



**BANCA INTERMOBILIARE  
DI INVESTIMENTI E GESTIONI**

---

**Policy**

**Politiche di Remunerazione e Incentivazione di  
Gruppo**

DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO		
Codice Documento:	Data Versione	Versione
REG045 - G	(data validità)	10
Documenti allegati	•	
Azione	Data	Owner
Proposta	XX/XX/2018	Direzione Risorse Umane
Valutazione coerenza normativa	XX/XX/2018	Funzione Organizzazione
Validazione di conformità alla normativa	XX/XX/2018	Direzione Compliance
Identificazione Profili di Rischio	XX/XX/2018	Risk Management
Autorizzazione	XX/XX/2018	u.o. Autorizzatrice
Approvazione	XX/XX/2018	Consiglio di Amministrazione
Validità	XX/XX/2018	Consiglio di Amministrazione
Pubblicazione	XX/XX/2018	Funzione Organizzazione
Decorrenza	XX/XX/2018	Consiglio di Amministrazione

STORICO VERSIONI	
Numero versione e data	Sintesi modifiche rispetto alla versione precedente
Versione N. XX del XX/XX/20XX	

**INDICE**

<b>1</b>	<b>ASPETTI GENERALI</b>	<b>5</b>
1.1	OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	5
1.2	TERMINOLOGIA DI RIFERIMENTO	5
1.3	PERIMETRO DI APPLICAZIONE	5
1.4	VALIDITA' E DECORRENZA	5
1.5	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	5
1.6	FONTI NORMATIVE	5
<b>2</b>	<b>IL MODELLO DI BUSINESS DI BANCA INTERMOBILIARE</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA E INCENTIVANTE</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>8</b>
5.1	ASSEMBLEA DEI SOCI	8
5.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
5.3	COMITATO REMUNERAZIONI	9
5.4	COMITATO CONTROLLO E RISCHI	9
5.5	DIRETTORE GENERALE	9
5.6	COLLEGIO SINDACALE	10
5.7	RISORSE UMANE	10
5.8	PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	10
5.9	RISK MANAGEMENT	11
5.10	COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO	11
5.11	INTERNAL AUDIT	11
5.12	DIRIGENTE PREPOSTO	12
<b>6</b>	<b>I DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b>	<b>12</b>
6.1	INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	12
<b>7</b>	<b>LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI</b>	<b>13</b>
7.1	RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE	13
7.2	POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	14
7.3	COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	14
7.4	COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON DIPENDENTE	15
7.5	COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	15
7.5.1	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE IL "MANAGEMENT BY OBJECTIVES" E LE "BALANCED SCORECARDS" .....	16
7.5.2	PIANI DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO LUNGO TERMINE (LONG TERM INCENTIVE PLAN) .....	17

7.5.3	PATTI DI STABILITA E PATTI DI NON CONCORRENZA.....	17
7.5.4	BONUS DI INGRESSO .....	17
7.6	DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL	17
7.7	SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE)	18
7.8	DIFFERIMENTO E PAGAMENTO IN STRUMENTI FINANZIARI DELL'EROGAZIONE DEL COMPENSO VARIABILE	18
7.9	ISTITUZIONE DI UN MECCANISMO DI CAP VOLTO AD ASSICURARE IL RISPETTO DEL RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA	19
7.10	MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK	20
7.11	CRITERI DI CORRETTEZZA E CONTENIMENTO DEI RISCHI REPUTAZIONALI	21
7.12	GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	21
7.12.1	POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O ( DIRECTORS' AND OFFICERS' LIABILITY INSURANCE) .....	21
7.12.2	MECCANISMI DI INDENNIZZO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	21
<b>8</b>	<b>INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI</b>	<b>22</b>
<b>9</b>	<b>INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI</b>	<b>23</b>
9.1	COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	23
9.2	COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	24
9.3	PERSONALE PIU RILEVANTE	24
9.3.1	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA STRATEGICHE .....	24
9.3.2	ALTRO PERSONALE.....	26
9.4	STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE COMMERCIALE	27
9.4.1	RAPPORTO TRA COMPONENTE RICORRENTE E NON RICORRENTE .....	27
9.4.2	FINALITA DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE .....	27
9.4.3	FORMAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE DELLA RETE .....	27
9.5	I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	28
9.5.1	INFORMAZIONI SULLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO .....	28
9.5.2	LA REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI .....	29
9.5.3	ISTITUTI ACCESSORI ALLA REMUNERAZIONE PERMANENTE .....	30
<b>10</b>	<b>POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DELLE SOCIETA CONTROLLATE</b>	<b>30</b>

## 1 ASPETTI GENERALI

### 1.1 OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Il presente documento definisce il sistema di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018 adottato da Banca Intermobiliare in qualità di capogruppo del gruppo bancario BIM.

### 1.2 TERMINOLOGIA DI RIFERIMENTO

*Parte Standard per tutti i documenti:*

Termine	Definizione
capogruppo	Banca Intermobiliare S.p.A.
gruppo	Gruppo Bancario BIM
società controllate	Società appartenenti al Gruppo Bancario BIM
destinatari	Soggetti a cui la norma si rivolge, che sono tenuti cioè all'osservanza del disposto in essa contenuto
validità	Entrata in vigore, piena efficacia normativa
decorrenza	Termine a partire dal quale i destinatari sono tenuti all'osservanza della norma

### 1.3 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica alla capogruppo e a tutte le società controllate le quali devono adottare il documento come norma di governance. In particolare laddove le peculiarità del business, la struttura organizzativa le prassi impongono una specifica regolamentazione, le società controllate potranno emettere un proprio regolamento nel rispetto delle linee guida fissate dal presente documento.

### 1.4 VALIDITA' E DECORRENZA

Il presente documento è valido dal giorno successivo la data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della capogruppo e decorre a partire dal giorno successivo la data di pubblicazione.

### 1.5 AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO

Il Responsabile della Direzione Risorse Umane è responsabile della stesura e dell'aggiornamento del documento.

### 1.6 FONTI NORMATIVE

Il presente documento è redatto da Banca Intermobiliare 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").

Si segnala inoltre che 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.

Costituisce fonte normativa esterna il Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva .

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
- le disposizioni emanate dall'ESMA (European Securities and Markets Authority) l'11 giugno 2013.

Si pone l'attenzione anche sulle recenti 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 percorso 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, il sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Intermobiliare prevede:

- l'identificazione del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, come richiesto dalla normativa italiana ed europea in applicazione dei criteri tecnici ABE nel processo di individuazione di tale personale e costante monitoraggio della struttura organizzativa al fine di individuare anche in corso d'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;
- 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.

L'attivo di Banca Intermobiliare (1,6 miliardi al 31 dicembre 2016) la colloca nella c.d. fascia degli "intermediari minori" (attivo consolidato inferiore ai 3,5 miliardi), consentendo per il "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare l'applicazione del principio di proporzionalità.

## 3 GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA E INCENTIVANTE

La politica di remunerazione di Banca Intermobiliare 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**

### **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 o al Consigliere con incarichi e degli altri soggetti rientranti tra i *risk takers*;
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Pianificazione e Controllo di Gestione, Affari Societari e Legale, 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 REMUNERAZIONI

Il Comitato Remunerazioni 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.

Per ulteriori dettagli dei compiti e delle attribuzioni del comitato si fa rimando al REG054 Regolamento Comitato Remunerazioni pro-tempore vigente.

### 5.4 COMITATO CONTROLLO 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:

POL0XX-G	Versione 1 del 14/03/2018	Pagina 9 di 31
----------	---------------------------	----------------

- 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 ai:

- soggetti aziendali da fare rientrare all'interno del "personale più rilevante";
- 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 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 Direzione 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 Direzione 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 Direzione 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 E ANTIRICICLAGGIO

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio 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 *stakeholders* 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.

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 Direzione Internal Audit 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 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.

# 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 09 febbraio 2018.

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; tale attività è stata effettuata verificando la rilevanza, ai fini dei presente *assessment*, non solo del personale di Banca Intermobiliare, ma anche di quello delle società controllate.

Banca Intermobiliare assicura la suddetta analisi coinvolgendo le Direzioni Risorse Umane, Compliance e Antiriciclaggio 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, condotta a livello di Gruppo Bancario, ha delineato un perimetro composto da 26 risorse “risk takers” di cui 8 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 (il Presidente, 1 Consigliere con incarichi, 6 Consiglieri non esecutivi);

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 Marketing e Investment Solutions, Responsabile Direzione Amministrazione, Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione, Responsabile Direzione Operations, Responsabile Direzione Affari Societari e Legali, Responsabile Ufficio Wealth Management) per un totale di 9 soggetti;

C. Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): si tratta dell'Amministratore Delegato di Symphonia SGR e dell'Amministratore Delegato di BIM Fiduciaria, per un totale di 2 soggetti (di cui 1 già ricompreso per il criterio B);

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 delle funzioni aziendali di controllo: Responsabile Direzione Risorse Umane, Responsabile Direzione Internal Audit, Responsabile Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Direzione Risk Management per un totale di 4 soggetti.

Non è stato identificato altro personale rilevante rispetto ai criteri quantitativi, previsti dalle Norme tecniche di regolamentazione – RTS - dall'ABE, poiché nessun altro soggetto ha la possibilità di assumere autonomamente rischi materiali significativi per Banca Intermobiliare, non avendo deleghe specifiche in tal senso. In particolare, per alcuni Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, che rientrerebbero nel perimetro del personale più rilevante secondo i criteri quantitativi, Banca Intermobiliare presenterà notifica di esclusione a Banca d'Italia come richiesto da normativa.

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 MODALITA' 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 DIPENDENTE**

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:
  - o di obiettivi aziendali predefiniti;
  - o 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, e saranno articolati in:

- Obiettivi quantitativi (aziendali e specifici per singolo ruolo): obiettivi collegati agli indicatori economico-finanziari e di gestione del rischio e allineati alle aspettative di budget;
- 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;
- 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.

Sono allo studio 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).

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.

## 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 nella 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 delle società controllate, 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 DI ACCESSO (ENTRY GATE)

Per tutto il personale del Gruppo Banca Intermobiliare il diritto alla percezione del bonus, oltre che all'effettivo risultato individuale raggiunto, è subordinato al raggiungimento di un Entry gate al fine (i) sia di parametrare ad indicatori 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 del Gruppo Banca Intermobiliare è rappresentato dal livello di Tolerance dei seguenti due indicatori riferiti al RAF:

- a) ratio patrimoniale: Total Capital Ratio<sup>1</sup>, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell' 10,5%;
- b) ratio di liquidità: Liquidity Coverage Ratio<sup>2</sup>, 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.

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.

<sup>1</sup> 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)

<sup>2</sup> 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

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 *upfront* 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.

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 di Banca Intermobiliare; 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).

Si precisa, infine, che il bonus verrà riconosciuto e corrisposto solo ed esclusivamente nel caso in cui il beneficiario sia dipendente di Banca Intermobiliare o di una delle Società del Gruppo Bancario, e non abbia rassegnato le dimissioni alla data di pagamento del medesimo o di una quota parte, e che quindi a quella data non sia venuto meno, a causa della cessazione o della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo, il requisito della continuità nel rapporto di lavoro.

## **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).

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 al momento dell'erogazione dei singoli compensi variabili, tiene conto degli effetti derivanti dall'impatto dei bonus attinenti alla maturazione in esercizi precedenti a quello di effettivo pagamento.

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 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*) ovvero nel caso di eventuali violazioni delle norme in materia di prestazione dei servizi di investimento.

Le quote del premio differito verranno corrisposte solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, il beneficiario sia dipendente di Banca Intermobiliare o di una delle Società del Gruppo e non abbia rassegnato le dimissioni alla data di pagamento delle medesime e che quindi a quella data non sia venuto meno, a causa della cessazione o della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo, il requisito della continuità nel rapporto di lavoro.

Si precisa, infine, che il bonus verrà riconosciuto e corrisposto solo ed esclusivamente nel caso in cui il beneficiario sia dipendente di Banca Intermobiliare o di una delle Società del Gruppo Bancario, e non abbia rassegnato le dimissioni alla data di pagamento del medesimo o di una quota parte, e che quindi a quella data non sia venuto meno, a causa della cessazione o della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo il requisito della continuità nel rapporto di lavoro.

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.

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 soggetto 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 del Gruppo 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).

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 non superiore al 50%.

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 al Responsabile della Direzione Affari Societari e Legali, al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili

delle funzioni di controllo e al Responsabile della Direzione Risorse Umane, 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 (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 Consiglio di Amministrazione.

## **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;

Inoltre, per il Consigliere con Incarichi, in data gennaio 2017, è stato definito dalla data di conferimento dell'incarico fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2018, un compenso aggiuntivo di importo pari a 455.000 euro annui lordi.

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 PIU 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 RESPONSABILITA 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 di 100.000 euro lordi (pari a circa il 21% dell'emolumento ricorrente), qualora siano raggiunti al livello massimo tutti gli obiettivi 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 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 espressi nella relativa Balanced Scorecard, che può arrivare per l'esercizio 2018 fino ad un massimo del 40% della retribuzione annua lorda, qualora siano raggiunti i target contenuti nei piani di incentivazione a breve termine (cioè gli obiettivi di budget annuo) e nessun minimo garantito.

I compensi variabili maturati sono assoggettati a quanto previsto nel presente documento in materia di erogazione dei bonus per il personale più rilevante, ovvero differimento ed utilizzo di strumenti finanziari.

La componente variabile della retribuzione del Direttore Generale prevede la partecipazione ad un piano triennale di Long Term Incentive 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.

In fase di definizione degli accordi contrattuali di assunzione 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, oltre al pacchetto benefit previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario dettagliato al paragrafo 7.3; è, inoltre, coperto per le responsabilità amministrative, dalla 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, per questa categoria di personale, esiste un solo caso di definizione di un trattamento di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro; per tutti gli altri soggetti si applica quanto previsto della normativa di riferimento.

Nell'ambito delle previsioni sopra espresse relative ai Responsabili dei 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 Risorse Umane e 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 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 e Legali (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 e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità e di redditività aziendale.

In tale categoria di personale, per il solo Responsabile della Direzione Marketing & Investment Solutions è prevista la partecipazione ad un piano triennale di Long Term Incentive 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.

### **Responsabili 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 il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa è fissato in 1:1.

### **9.4.2 FINALITA 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 DELLA 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 (RALomnicomprensiva 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.

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 2018 possono così essere riassunti:

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

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

E', inoltre, previsto, un piano di remunerazione variabile di lungo termine con l'obiettivo di fidelizzare la Rete Commerciale attraverso il riconoscimento, al termine del triennio 2018-2020, di un premio per la raccolta netta effettuata (con differenziazione tra Gestita e Amministrata)

Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi variabili maturati, oltre all'applicazione del limite del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e fissa, è previsto il seguente piano di differimento:

- 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, difforni 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 dipendenti, 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 la 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.

A partire dall'esercizio 2017 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.

Anche per la figura dei Consulenti Finanziari è prevista la partecipazione ad un piano di remunerazione variabile di lungo termine con l'obiettivo di fidelizzare la Rete Commerciale attraverso il riconoscimento, al termine del triennio 2018-2020, di un premio per la raccolta netta effettuata (con differenziazione tra Gestita e Amministrata).

L'erogazione del premio variabile rispetta le medesime regole e limiti previsti per il personale commerciale dipendente.

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, 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.

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

### **9.5.3 ISTITUTI ACCESSORI ALLA REMUNERAZIONE PERMANENTE**

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 ai 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 Banca Intermobiliare 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 società controllata.

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 (ma non di Gruppo);
- altro personale appartenente alla società controllata.

Ai soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo si applicano integralmente le regole definite al par. "Personale più rilevante", 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.

La possibilità di attivare i sistemi incentivanti previsti dalla società controllate è condizionata dal superamento dell'Entry Gate definito a livello di Gruppo Banca Intermobiliare e specificato al paragrafo 7.7 del presente documento.

In ultimo, vengono estesi alle società controllate, in coerenza con quanto definito per la Capogruppo, il limite 1:1 nel rapporto tra la remunerazione variabile e fissa, le quote di assegnazione *up-front* e differite, nonché la percentuale di compenso variabile da erogarsi sotto forma di strumenti finanziari per il personale per cui è prevista tale modalità di erogazione.



## **Funzione Compliance**

---

Parere in merito alla identificazione del personale più rilevante per l'esercizio 2018

Il presente parere è stato richiesto dalla Direzione Risorse Umane nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante del gruppo Banca Intermobiliare ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione, del 4 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. In particolare è stato richiesto di esprimere un parere in merito all'esclusione del personale commerciale.

A tal merito si rileva che nel corso del 2016 la Banca aveva identificato alcuni RM come potenzialmente rientranti nella categoria del personale più rilevante secondo i criteri quantitativi previsti dal 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.

La ex-Capogruppo Veneto Banca ha quindi scritto all'Autorità di Vigilanza in data 29 Giugno 2016 richiedendo tale l'autorizzazione all'esclusione. In data 21 Febbraio 2017 BCE ha risposto alla lettera di Veneto Banca.

In particolare il Consiglio direttivo della Banca centrale europea (BCE), sulla base di un progetto di decisione del Consiglio di vigilanza in conformità all'articolo 26, paragrafo 8, del regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, ha deciso, ai sensi degli articoli 4, paragrafo 1, lettera e), e 16, paragrafo 2, lettera g), del regolamento (UE) n. 1024/2013, degli articoli da 92 a 94 della direttiva 2013/36/UE, del regolamento delegato (UE) n. 604/20143 e della decisione (UE) 2015/2218 della Banca centrale europea di approvare l'esclusione dei 15 membri del personale commerciale indicati da BIM.

Ai fini della valutazione della richiesta sono stati presi in considerazione i criteri quantitativi e qualitativi di cui agli articoli 3 e 4 del Regolamento, nonché il metodo di valutazione di cui alla Decisione della BCE.

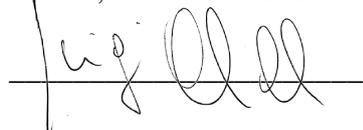
<i>Parere in merito alla identificazione del personale più rilevante per l'esercizio 2018</i>	<i>Prot. n.21/2018</i>	<i>Pagina 2 di 3</i>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------------------

All'esito della valutazione è stato stabilito che le attività esercitate dai 15 membri del personale suddetti non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante poiché costoro non hanno potere decisionale autonomo ma possono solo promuovere e collocare presso il pubblico i prodotti e i servizi offerti dal Soggetto vigilato, ciò da cui discende l'assunzione di responsabilità da parte degli organi decisionali del Soggetto vigilato. Inoltre, per quanto attiene ai promotori finanziari cui è attribuita la facoltà di dare avvio ai processi finalizzati alla concessione di crediti, tenuto conto della complessiva ripartizione dei poteri decisionali, essi non influiscono in modo significativo sulla decisione finale relativa alla concessione del credito.

La decisione di BCE, a giudizio della scrivente, può ritenersi applicabile anche per il 2018 dato che, anche per il corrente esercizio, non sono intervenute modifiche nell'operatività e nei poteri dei soggetti appartenenti all'area commerciale rispetto a quanto già rappresentato all'Autorità.

Si segnala da ultimo che l'esclusione - per l'esercizio 2018 - di 4 soggetti appartenenti alla categoria dei Consulenti Finanziari ai sensi del criterio 1.a di cui alle circolare 604 dovrà essere segnalata a Banca d'Italia.

Torino, 16 Marzo 2018



Luigi Chirolli

Responsabile Direzione Compliance e Antiriciclaggio