di gestione del piano di compenso in strumenti finanziari.

Al Piano di Long Term Incentive, previsto in sede di assunzione per il Consigliere con Incarichi, il Direttore Generale e il Direttore Marketing & Investment Solutions, non è stato ancora possibile dare attuazione, ma con il supporto di una Società di consulenza si stanno attivamente delineando le modalità operative.

In linea con quanto indicato nel documento di Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2017, le coperture assicurative previste per il personale apicale sono state integrate con la stipula della polizza vita. Non sono state apportate variazioni alle ulteriori polizze già in essere (polizza sanitaria, infortuni professionali ed extra-professionali).

Nel corso dell'anno 2017 sono stati formalizzati accordi individuali in caso di termine del rapporto lavorativo o revoca anticipata dalla carica con tre soggetti inclusi nel "personale più rilevante".

Si segnala, infine, che nel corso dell'anno si è risolto il rapporto lavorativo con quattro dei *Risk Takers* di Banca Intermobiliare; tali risoluzioni sono avvenute per dimissioni, per termine del contratto e per risoluzione consensuale dal rapporto di lavoro, mentre in un caso vi è stato il termine del distacco dall'ex Capogruppo Veneto Banca. Con tali soggetti non erano stati pattuiti accordi individuali discrezionali relativi alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachutes*). 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 dipendente

L'applicazione del sistema incentivante per la rete commerciale di Banca Intermobiliare approvato dall'Assemblea dei Soci del 21.04.2017 comporterà la maturazione di incentivi da erogarsi entro il mese di giugno 2018 per un totale 400.495,64 euro, di cui:

- 18.339,96 euro lordi ai Responsabili delle Aree Commerciali, di cui 13.840 euro quale bonus per attività da reclutamento;
- 160.560,18 euro lordi ai Responsabili di Filiale dipendenti, di cui 14.311 euro quale bonus per attività da reclutamento;
- 221.595,50 euro lordi ai Relationship Manager dipendenti;
- in relazione all'esercizio 2017 non è prevista l'erogazione di compensi minimi garantiti al personale commerciale dipendente.

In relazione a quanto previsto dal Sistema Incentivante per la Rete Commerciale, in considerazione degli importi maturati, non è previsto per l'anno 2017 il differimento di importi.

Entro il mese di giugno 2018 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 2015: tale intervento riguarda 3 soggetti (2 Responsabili di Filiale e 1 Relationship Manager) per un importo pari a 24.841,84 euro lordi
- prima *tranche* del premio differito relativo ai compensi variabili dell'anno 2016: tale intervento riguarda 1 Responsabile di Filiale per un importo pari a 4.183,98 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 rettifiche in relazione al consolidamento finale dei dati provenienti dai flussi di alimentazione del sistema.

All'Assemblea del prossimo 21 aprile, qualora intervenissero variazioni di rilievo, 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 2017 al pagamento di provvigioni ricorrenti per un ammontare pari a Euro 7.221.973,62 a favore di 47 soggetti.

A partire dal presente esercizio, come indicato nel Documento di Politiche retributive e incentivanti di Banca Intermobiliare, è prevista l'erogazione di compensi variabili anche per 18 Consulenti Finanziari; tale previsione comporterà la liquidazione di compensi variabili per un importo pari a 266.328,00 euro.

In applicazione del regolamento del Sistema Incentivante per i Consulenti Finanziari, si segnala che per due dei suddetti soggetti, superando il compenso maturato la franchigia definita di 40.000 euro, verranno applicate le regole di differimento previste; pertanto, l'importo complessivo di 41.627,35 euro sarà erogato per il 50% entro il mese di giugno 2019 e per la restante parte entro il mese di giugno 2020, salvo intervento successivo delle formule di *claw back* e *malus*.

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 del personale della Rete Commerciale (Responsabili di Filiale e Relationship Managers), in particolare:

- a marzo 2017, in relazione al raggiungimento dei previsti obiettivi contrattuali, incremento retributivo per un soggetto per un ammontare complessivo di 19.609,00 euro lordi;
- nel corso dell'anno, connessi al passaggio al ruolo di Relationship Manager o con finalità di *retention*, sono stati effettuati interventi sul livello di inquadramento e/o aumenti retributivi che hanno interessato 41 soggetti per un ammontare complessivo di 376.219,11 euro lordi.

Per quanto riguarda il restante personale, nel 2017 non sono stati definiti interventi di promozione e/o aumenti *ad personam*, ad eccezione di:

- 5 casi per un ammontare di complessivi 3.817, 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 con aumenti retributivi per complessivi 5.253 euro lordi;
- 2 aumenti retributivi per complessivi 18.772 euro lordi con finalità di *retention*.

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

Retribuzione variabile

Bonus discrezionali individuali

In relazione all'esercizio 2017, verranno erogati al personale di Banca Intermobiliare bonus discrezionali individuali per un importo massimo pari a 210.000 euro lordi.

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, verificato che non sussistono le condizioni previste nell'accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali, nell'anno 2017, non è stato erogato alcun premio aziendale in favore della totalità dei dipendenti di Banca Intermobiliare e delle società controllate.

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari alla totalità della popolazione aziendale.

6) Il personale delle società controllate

Symphonia SGR

In relazione all'esercizio 2017, in cui i risultati economici sono stati di assoluto rilievo, in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione definite da Symphonia SGR e approvate dalla relativa Assemblea dei Soci in data 29/06/2017 è stata prevista l'erogazione di compensi variabili al personale di Symphonia SGR, sia quello più rilevante, che per gli altri responsabili e addetti di sede.

I compensi variabili che verranno riconosciuti in relazione ai risultati dell'esercizio 2017 ammontano a 825.744 euro lordi per i soggetti ricompresi nel personale più rilevante di Symphonia SGR, incluso l'Amministratore Delegato

- la quota di 542.736 euro lordi verrà liquidata entro il mese di giugno 2018, di cui l'importo di 84.902 euro in strumenti finanziari;
- la quota di 283.008 euro lordi verrà differita in tre anni con quote di pari importo, salvo intervento successivo delle formule di *claw back* e *malus*;
- per ciascuna quota differita, l'importo sarà erogato al 70% in contanti e al 30% in strumenti finanziari;
- l'intervento di differimento del compenso variabile coinvolge cinque tra i soggetti beneficiari di tale piano di incentivazione.

E' inoltre prevista, entro il mese di giugno 2018, l'erogazione di compensi variabili discrezionali per complessivi 95.000 euro lordi per altri responsabili e addetti non inclusi nel personale più rilevante.

BIM Fiduciaria

Bim Fiduciaria, in relazione all'esercizio 2017, prevede di erogare bonus discrezionali per un importo complessivo pari a 20.000 euro lordi.

* * *

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 2017 delle suddette Politiche di remunerazione per la categoria manageriale, ed in particolare per il personale più rilevante.

Torino, 19 marzo 2018

Anno 2017 - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante"

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2017	Componente fissa	Componente variabile	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori	1.014.425	734.906	279.519	2
	Direttori Generali	1.171.103	656.833	514.270	3
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	1.806.763	1.367.128	439.634	11
	Resp. Funzioni Controllo Interno	295.456	244.256	51.200	2
	Altri <i>risk takers</i>	480.868	443.716	37.153	4
		4.768.615,15	3.446.839,15	1.321.776,01	22

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2017	% Retribuzione variabile su remunerazione globale	% Retribuzione Variabile Differita su Premio	% Retribuzione Variabile in strumenti finanziari	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori	1.014.425	27,6%	47,9%	23,8%	2
	Direttori Generali	1.171.103	43,9%	10,5%	4,0%	3
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	1.806.763	24,3%	8,6%	0,0%	11
	Resp. Funzioni Controllo Interno	295.456	17,3%	0,0%	0,0%	2
	Altri <i>risk takers</i>	480.868	7,7%	0,0%	0,0%	4
		4.768.615,15	27,7%	1,5%	0,8%	22

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

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



**BANCA INTERMOBILIARE
DI INVESTIMENTI E GESTIONI**

Relazione annuale sulla verifica delle prassi di remunerazione

Direzione Internal Audit

Alla c.a.

Presidente del Consiglio di Amministrazione
di Banca Intermobiliare S.p.A.

Presidente del Comitato Controllo e Rischi
di Banca Intermobiliare S.p.A.

Presidente del Collegio Sindacale
di Banca Intermobiliare S.p.A.

Presidente del Comitato per le Remunerazioni
di Banca Intermobiliare S.p.A.

p.c.

Direttore Generale
di Banca Intermobiliare S.p.A.

Responsabile Direzione Risorse Umane
di Banca Intermobiliare S.p.A.

PREMESSA

Il presente documento ha l'obiettivo di riepilogare l'attività di controllo annuale sul sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Intermobiliare S.p.A. (di seguito 'BIM' ovvero la 'Banca'), svolte dalla Direzione Internal Audit in ottemperanza ai dettami normativi di riferimento e in applicazione del 'Piano Audit 2017'.

La valutazione di conformità delle politiche retributive e incentivanti di BIM, a valere sul 2016, era stata svolta dalla Direzione Compliance e Antiriciclaggio dell'ex Capogruppo Veneto Banca, riscontrandone la sostanziale conformità, in via preliminare all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci di BIM riunitasi in data 05/04/2016. La Direzione Internal Audit, a completamento del quadro di analisi, ha pertanto condotto la verifica di cui al prot. n. 822/2017, avente a oggetto l'esame della corretta applicazione di tali criteri nell'erogazione degli incentivi corrisposti nel 2017.

L'approccio metodologico adottato ha previsto, in particolare, il follow-up della verifica di audit condotta nell'anno precedente, l'analisi su base campionaria delle erogazioni elargite a titolo di incentivo nel corso del 2017, la verifica dei compensi corrisposti nel 2017 ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'analisi della *'Relazione illustrativa sull'attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore del personale'* a valere sul 2016 (c.d. 'informativa ex post'), presentata all'Assemblea della Banca in data 21/04/2017.

EVIDENZE EMERSE DALLE ATTIVITA' DI AUDIT

Di seguito si riportano le principali evidenze rivenienti dalla verifica di audit condotta, in relazione alla quale è stato rilasciato un giudizio complessivo pari a "parzialmente da adeguare" - rischio medio (esito 3 su una scala di 6 livelli), in linea con la precedente verifica annuale, le cui evidenze si ritengono superate da quanto rilevato nell'ambito della verifica ivi rendicontata.

L'analisi dell'assetto organizzativo ha evidenziato come, con riferimento al periodo oggetto di analisi, le attività volte alla determinazione della quota variabile da corrispondere al personale di rete siano state condotte dalla Direzione Commerciale. A tal riguardo si rileva che, in linea con quanto previsto dal "Regolamento Funzionigramma e Organigramma" aggiornato e vigente a data verifica, occorre completare il passaggio di consegne in corso verso la Funzione Pianificazione e Controllo, riattribuendo e normando le attività di controllo di secondo livello.

Il sistema dei controlli interni ha evidenziato punti di miglioramento in termini di "generale presidio" da parte della Direzione Risorse Umane sui compensi corrisposti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche al fine di garantire un'accurata e completa informativa ex post. Si sono valutati invece positivamente i controlli di secondo livello condotti dalla Funzione Pianificazione e Controllo, finalizzati a verificare, nel periodo oggetto di analisi, la correttezza della quota variabile retrocessa al personale di rete, l'analisi dei quali non ha evidenziato particolari anomalie.

L'analisi dell'informativa ex post presentata all'Assemblea dei soci, riunitasi in data 21/04/2017, ha fatto emergere alcuni vizi, prevalentemente formali, in materia di accuratezza della medesima.

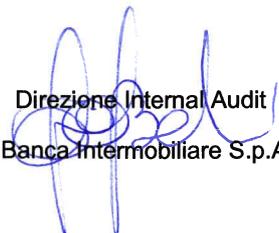
Direzione Internal Audit	Banca Intermobiliare S.p.A.	Relazione sul sistema di remunerazione	Pagina 2 di 3
--------------------------	-----------------------------	--	---------------

Nell'ambito dei controlli finalizzati a verificare la correttezza, rispetto ai criteri approvati, della quota variabile corrisposta nel 2017 al personale di rete, è stato analizzato un campione pari a circa il 60% degli incentivi corrisposti sia ai Relationship Manager dipendenti, sia agli agenti. Dalle verifiche svolte, sono emerse alcune difformità della documentazione contrattuale rispetto alla prassi operativa applicata dalla Banca, prevalentemente già sanate nel corso dell'anno corrente.

I controlli aventi a oggetto la correttezza dei compensi erogati, nel 2017, a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non hanno rilevato particolari eccezioni senonché, in un caso, si è riscontrata un'eccedenza, seppur non rilevante, di un onorario.

Si informa, infine, che è stata regolarmente pianificata anche per l'esercizio 2018 la verifica annuale in materia di remunerazione e incentivazione.

Torino, li 12/03/2018


Direzione Internal Audit
Banca Intermobiliare S.p.A.