



## **Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo**

## INDICE

<b>1</b>	<b>ASPETTI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
1.1	OBIETTIVO DEL DOCUMENTO .....	4
1.2	PERIMETRO DI APPLICAZIONE .....	4
1.3	VALIDITA' E DECORRENZA .....	4
1.4	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO .....	4
1.5	FONTI NORMATIVE .....	4
<b>2</b>	<b>IL MODELLO DI BUSINESS DI BANCA INTERMOBILIARE .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA E INCENTIVANTE .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>6</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>7</b>
5.1	ASSEMBLEA DEI SOCI .....	7
5.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	7
5.3	COMITATO REMUNERAZIONI.....	8
5.4	COMITATO CONTROLLO E RISCHI .....	8
5.5	AMMINISTRATORE DELEGATO.....	8
5.6	DIRETTORE GENERALE .....	8
5.7	COLLEGIO SINDACALE .....	9
5.8	RISORSE UMANE.....	9
5.9	PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE .....	9
5.10	RISK MANAGEMENT .....	9
5.11	COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO .....	10
5.12	INTERNAL AUDIT .....	10
5.13	DIRIGENTE PREPOSTO.....	10
<b>6</b>	<b>POLITICA DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" 11</b>	
6.1	GOVERNANCE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" .....	11
6.2	CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" 11	
6.3	PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE A LIVELLO CONSOLIDATO .....	12
6.4	PROCEDURA D'ESCLUSIONE .....	12
6.5	RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE .....	13
<b>7</b>	<b>LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI.....</b>	<b>14</b>
7.1	RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	14
7.2	POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	15
7.3	COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE .....	15

7.4	COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON DIPENDENTE.....	16
7.5	COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	16
7.6	DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL.....	17
7.7	SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE).....	17
7.8	PAGAMENTO, DIFFERIMENTO E UTILIZZO DI STRUMENTI FINANZIARI NELL'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 .....	20
7.12	ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE.....	21
7.12.1	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE IL "MANAGEMENT BY OBJECTIVES" E LE "BALANCED SCORECARDS" .....	21
7.12.2	PIANI DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO LUNGO TERMINE (LONG TERM INCENTIVE PLAN) .....	21
7.12.3	PATTI DI STABILITA E PATTI DI NON CONCORRENZA.....	22
7.12.4	BONUS DI INGRESSO .....	22
7.13	GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE .....	22
7.13.1	POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O (DIRECTORS' AND OFFICERS' LIABILITY INSURANCE) .....	22
7.13.2	MECCANISMI DI INDENNIZZO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	23
<b>8</b>	<b>INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI .....</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI.....</b>	<b>25</b>
9.1	COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	25
9.2	COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE.....	26
9.3	PERSONALE PIU RILEVANTE .....	26
9.3.1	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA STRATEGICHE .....	26
9.3.2	ALTRO PERSONALE.....	28
9.4	STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE COMMERCIALE .....	28
9.4.1	RAPPORTO TRA COMPONENTE RICORRENTE E NON RICORRENTE .....	29
9.4.2	FINALITA DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE .....	29
9.4.3	FORMAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE DELLA RETE .....	29
9.5	I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE .....	30
9.5.1	INFORMAZIONI SULLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO .....	30
9.5.2	LA REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI .....	31
9.5.3	ISTITUTI ACCESSORI ALLA REMUNERAZIONE PERMANENTE .....	32
<b>10</b>	<b>POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DELLE SOCIETA CONTROLLATE.....</b>	<b>32</b>

## **1 ASPETTI GENERALI**

### **1.1 OBIETTIVO DEL DOCUMENTO**

Il presente documento definisce il sistema di remunerazione e incentivazione per l'anno 2019 adottato da Banca Intermobiliare in qualità di Capogruppo del Gruppo bancario BIM.

### **1.2 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 e le prassi impongono una specifica regolamentazione, le Società controllate potranno emettere un proprio regolamento nel rispetto delle linee guida fissate dal presente documento.

### **1.3 VALIDITA' E DECORRENZA**

Il presente documento è valido dal giorno successivo la data di approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria dei Soci della Capogruppo e decorre a partire dal giorno successivo la data di pubblicazione.

### **1.4 AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO**

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

### **1.5 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, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018" (di seguito le "Disposizioni" o le "Disposizioni di Vigilanza").

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.

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.

Ricordiamo come l'attuale normativa europea 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'enfatizzazione 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, al fine di valutare correttamente caratteristiche, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Il modello di business di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate risulta essere essenzialmente incentrato nell'attività di Private Banking e di gestione del risparmio; la valorizzazione del rapporto con la clientela e la relativa fidelizzazione nel tempo rappresentano gli aspetti prevalenti dell'attività caratteristica della Banca.

Banca Intermobiliare svolge anche attività di negoziazione in conto proprio e conto terzi, oltre che di erogazione di credito a supporto dell'attività principale di intermediazione finanziaria per la clientela.

Ai fini della classificazione della dimensione e complessità di Banca Intermobiliare e la conseguente graduazione delle norme previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, si evidenzia che benché l'attivo di Banca Intermobiliare (1,3 miliardi al 31 dicembre 2018) la collochi nella c.d. fascia degli "intermediari minori" (attivo consolidato inferiore ai 3,5 miliardi), in considerazione della quotazione sui mercati regolamentati seppur con un flottante azionario contenuto e lo svolgimento di attività di negoziazione sia in conto proprio che in conto terzi, Banca Intermobiliare ha stabilito prudenzialmente l'applicazione delle norme definite per le banche intermedie.

Da tale determinazione deriva l'applicazione dell'intera disciplina definita dalla suddetta circolare normativa, incluse le norme più stringenti relative al differimento di quote di compenso variabile e all'utilizzo di strumenti finanziari, seppure con percentuali e durate proporzionali alla dimensione della Banca e pari almeno alla metà di quanto previsto per le Banche di maggiori dimensioni.

### **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 in termini di costo e livello di capitale e liquidità, 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 assicura che il proprio personale non viene remunerato o riceve pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o comunque modalità elusive delle Disposizioni di Banca d'Italia.

La Banca, inoltre, richiede, al proprio personale di non avvalersi di strumenti di copertura personale o assicurativi tali da poter alterare l'obiettivo di una sana gestione del rischio.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa interna in punto operazioni personali e obbligo di canalizzazione, viene richiesto all'intero personale di comunicare l'esistenza e l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari. Inoltre, la Banca individua le tipologie di operazioni e investimenti finanziati che, se effettuati dal personale più rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, in generale, sul perseguimento delle finalità delle Disposizioni; di tali operazioni effettuate dal personale più rilevante la Banca richiede di ricevere apposita comunicazione dai soggetti interessati.

### **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 degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo derivante dall'applicazione di quanto previsto per il personale più rilevante dalla 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 adottati, l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti" e gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione di soggetti identificati in applicazione dei criteri quantitativi
- 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, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale, dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo 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 AMMINISTRATORE DELEGATO**

L'Amministratore Delegato propone al Comitato Remunerazioni, e quindi al Consiglio di Amministrazione, l'approvazione del budget annuale delle spese del personale e delle relative politiche di remunerazione (documentazione predisposta su proposta del Direttore Generale), assicurando la coerenza con le strategie approvate nel piano industriale.

### **5.6 DIRETTORE GENERALE**

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

- verifica l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'incentivazione sulla base delle Politiche retributive e incentivanti approvate dall'Assemblea dei Soci;
- 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 dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;

## **5.7 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.

## **5.8 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"

## **5.9 PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE**

La Funzione 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

## **5.10 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 (*ex ante* ed *ex post*), secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

### **5.11 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* affinché siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela:

- 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.

### **5.12 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.

### **5.13 DIRIGENTE PREPOSTO**

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

## **6 POLITICA DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”**

### **6.1 GOVERNANCE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”**

La metodologia di identificazione del “Personale più rilevante” è aggiornata di norma su base annuale con revisioni periodiche del perimetro, tenuto conto anche di modifiche organizzative, societarie e regolamentari. Relativamente al 2019, i criteri e le procedure utilizzate sono applicate sul modello di “governance” attualmente in essere.

Il Consiglio di Amministrazione approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all’Autorità di Vigilanza.

Il Comitato Remunerazioni e il Comitato Controllo e Rischi per quanto di competenza supportano il Consiglio di Amministrazione:

- fornendo indicazioni preliminari al Gruppo di lavoro;
- validando la metodologia;
- verificandone l’applicazione, le relative risultanze ed eventuali richieste/notifiche di esclusione da sottoporre all’Autorità di Vigilanza;
- fornendo il proprio parere.

Le Direzioni Risorse Umane, Operations, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit di Banca Intermobiliare, per quanto di competenza, collaborano nell’ambito di un Gruppo di lavoro opportunamente costituito, per l’adeguamento, di norma annuale, della metodologia di identificazione e per la predisposizione della proposta di perimetro e i relativi adeguamenti periodici.

Più specificamente:

- la Direzione Risorse Umane di Banca Intermobiliare presidia, coordina e monitora il processo nel suo complesso;
- la Direzione Compliance e Antiriciclaggio di Banca Intermobiliare partecipa al Gruppo di lavoro e fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna;
- la Direzione Internal Audit di Banca Intermobiliare svolge periodicamente attività di verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze;
- le Società del Gruppo controllano e coordinano il processo di identificazione del proprio perimetro di riferimento (autovalutazione) con il supporto del Gruppo di lavoro della Capogruppo.

### **6.2 CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”**

Banca Intermobiliare ha effettuato l’identificazione del perimetro del “personale più rilevante” sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi definiti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 e secondo le indicazioni riportate dalla revisione della Circolare 285 di Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle Banche e nei gruppi bancari.

Tenuto conto dei criteri del Regolamento Delegato UE e dei criteri interni individuati, gli ambiti di valutazione sono principalmente riconducibili ad aspetti di tipo organizzativo, di rischio e retributivo.

Nello specifico rientrano:

- tra gli ambiti organizzativi, i criteri 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, e 14 dell’art. 3 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati sulla base dell’impianto regolamentare, delle Policy, degli assetti organizzativi, delle responsabilità, dei poteri, delle deleghe, dei processi e delle autonomie decisionali, dei riporti funzionali, del ruolo e dell’appartenenza a Organi Sociali o a Comitati;
- tra gli ambiti di rischio, i criteri 5, 11, 12 e 13 dell’art. 3 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati ricomprendendo i rischi previsti dalla normativa di vigilanza ai sensi del Pillar 2, e il

relativo impatto sul capitale interno, e, con riferimento alle esposizioni al rischio di credito e al rischio finanziario delle operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione, analizzando le autonomie creditizie, del Comitato Finanza e AML e di eventuali deleghe operative previste dai Regolamenti in materia.

- tra gli ambiti retributivi, i criteri 1a, 1b e 1c dell'art. 4 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati sulla base della remunerazione complessiva, erogata sia up-front che differita, riconosciuta al Personale nel precedente esercizio finanziario a livello consolidato.

L'appartenenza alla categoria del "Personale più rilevante" determina contestualmente l'assoggettamento delle posizioni alle regole definite dalla specifica regolamentazione in materia di erogazione della remunerazione variabile, in particolare con riferimento differimento di quote di compenso, utilizzo di quote in strumenti finanziari, condizioni di malus e claw back, ecc.

### **6.3 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE A LIVELLO CONSOLIDATO**

Coerentemente alle richieste normative in materia, il perimetro è definito dalla Banche e dalle società di Asset Management che compongono il Gruppo Bancario.

Per le Società non destinatarie della CRD IV, il Gruppo di lavoro analizza il profilo di rischio di ciascuna *legal entity*, identificando le Società e le posizioni organizzative il cui impatto a livello di Gruppo risulta rilevante in ottica consolidata (usando dati e considerando l'impatto sul profilo di rischio dell'istituzione su base consolidata).

Il perimetro è, pertanto composto da Banca Intermobiliare e Symphonia SGR.

Nello specifico per Symphonia SGR, l'identificazione del "Personale più rilevante" è soggetta a due distinte analisi:

- in ottemperanza alla normativa settore (UCITS V), viene effettuata un'autovalutazione individuale, sulla base delle indicazioni fornite da Capogruppo, che tiene in considerazione l'impatto sul rischio a livello di *legal entity*;
- in ottemperanza alla normativa per i Gruppi Bancari (CRD IV), viene effettuata un'analisi consolidata dalla Capogruppo che tiene in considerazione l'impatto sul rischio a livello di Gruppo.

### **6.4 PROCEDURA D'ESCLUSIONE**

Eventuali richieste/notifiche di esclusione dal perimetro del "Personale più rilevante", così come previste dal Regolamento UE 604/2014, verranno sottoposte agli Organi preposti, nel rispetto della procedura di esclusione e dei tempi previsti dalla Banca d'Italia, che prevede in accompagnamento la valutazione da parte della Direzione Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni.

Nello specifico Risorse Umane di Capogruppo:

- individua i nominativi rientranti nei criteri quantitativi previsti dall'art. 4 paragrafo 1 lettere a) e b) del Regolamento e non ancora inseriti nel perimetro secondo criteri qualitativi;
- analizza in prima istanza, coadiuvata dalle strutture di Organizzazione, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio di Capogruppo per quanto di competenza e da eventuali strutture delle Banche/Società, le responsabilità, i poteri, le deleghe, i processi e le autonomie decisionali del ruolo ricoperto dai nominativi individuati ed effettua una prima valutazione di merito;
- sottopone, ai fini della richiesta/notifica di esclusione, tale valutazione ai vertici aziendali e al Comitato per la Remunerazione, raccogliendo l'eventuale parere positivo a procedere.

Nel caso di richiesta/notifica di esclusione, Risorse Umane di Capogruppo predispone la documentazione richiesta dalla Banca d'Italia e la sottopone - accompagnata dalla valutazione da parte dell'Internal Audit - al

Consiglio di Amministrazione, che delibera sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi per quanto di competenza.

## 6.5 RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Complessivamente nel 2019 il perimetro del “Personale più rilevante” a livello di Gruppo è costituito da complessivamente 30 soggetti, circa 5,8% dell’intera popolazione aziendale. Detta autovalutazione si basa sulla struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2019.

La suddetta autovalutazione, condotta a livello di Gruppo Bancario, ha determinato l’inclusione nel personale più rilevante di complessivamente 30 soggetti.

L’applicazione dei criteri qualitativi ha delineato un perimetro composto da 32 ruoli, coperti attualmente da 28 risorse “*risk takers*” e di cui 9 appartenenti al Consiglio di Amministrazione, per i quali 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 ruoli e soggetti:

- A. Membri del Consiglio di Amministrazione (il Presidente, l’Amministratore Delegato, 7 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 Affari Societari, Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Responsabile Direzione Commerciale, Responsabile Direzione Marketing & Investment Solutions, Responsabile Direzione Risorse Umane, Responsabile Direzione Legale, Responsabile Progetti Strategici e Coordinamento Partecipate) per un totale di 9 ruoli e attualmente 6 soggetti;
- C. Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): si tratta del Responsabile della Direzione Mercati Finanziari, del Responsabile Direzione Crediti, dell’Amministratore Delegato di Symphonia SGR, del Direttore Investimenti di Symphonia GSR e dell’Amministratore Delegato di BIM Fiduciaria, per un totale di 5 ruoli e soggetti;
- 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 5 ruoli e attualmente 4 soggetti;
- E. Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo: Responsabile Direzione Internal Audit, Responsabile Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Direzione Risk Management per un totale di 3 ruoli e soggetti.
- F. Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di staff considerate rilevanti ai fini dell’impatto sui rischi aziendali complessivi: Responsabile Direzione Amministrazione per un totale di 1 ruolo e soggetto (gli ulteriori ruoli previsti per questa categoria sono già inclusi per altri criteri)

L’applicazione dei criteri quantitativi ha individuato due ulteriori soggetti tra i Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede che, sulla base della remunerazione complessiva percepita, Banca Intermobiliare ha deciso di includere in quanto:

- un Consulente Finanziario rientra nell’0,3% del personale a cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nell’esercizio precedente (criterio 1.b)
- un Consulente Finanziario ha percepito nell’esercizio 2018 una remunerazione complessiva superiore a 500.000 e inferiore 750.000 euro e Banca Intermobiliare ha deciso di non procedere alla prevista notifica all’Organismo di Vigilanza dell’esclusione dal personale più rilevante (criterio 1.a).

Si evidenzia che rispetto all’analogo processo di autovalutazione per l’identificazione del personale più rilevante svolto per l’esercizio 2018, l’attuale struttura organizzativa di Banca Intermobiliare si presenta significativamente diversa da quella esistente lo scorso anno. Ciò nonostante, i soggetti ricompresi a seguito dello svolgimento del processo di autovalutazione per l’identificazione del personale più rilevante per l’anno

2019, in particolare in relazione all'applicazione dei criteri qualitativi, sono i medesimi dello scorso anno a cui si aggiungono:

- un soggetto il cui rapporto lavorativo con Banca Intermobiliare si è costituito nel mese di agosto 2018 e che ricopre attualmente il ruolo di Chief Operating Officer;
- il Direttore Investimenti di Symphonia SGR, sia per l'impatto che l'attività svolta presso Symphonia SGR può avere anche sui risultati e i rischi della Capogruppo, sia in qualità di componente del Comitato Investimenti di Banca Intermobiliare.

## **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 è prevista 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 opportuno bilanciamento tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

L'Assemblea di Banca Intermobiliare in data 28 settembre 2018 ha approvato la modifica dello Statuto affinché sia consentito un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del "personale più rilevante" superiore al 100% (rapporto di 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1), fermo che la proposta potrà ritenersi validamente approvata con le maggioranze previste dalla normativa, di tempo in tempo applicabile.

Per l'esercizio 2019, nonostante la modifica statutaria, Banca Intermobiliare ha prudenzialmente deciso di rispettare per il "personale più rilevante" il rapporto 1:1 tra i compensi variabili e i compensi fissi, sebbene per taluni di questi 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, ossia dei soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa ed a garantire il conseguimento dei risultati attesi 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%.

Tale limite del 100% della remunerazione fissa viene applicata anche alla remunerazione variabile della figura dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sebbene l'importo massimo del compenso variabile sia definito anche in valore assoluto.



## 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.

## 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 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.

Gli obiettivi generali alla base dei piani 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".

Le componenti variabili della remunerazione sono parametrare a indicatori di performance della Banca e del singolo individuo, misurati al netto dei rischi e tengono conto dei livelli di patrimonio e liquidità necessari a fronteggiare l'attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi; prevedono, inoltre, gate di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori non potranno essere erogate, nonché meccanismi di *malus* e di *claw-back* come successivamente illustrati.

Tra le componenti variabili della remunerazione sono ricompresi anche:

- i patti di stabilità e di non concorrenza;
- i trattamenti *una tantum* garantiti specifici in fase di assunzione (*entry bonus*, incluso il risarcimento dell'importo relativo all'indennità sostitutiva del mancato preavviso trattenuto dal precedente datore di lavoro) e finalizzati alla permanenza in servizio del personale (*retention bonus*);
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (*golden parachute*).



## 7.6 DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

Con cadenza annuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le politiche retributive e incentivanti, un bonus pool complessivo rappresentato dalla somma degli importi variabili previsti nell'ambito di tutti i sistemi di incentivazione annuali e pluriennali approvati in relazione all'esercizio di riferimento; il bonus pool potrà essere erogato solamente in presenza delle necessarie condizioni di redditività, di stabilità patrimoniale e di liquidità previste dall'Entry Gate.

Il livello del bonus pool complessivo, inoltre, non può essere incrementato in funzione del raggiungimento di livelli superiori a quanto previsto dagli indicatori della performance aziendale individuati come soglie di accesso, mentre è oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime previste di cui al paragrafo successivo.

Esigenze di rafforzamento patrimoniali conducono ad una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post.

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' 13,5%;
- 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%.

Per l'esercizio 2019 all'Entry Gate è aggiunto un terzo indicatore rappresentato dal Risultato della Gestione Operativa >70% del budget escluso ogni elemento straordinario come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione<sup>3</sup>:

Limitatamente al personale appartenente alla Rete Commerciale, sia con riferimento ai dipendenti che ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ad esclusione dei soggetti rientranti nel personale più rilevante in applicazione ai criteri qualitativi o quantitativi, tale percentuale è ridotta al 60%.

---

<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

<sup>3</sup> Sono da considerarsi elementi straordinari, siano essi di segno positivo che negativo, eventi (i) non rivenienti dalla gestione caratteristica della Banca; (ii) strettamente connessi ad interventi di ristrutturazione aziendale non inclusi nel budget.

Perché l'Entry Gate si possa considerare superato è necessario che tutti gli indicatori siano validamente soddisfatti.

Il superamento della soglia definita di Entry Gate garantisce la sostenibilità dell'erogazione dei compensi variabili. La valutazione del superamento dell'Entry Gate verrà effettuata sulla base dei dati di fine esercizio, ma il Consiglio di Amministrazione potrà considerare anche l'andamento prospettico di tali parametri aggiornati al periodo di erogazione dei compensi variabili al fine di evidenziare eventuali necessità di capitale che dovessero emergere successivamente al termine dell'anno di esercizio e che potrebbero pregiudicare il mantenimento dei livelli previsti per tali indicatori dai requisiti di Vigilanza.

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 PAGAMENTO, DIFFERIMENTO E UTILIZZO DI STRUMENTI FINANZIARI NELL'EROGAZIONE DEL COMPENSO VARIABILE**

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per specifiche figure rientranti nel personale più rilevante e nel dettaglio specificate, per tutti i dipendenti operanti all'interno di Banca Intermobiliare e delle Società da essa controllate che maturino nel corso dell'esercizio un bonus sulla base di sistemi incentivanti strutturati e/o Objectives e/o su criteri discrezionali, 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.

Per i soggetti appartenenti al personale più rilevante, inoltre, una quota pari al 25% del compenso variabile complessivamente maturato sarà erogata, sia per la quota pagata *upfront* che per le quote differite 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.

Per importi di remunerazione variabile particolarmente elevati, ossia superiori 425.000 euro lordi corrispondenti al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA, la quota differita verrà elevata al 60% dell'importo spettante e la durata del differimento sarà allungata a 4 anni con quote di pari importo; la quota di compenso variabile in strumenti finanziari, rappresentata da azioni o Phantom Share collegate all'azione di Banca Intermobiliare sarà elevata al 50% sia per parte *up-front* che per le quote differite; 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.

I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sugli strumenti finanziari non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo, né al termine di esso.

Nel caso di differimento dell'erogazione del bonus maturato, sulla quota erogata in contati delle 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.

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. Anche per l'erogazione delle quote differite, la valutazione del superamento dell'Entry Gate terrà conto, non solo dei dati di fine esercizio, ma anche degli scenari evolutivi e prospettici relativi al mantenimento di tali indicatori al di sopra della soglia minima prevista dai requisiti dei Vigilanza.

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 individuale e il bilancio consolidato relativi all'esercizio 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 pari al 25% della retribuzione annua lorda (RAL) e comunque non superiore a € 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 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, sia per la quota *up-front* che per le quote di premio differite verrà riconosciuto e corrisposto solo ed esclusivamente nel caso in cui, al momento dell'erogazione, sia in corso il rapporto di lavoro del beneficiario con Banca Intermobiliare o con 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 per qualsivoglia motivo<sup>4</sup>, 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 (tale rapporto è fissato al 33% per i soggetti appartenenti alle Funzioni di Controllo).

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.

---

<sup>4</sup> Sono escluse dalla presente previsione le cessazioni per le seguenti motivazioni: decesso, pensionamento e trasformazione del rapporto lavorativo in altra forma contrattuale.

Pur configurandosi come compensi variabili e quindi soggetti alle previsioni relative alla modalità e tempistiche di erogazione, sono esclusi dal calcolo del limite del rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa le seguenti tipologie di compenso:

- nell'ambito di accordi di risoluzione del rapporto di lavoro, i patti di non concorrenza per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- importi che nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della Banca (paragrafo 7.13.2);
- gli importi determinati da un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa di legge applicabile;
- l'indennità sostitutiva del mancato preavviso erogata in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro per la quota prevista dalla contrattazione collettiva.

## **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*): tale scenario è previsto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti oppure stante l'impossibilità da parte della Banca di mantenere o ripristinare una solida base di capitale

Inoltre, l'Azienda attiverà 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 Consiglio di Amministrazione 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 in materia di prestazione dei servizi di investimento;
- 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 ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE**

### **7.12.1 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;

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 ai 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 20% 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.

### **7.12.2 PIANI DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO LUNGO TERMINE (LONG TERM INCENTIVE PLAN)**

La componente variabile di medio-lungo periodo (Long Term Incentive Plan), la cui attivazione è allo studio, sarà eventualmente strutturata in un piano triennale di durata corrispondente al Piano Industriale presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione e si potrà avvalere dell'utilizzo di assegnazione di Azioni o Stock Options di Banca Intermobiliare (anche nella forma di strumenti analoghi di tipo sintetico come Phantom Share o Phantom Share Option). Tale componente, volta a perseguire obiettivi di crescita di valore allineando, al contempo, l'interesse economico dei destinatari dei Piani a quello degli Azionisti, utilizzerà strumenti finanziari

che mirano 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, qualora attivato, prevedrà specifici gate di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità e di capitale non potrà essere erogato il bonus ad esso collegato; inoltre, oltre ai meccanismi di malus e claw-back, saranno definite condizioni di performance chiare e predeterminate che dovranno essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso.

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 raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale definito per il triennio 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Le caratteristiche e gli elementi distintivi del piano di Long Term Incentive, qualora attivato, verranno preventivamente sottoposte alla verifica e approvazione delle funzioni competenti.

Il Piano di Long Term Incentive è previsto in sede di assunzione per Direttore Generale e il Direttore Marketing & Investment Solutions.

### **7.12.3 PATTI DI STABILITÀ E PATTI DI NON CONCORRENZA**

In specifiche 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.

### **7.12.4 BONUS DI INGRESSO**

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

Tali importi non rientrano tra le voci considerate al fine del rapporto tra la remunerazione variabile e fissa se erogati immediatamente all'assunzione; sono comunque assoggettati alle regole di erogazione previste relativamente al differimento e all'utilizzo degli strumenti finanziari.

## **7.13 GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE**

### **7.13.1 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 sotto limiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- c) esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.



### 7.13.2 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).

Nell'ambito di tale limite massimo, è stata prevista una gradualità dell'importo accordato che viene parametrato alla durata del rapporto di lavoro intercorso, secondo i seguenti scaglioni:

- In caso di durata del rapporto di lavoro da un minimo di 6 mesi fino a 12 mesi: massimo 8 mensilità;
- In caso di durata del rapporto di lavoro tra 12 e 24 mesi: massimo 12 mensilità;
- In caso di durata del rapporto di lavoro tra 24 e 36 mesi: massimo 18 mensilità
- In caso di durata del rapporto di lavoro superiore a 36 mesi: massimo 24 mensilità

L'attribuzione di tale compenso, configurandosi quale compenso variabile, dovrà, in ogni caso, rispettare le regole precedentemente descritte in punto erogazione dei compensi variabili o dei compensi variabili particolarmente elevati al personale più rilevante, in particolare quanto definito in relazione al differimento, all'utilizzo di strumenti finanziari e all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post (malus e clawback).

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.

Non è prevista la possibilità di erogare compensi pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro, sebbene definiti dalle clausole contrattuali, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o recesso per giusta causa.

## 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** corporate attinenti alla strategia aziendale e al budget annuale atteso del Gruppo Banca Intermobiliare. In particolare in via esemplificativa e non esaustiva si intende:

- EVA
- RORAC
- Risultato Gestione Operativa/RWA
- Raccolta netta e/o Raccolta Netta Gestita;

- Margine di intermediazione;
- Costi operativi;
- Utile netto o Utile al lordo delle imposte

Per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale detti obiettivi quantitativi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale pari al 70%; per gli altri dirigenti e quadri direttivi tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non superiore al 40%.

Un'ulteriore percentuale di retribuzione variabile di breve termine fino ad un massimo del 40% è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi individuali relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la performance il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente. Tale tipologia di obiettivi non è contemplata per le figure dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale. Tra tali obiettivi rientrano, in via esemplificativa e non esaustiva:

- Cost Income;
- Raccolta Netta da reclutamento;
- Commissioni attive;
- Commissioni da attività di consulenza;
- Costo del credito;
- % raccolta gestita.

Infine 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. Il peso di tali obiettivi può arrivare ad un massimo del 40% (30% per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale).

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

Gli indicatori individuati e i relativi target sono definiti in coerenza con il Risk Appetite Framework(RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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.

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 nella categoria del Personale più rilevante), il sistema di determinazione dei bonus, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale.

## **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 26 aprile 2018, nella seguente misura:

- 40.000,00 euro lordi annui a ciascun Consigliere;
- un compenso aggiuntivo pari a 160.000 euro lordi annui al Presidente;
- un compenso aggiuntivo pari a 80.000 euro lordi annui al Vice Presidente;

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi 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.

In particolare sono stati definiti i seguenti compensi:

Per il Comitato Controlli Interni e Rischi composto complessivamente da 3 persone:

- Presidente: 40.000 euro lordi annui
- Membro: 20.000 euro lordi annui

Per il Comitato Nomine composto complessivamente da 3 persone:

- Presidente: 20.000 euro lordi annui
- Membro: 15.000 euro lordi annui

Per il Comitato Remunerazioni composto complessivamente da 3 persone:

- Presidente: 20.000 euro lordi annui
- Membro: 15.000 euro lordi annui

Per il Comitato Amministratori Indipendenti composto complessivamente da 3 persone i:

- Presidente: 15.000 euro lordi annui
- Membro: 10.000 euro lordi annui

L'Amministratore Delegato, ruolo introdotto con l'Assemblea Straordinaria del Soci in data 18 settembre 2018 che ha approvato la modifica statutaria, prevede un compenso annuo di 700.000 euro lordi. Per tale ruolo è prevista l'erogazione di compensi variabili. 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.

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 Delegato**

La remunerazione dell'Amministratore Delegato 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; tali obiettivi rispecchiano i target previsti dal piano rappresentato dal budget per il biennio 2018-2019 e prevedono la corresponsione di un emolumento variabile il cui importo massimo sarà assoggettato alle previsioni normative vigenti e alle deliberazioni assembleari in materia. Non sono previsti compensi minimi garantiti.

Pertanto, il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta dovrà rispettare il rapporto massimo 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.

A detta componente variabile, qualora rientrasse nei compensi variabili particolarmente elevati, si applicano le regole più stringenti definite il punto durata del differimento e quota del pagamento in strumenti finanziari (azioni o Phantom Shares di Banca Intermobiliare), oltre ad essere soggetta all'applicazione della verifica di superamento del gate di accesso e dei meccanismi di malus e di claw-back illustrati in precedenza.

È, inoltre, previsto un indennizzo per il caso di anticipata cessazione della carica di Amministratore Delegato la cui eventuale applicazione dovrà avvenire in conformità ai principi previsti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia e declinati per Banca Intermobiliare al precedente punto 7.13.2.

L'Amministratore con Incarichi beneficia inoltre della polizza D&O, come sopra illustrata, oltre alla polizza sanitaria per sé e i propri familiari, 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 2019 fino ad un massimo del 40% della retribuzione annua lorda, qualora siano raggiunti i livelli target degli obiettivi contenuti nel piano 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 può prevedere 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 potranno essere focalizzati sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale definito per il triennio 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta al Direttore Generale potrà arrivare fino ad un massimo del 1:1 secondo quanto 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 7.13.2.

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 Interbancaria, 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. 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.

I Responsabili di Direzione e gli altri Dirigenti Risk Takers beneficiano inoltre di una previdenza integrativa che prevede un 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 10% 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 della Direzione e per altri Dirigenti Risk Takers, si evidenziano le particolarità legate ad alcuni soggetti rientranti tra i Risk Takers.

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

Per i soggetti rientranti nel personale più rilevante e appartenenti a questa categoria di personale il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione è fissato dal rapporto 1:1.

### **Responsabili delle funzioni di controllo**

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria, si compone di una retribuzione annua (RAL) 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 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.

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

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 7.13.2.

### **9.3.2 ALTRO PERSONALE**

#### **Altri Dirigenti**

La remunerazione degli altri dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una eventuale retribuzione variabile su base discrezionale oppure collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative Balanced Scorecard, qualora per il ruolo ricoperto sia previsto un meccanismo di incentivazione strutturato. 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, qualora per il ruolo ricoperto sia previsto un meccanismo di incentivazione strutturato o tale previsione rientri nelle pattuizioni all'assunzione. 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 strettamente connessa alla tipologia di attività svolta. È necessario, quindi, che alla Rete Commerciale 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 FINALITÀ DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE**

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

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

#### **9.4.3 FORMAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE 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 e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nello svolgimento delle attività di sviluppo e gestione dei portafogli della clientela seguita. 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.

In talune situazioni, per il personale della Rete Commerciale vengono attivati patti di non concorrenza o patti di stabilità a fini di retention.

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

I parametri della valutazione della performance cui si ispira il sistema incentivante per il personale dipendente assegnato ai diversi ruoli della Rete Commerciale per l'esercizio 2019 possono così essere riassunti:

- A) Raccolta netta, raccolta netta gestita e ricavi;
- B) Crescita quantitativa della Rete Commerciale;
- C) Raccolta da reclutamento;

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

È, inoltre, prevista anche per l'anno 2019 un'iniziativa di Contest commerciale sulla Raccolta Netta Gestita.

Con l'obiettivo di incentivare e fidelizzare la Rete Commerciale si intende attivare un piano di remunerazione variabile di lungo termine attraverso il riconoscimento, al termine del triennio 2019-2021, 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 al 25% della RAL del beneficiario e comunque con un limite massimo di 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 al 25% della RAL del beneficiario e comunque con un limite massimo di 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 erogata 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 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.

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.

Sono previsti anche 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 incentivare e fidelizzare la Rete Commerciale attraverso il riconoscimento, al termine del triennio 2019-2021, 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 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.

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

## **10 POLITICHE RETRIBUTIVE E INCENTIVANTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE**

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

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

Symphonia SGR dovrà, invece, predisporre un proprio documento di politica, coerente alle linee guida definite dalla Capogruppo 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, ad eccezione delle figure appartenenti alle funzioni di controllo per cui tale limite è fissato al 33% della remunerazione fissa;
- la definizione di un compenso di breve periodo pari massimo al 100% della RAL per le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Commerciale e dei gestori e del 30% per tutti gli altri soggetti anche inclusi nel personale più rilevante della società controllata;
- 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;
- Le regole più stringenti da applicarsi ai compensi variabili di importo particolarmente elevato.

Relativamente alla strutturazione delle Balanced Scorecards (previste per i soggetti rientranti nel personale più rilevante delle società controllate) è prevista l'applicazione di un modello simile a quello attivato dalla Gruppo, al fine di rendere coerenti a livello di Gruppo i meccanismi di riconoscimento dei compensi variabili di breve periodo, allineando i comportamenti a driver strategici sia quantitativi che qualitativi. Ciò anche tenendo conto dell'appartenenza del singolo a ruoli e famiglie professionali trasversali al Gruppo stesso, garantendo l'equità interna. Nel rispetto della necessità di allineare i sistemi incentivanti agli interessi degli investitori/clienti e di rafforzare l'orientamento del singolo verso performance sostenibili, gli obiettivi inseriti nelle Balanced Scorecards dovranno essere preventivamente verificati dalla Capo Gruppo per assicurare la coerenza delle performance a quanto indicato nel Budget e nel Piano triennale approvato dal CDA della Capo Gruppo. La misurazione delle performance e il grado di raggiungimento degli obiettivi saranno soggetti a verifica da parte degli Organi deputati della Capo Gruppo

In ultimo, si definisce che, 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.



## **Funzione Compliance**

---

Parere in merito alla conformità della Policy sulla  
remunerazione per il 2019

## Executive Summary

La presente relazione viene redatta sulla base dell'indicazione contenuta nella Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia. La normativa prevede che: *“In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta”*.

A tal fine Banca Intermobiliare si qualifica come Banca Intermedia nonostante l'attivo inferiore al requisito normativo sulla base dello status di società quotata e dell'attività di private banking.

In merito alla Policy di remunerazione per il 2019 è stata effettuata un'analisi comparativa rispetto alla normativa prevista dalla Circolare 285/2013 ed è stato in particolare rilevato che:

- è stato individuato il personale più rilevante in base ad una metodologia condivisa ed è stata redatta una Policy così come previsto dalla normativa;
- l'intera remunerazione è suddivisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione;
- il rapporto tra componente fissa e variabile del personale più rilevante viene previsto nel rapporto di 1:1;
- con specifico riferimento al Bonus Pool, è stato specificato, come richiesto dalla Normativa, che esigenze di rafforzamento patrimoniale possono condurre ad una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post;
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management;
- la componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca o del gruppo nel suo complesso; la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dei livelli di capitale. Per il 2019 – coerentemente con una recente modifica della Circolare 285 – è stato previsto dalla Policy che un meccanismo di *malus* è previsto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti oppure stante l'impossibilità da parte della Banca di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Bozza di Policy sulla remunerazione per il 2019 si può ritenere conforme alla normativa vigente.

## Premessa

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

La normativa prevede anche che: *“In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza.”*

In particolare viene definito che possano essere individuate “Banche di minori dimensioni o complessità operativa” le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro.

In merito alla rischiosità delle attività si deve segnalare che attualmente la Banca ha un'unica linea di business che vede un profilo di rischio dei portafogli della clientela basso e che ha di molto diminuito l'esposizione ai rischi. L'offerta di credito si limita infatti a crediti “Lombard” totalmente garantiti, mentre con riferimento alla vendita di prodotti di investimento, questa è effettuata nel rispetto dei profili di rischio dei clienti. Si segnala, altresì, che è diminuita l'esposizione del banking book.

Si può segnalare che la Banca non ha emesso nel corso dell'ultimo anno strumenti di debito o *certificates* e che i prodotti emessi o gestiti da Symphonia SGR sono OICR o gestioni configurabili come non complessi. La struttura dei controlli interni è stata migliorata e sono stati aumentati i presidi di contenimento del rischio anche grazie al recepimento della normativa MIFID 2.

Alla luce di questa premessa si può concludere che Banca Intermobiliare si potrebbe configurare come Banca di Minori Dimensioni, tuttavia sono state anche definite alcune misure previste per le Banche Intermedie quali ad esempio il differimento di una parte del bonus e la corresponsione di una parte della componente variabile in strumenti legati all'andamento delle azioni della banca.

## La Policy sulla remunerazione per il 2019

In merito alla Policy di remunerazione per il 2019 è stata effettuata un'analisi comparativa rispetto alla normativa prevista dalla Circolare 285/2013 di cui si riportano di seguito in forma schematica le prescrizioni più rilevanti.

➤ Circolare 285/2013: Sezione I punto 4

La Circolare prevede che la società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisca una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; assicurando, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Circolare 285.

Il paragrafo 10 della Policy prevede che la stessa si applichi anche a tutte le società controllate di Banca Intermobiliare.

➤ Circolare 285/2013: Sezione I - Paragrafo 1.6

La Circolare prevede un obbligo di identificazione del personale più rilevante ed in particolare la predisposizione di una normativa interna dedicata ai criteri utilizzati dalla Banca per l'identificazione.

*“Le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione. La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce almeno: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione ai sensi del par. 6.1; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.”*

Per il 2019 è stato individuato il personale più rilevante in base ad una metodologia condivisa secondo i parametri indicati nel Regolamento Delegato 604/2014 attraverso una analisi condotta dalla Direzione del Personale congiuntamente con la Funzione Risk Management e la Funzione Compliance. È stata altresì redatta una apposita policy così come richiesto dalla normativa.

➤ Circolare 285/2013: Sezione II

La Circolare prevede un obbligo di identificazione di ruoli e responsabilità degli organi aziendali.

La Policy prevede un paragrafo 5 denominato “Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione”.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 1.1

La Circolare prevede che l’intera remunerazione sia suddivisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il Paragrafo 7 della Policy recepisce questa indicazione ed infatti 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.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 1.2:

La Circolare prevede che: *“Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1); il limite può essere tuttavia elevato, solo se previsto dallo statuto, in base a una decisione dell’assemblea: in questo caso, lo statuto attribuisce all’assemblea il potere di fissare – secondo la procedura di seguito indicata – un rapporto più elevato, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1). È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l’individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata.”*

A tal fine, si rileva che lo Statuto della Banca, prevede all’articolo 7.2 che: *“in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione – un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante superiore al 100% (rapporto di 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).*

Nonostante la modifica statutaria, per il 2019, il limite del rapporto tra remunerazione fissa e variabile è stato mantenuto a 1:1.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 2.1.3:

La Circolare dispone che la componente variabile debba rispettare i seguenti criteri:

1. la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. Ex ante risk adjustment); il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale; esso tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Una novità rilevante introdotta recentemente prevede quanto segue: *“Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del bonus pool e/o all’applicazione di meccanismi di correzione ex post”*. Tale previsione è stata prevista dalla Policy.

2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca o del gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali.

Il Paragrafo 7.7 della Policy prevede la corresponsione del Bonus solo al superamento della soglia definita di Entry Gate che quindi garantisce la sostenibilità dell’erogazione dei compensi variabili.

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

- a) ratio patrimoniale: Total Capital Ratio, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima del 13,5%;
- b) ratio di liquidità: Liquidity Coverage Ratio, 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%.

La funzione Risk Management ha ritenuto gli indicatori Total Capital Ratio e Liquidity Coverage Ratio coerenti con le richieste normative in materia di capacità patrimoniale e rischio liquidità.

Per l’esercizio 2019 all’Entry Gate è aggiunto un terzo indicatore rappresentato dal Risultato della Gestione Operativa >70% del budget (60% per la rete commerciale) escluso ogni elemento straordinario come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione.

Anche questo indicatore è stato ritenuto dalla Direzione Risk Management coerente con le indicazioni normative.

A maggiore presidio di questo entry gate è stata inoltre inserita nella policy la seguente frase: *“La valutazione del superamento dell’Entry Gate verrà effettuata sulla base dei dati di fine esercizio, ma il Consiglio di Amministrazione potrà considerare anche l’andamento prospettico di tali parametri aggiornati al periodo di erogazione dei compensi variabili al fine di evidenziare eventuali necessità di capitale che dovessero emergere successivamente al termine dell’anno di esercizio e che potrebbero pregiudicare il mantenimento dei livelli previsti per tali indicatori dai requisiti di Vigilanza”.*

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 2.5

La Circolare prescrive che la remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la performance e i rischi); solo in casi eccezionali essa è consentita, nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l’assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d’impiego.

La bozza di Policy per il 2019 prevede (paragrafo 7.12.4) 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”.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 2.5.2

La Circolare prescrive che la componente variabile sia sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti

Il Paragrafo 7.11 della Policy prevede che 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.

Per il 2019 – coerentemente con una recente modifica della Circolare 285 – è stato previsto dalla Policy che un meccanismo di *malus* è previsto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti oppure stante l'impossibilità da parte della Banca di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 2.1.3

La Circolare prevede che la componente variabile venga bilanciata, per una quota pari ad almeno il 50%, tra:

- i. azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti il cui valore riflette il valore economico della società; e
- ii. ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014.

Nonostante BIM sia classificabile come banca di minori dimensioni e quindi il paragrafo 2.1.3 non è applicabile, sono state anche individuate alcune misure previste per le Banche Intermedie quali ad esempio il differimento di una parte del bonus e la corresponsione di una parte della componente variabile in strumenti legati all'andamento delle azioni della banca.

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.

Inoltre:

- 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.

Nel paragrafo 7.9 della Bozza di Policy viene indicata una soglia minima del 25% della RAL e comunque non superiore a € 40.000 come soglia di materialità per la corresponsione cash ed upfront della remunerazione variabile. Su questo punto si sottolinea che la Circolare 285 non prevede alcun caso di esclusione dei criteri di differimento e di corresponsione in strumenti finanziari della componente variabile della remunerazione.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 3

La Circolare prevede che per i consiglieri non esecutivi devono essere evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati al paragrafo 2.1. Lo stesso vale per la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

La Policy di Banca Intermobiliare non prevede meccanismi di incentivazione per i consiglieri non esecutivi.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III - Paragrafo 3 (ultimo comma)

La Circolare prescrive che per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo.

Il Paragrafo 9.3.1. della Policy prevede che 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.

➤ Circolare 285/2013: Sezione III – Paragrafo 2.2.2

La Circolare prescrive che i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute) siano collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca.

Il paragrafo 7.13.2 della Policy dispone:

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).

Nell'ambito di tale limite massimo, è stata prevista una gradualità dell'importo accordato che viene parametrato alla durata del rapporto di lavoro intercorso, secondo i seguenti scaglioni:

- In caso di durata del rapporto di lavoro da un minimo di 6 mesi fino a 12 mesi: massimo 8 mensilità;
- In caso di durata del rapporto di lavoro tra 12 e 24 mesi: massimo 12 mensilità;
- In caso di durata del rapporto di lavoro tra 24 e 36 mesi: massimo 18 mensilità
- In caso di durata del rapporto di lavoro superiore a 36 mesi: massimo 24 mensilità

L'attribuzione di tale compenso, configurandosi quale compenso variabile, dovrà, in ogni caso, rispettare le regole precedentemente descritte in punto erogazione dei compensi variabili o dei compensi variabili particolarmente elevati al personale più rilevante, in particolare quanto definito in relazione al differimento, all'utilizzo di strumenti finanziari e all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post (malus e clawback).

➤ Circolare 285/2013: Sezione IV punto 1

La Circolare prevede l'obbligo di distinguere una parte ricorrente ed una parte non ricorrente della retribuzione dei promotori finanziari con un contratto di agenzia.

Il paragrafo 9.5.2. della Policy prevede che 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.

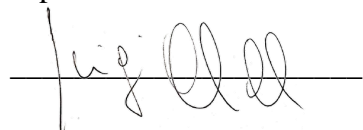
In particolare, la componente non ricorrente della remunerazione è collegata alle seguenti categorie di incentivo:

- 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.

### **Conclusionione**

Alla luce delle considerazioni che precedono la Bozza di Policy sulla remunerazione per il 2019 si può ritenere conforme alla normativa vigente.



Luigi Chirolli

Responsabile Direzione Compliance ed Antiriciclaggio



---

## **Direzione Risk Management**

# **Parere sulle politiche di remunerazione 2018 e sul sistema incentivante 2019**

**INDICE**

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PARERE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL 2018</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>PARERE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL 2019</b>	<b>3</b>

## 1 PREMESSA

Secondo quanto previsto dalla Circolare n.285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, la Funzione Risk Management è tenuta a fornire un proprio parere in merito alla coerenza delle Politiche Retributive e Incentivanti di Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni S.p.a. (di seguito, la "Banca" o "BIM") rispetto al *Risk Appetite Framework*.

## 2 PARERE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL 2018

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

La Direzione è stata coinvolta anche nella definizione dei criteri adottati per l'individuazione del personale rilevante.

Nel Piano di Retribuzione ed Incentivazione 2018 sono stati introdotti una serie di opportuni presidi atti a contenere sia i rischi patrimoniali e di liquidità che i rischi operativi e reputazionali, in particolare:

- È previsto un *gate* di accesso per cui il mancato raggiungimento degli indicatori di stabilità patrimoniale (*Total Capital Ratio – Livello Tolerance 10.5%*) e di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio – Livello Tolerance 110%*) definiti in sede di approvazione del RAF 2018 da parte del Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2018;
- Sono stati introdotti meccanismi di *malus* e di *claw-back* al fine di contenere Rischi Operativi e Reputazionali, disincentivando comportamenti non trasparenti e/o fraudolenti da parte del personale commerciale;
- È stato definito un piano di erogazione degli incentivi differito nel tempo tale da rendere le *performace* sostenibili nel tempo.

Alla luce degli aspetti sopra rappresentati la Direzione Risk Management fornisce **parere positivo** in merito alla coerenza delle Politiche Retributive ed Incentivanti della Banca per l'anno 2018 con il *Risk Appetite Framework*.

## 3 PARERE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL 2019

Per il 2019 sono valide le stesse considerazioni sopra riportate. Nel Piano di Retribuzione ed Incentivazione 2019 sono stati introdotti una serie di opportuni presidi atti a contenere sia i rischi patrimoniali e di liquidità che i rischi operativi e reputazionali, in particolare:

- È previsto un *gate* di accesso per cui il mancato raggiungimento degli indicatori di stabilità patrimoniale (*Total Capital Ratio – Livello Tolerance 13.5%*) e di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio – Livello Tolerance 110%*) definiti in sede di approvazione del RAF 2019 da parte del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019;



- Per l'esercizio 2019 all'Entry Gate è aggiunto un terzo indicatore rappresentato dal Risultato della Gestione Operativa, che deve essere maggiore del 70% del budget, escluso ogni elemento straordinario<sup>1</sup>, come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione: limitatamente al personale appartenente alla Rete Commerciale, sia con riferimento ai dipendenti che ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ad esclusione dei soggetti rientranti nel personale più rilevante in applicazione ai criteri qualitativi o quantitativi, tale percentuale è ridotta al 60%;
- Sono definiti meccanismi di *malus* e di *claw-back* al fine di contenere i Rischi Operativi e Reputazionali disincentivando comportamenti non trasparenti e/o fraudolenti da parte del personale commerciale;
- È definito un piano di erogazione degli incentivi differito nel tempo tale da rendere le *performace* sostenibili nel tempo.

In merito ai contenuti riportati nel 25° Aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia riguardanti le politiche di remunerazione, si sottolinea quanto segue:

1. La Circolare 285 (Principi generali Sezione 1-par.5) prevede che le politiche devono tenere conto del "costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo".

Il Total Capital ratio è un indicatore che quantifica l'adeguatezza patrimoniale della Banca o, equivalentemente, il capitale necessario per svolgere le attività intraprese. Il ratio è rettificato per il rischio e rappresenta il costo del capitale nella misura in cui per costruzione quantifica il capitale necessario allo svolgimento delle attività della Banca; il ratio è dato dal rapporto fra il totale dei fondi propri e le attività di rischio ponderate generate dall'operatività corrente (o Risk Weighted Asset, RWA). Un livello inadeguato del ratio determina azioni correttive volte al ripristino del patrimonio oppure alla riduzione dei rischi. Infine, il numeratore del Total Capital ratio riflette anche utili e perdite di periodo, le riserve OCI (positive o negative) in essere, ed è depurato di poste quali: avviamento, attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura.

L'LCR misura nel breve termine (un mese) l'adeguatezza della Banca sotto il profilo della liquidità. Il mantenimento di un livello adeguato di asset prontamente liquidabili e *unencumbered* (gli high quality liquid asset, numeratore del ratio LCR) permette il rispetto della soglia regolamentare e del livello di attenzione relativi all'LCR ma allo stesso tempo rende indisponibili gli asset high quality per impiego in attività di investimento. Sotto questo aspetto l'LCR quantifica il costo del mantenimento di livelli di liquidità adeguati.

Il terzo indicatore introdotto, rappresentato dal Risultato della Gestione Operativa, non è stato rettificato per il rischio (RWA). Nel 2019 il Risultato della Gestione Operativa è previsto negativo; la rettifica del Risultato della Gestione Operativa per gli RWA determinerebbe effetti distorsivi di riduzione del ratio a fronte di un aumento della rischiosità assunta dalla Banca. Per questa ragione si è ritenuto opportuno fissare un indicatore che quantifichi il solo Risultato della Gestione Operativa, senza rettificarlo per il rischio, escludendo, per la stessa ragione, indicatori quali RAROC o EVA, ad esempio. Tali indicatori, sono tuttavia oggetto di monitoraggio periodico.

<sup>1</sup> Sono da considerarsi elementi straordinari, siano essi di segno positivo che negativo, eventi (i) non rivenienti dalla gestione caratteristica della Banca; (ii) strettamente connessi ad interventi di ristrutturazione aziendale.

Il raggiungimento dei livelli di entry gate sopra riportati presuppone implicitamente l'adeguatezza patrimoniale della Banca<sup>2</sup>, mentre il mancato raggiungimento potrebbe richiedere un rafforzamento patrimoniale.

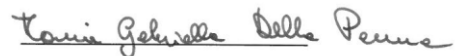
Il bonus pool relativo all'anno 2019 è stato incluso nel Budget 2019<sup>3</sup> e i target 2019 di LCR e Total Capital ratio ne tengono conto. Come riportato anche nella Policy delle Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo, "il superamento della soglia definita di Entry Gate garantisce la sostenibilità dell'erogazione dei compensi variabili. La valutazione del superamento dell'Entry Gate verrà effettuata sulla base dei dati di fine esercizio, ma il Consiglio di Amministrazione potrà considerare anche l'andamento prospettico di tali parametri aggiornati al periodo di erogazione dei compensi variabili al fine di evidenziare eventuali necessità di capitale che dovessero emergere successivamente al termine dell'anno di esercizio e che potrebbero pregiudicare il mantenimento dei livelli previsti per tali indicatori dai requisiti di Vigilanza".

Alla luce degli aspetti sopra rappresentati la Direzione Risk Management fornisce parere positivo in merito alla coerenza delle Politiche Retributive ed Incentivanti della Banca per l'anno 2019 con il Risk Appetite Framework.

Torino, 14/03/2019

Responsabile Direzione Risk Management

Maria Gabriella Della Penna



<sup>2</sup> Ad oggi non è noto un eventuale SREP

<sup>3</sup> Approvato dal CDA del 28 febbraio 2019