



Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo

01 Aprile 2021

INDICE

SEZIONE I	1
1 ASPETTI GENERALI	1
1.1 OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	1
1.2 PERIMETRO DI APPLICAZIONE	1
1.3 VALIDITÀ E DECORRENZA.....	1
1.4 AGGIORNAMENTO.....	1
1.5 FONTI NORMATIVE.....	1
1.6 PRINCIPI E CRITERI GENERALI.....	2
2 MODELLO DI BUSINESS	2
3 OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	3
4 UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE	4
5 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	4
5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI.....	4
5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
5.3 COMITATO REMUNERAZIONI.....	6
5.4 COMITATO CONTROLLO E RISCHI.....	6
5.5 AMMINISTRATORE DELEGATO.....	6
5.6 RISORSE UMANE.....	7
5.7 PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE.....	7
5.8 RISK MANAGEMENT.....	7
5.9 COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO	8
5.10 INTERNAL AUDIT.....	8
5.11 DIRIGENTE PREPOSTO	8
6 POLITICA DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	8
6.1 GOVERNANCE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE.....	8
6.2 CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	9
6.3 PROCEDURA D’ESCLUSIONE.....	10
6.4 RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	10
7 LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI	11
7.1 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	12
7.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	12
7.3 COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	13
7.4 COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON DIPENDENTE	14
7.5 COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	14
7.6 DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL.....	15
7.7 SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE).....	16

7.8	PAGAMENTO, DIFFERIMENTO E UTILIZZO DI STRUMENTI FINANZIARI NELL'EROGAZIONE DEL COMPENSO VARIABILE	17
7.9	ISTITUZIONE DI UN MECCANISMO DI CAP VOLTO AD ASSICURARE IL RISPETTO DEL RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA	18
7.10	MECCANISMI DI <i>MALUS</i> E <i>CLAW BACK</i>	19
7.11	CRITERI DI CORRETTEZZA E CONTENIMENTO DEI RISCHI REPUTAZIONALI	20
7.12	ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	20
7.12.1	<i>Incentivazione di breve termine</i>	20
7.12.2	<i>Incentivazione di medio lungo termine</i>	21
7.12.3	<i>Patti di stabilità</i>	21
7.12.4	<i>Patti di non concorrenza</i>	21
7.12.5	<i>Bonus di ingresso</i>	21
7.13	ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	22
7.13.1	<i>Polizza di assicurazione D&O</i>	22
7.13.2	<i>Pagamenti di fine rapporto</i>	22
7.13.3	<i>Benefici pensionistici discrezionali</i>	23
7.13.4	<i>Deroghe</i>	23
8	INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI	24
	SEZIONE II	26
9	RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020	26
9.1	FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI GRUPPO E CRITERI APPLICATI	26
9.2	INFORMAZIONE SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI	29
9.2.1	<i>Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione</i>	29
9.2.2	<i>Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale</i>	31
9.2.3	<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato</i>	31
9.2.4	<i>Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2020</i>	32
9.2.5	<i>Remunerazioni per Linee di attività relative al personale più rilevante</i>	33
9.2.6	<i>Remunerazioni per le categorie del personale più rilevante</i>	33
9.2.7	<i>Remunerazioni per il restante personale dipendente</i>	34
9.2.8	<i>Informazioni in merito alla remunerazione dei consulenti finanziari</i>	34
10	TABELLE ANNO 2020 – INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DI “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	36

SEZIONE I

1 ASPETTI GENERALI

1.1 OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito, la “**Policy**” o le “**Politiche di Remunerazione e Incentivazione**”) definisce il sistema di remunerazione e incentivazione per l’anno 2021 adottato da Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni S.p.A., (di seguito, “**Banca Intermobiliare**” o la “**Banca**” o la “**Capogruppo**”) in qualità di capogruppo del Gruppo bancario Banca Intermobiliare (di seguito, il “**Gruppo**”).

1.2 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica alla Capogruppo nonché a tutte le società del Gruppo le quali devono adottare la stessa come regolamentazione di riferimento in quanto compatibile. In particolare, laddove le peculiarità del *business*, la struttura organizzativa e le prassi impongono una specifica regolamentazione, le Società appartenenti al Gruppo potranno emettere un proprio regolamento nel rispetto delle linee guida fissate dalla presente Policy.

1.3 VALIDITÀ E DECORRENZA

La Policy è valida e decorre dal giorno successivo la data di approvazione da parte dell’Assemblea Ordinaria dei Soci della Capogruppo.

1.4 AGGIORNAMENTO

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane è responsabile della stesura e dell’aggiornamento del documento.

1.5 FONTI NORMATIVE

La presente Policy è redatta da Banca Intermobiliare ai sensi dell’art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e in conformità alle disposizioni di Banca d’Italia su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito le “**Disposizioni**” o le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

La presente Policy è conforme, altresì, alle previsioni del 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.

La presente Policy tiene conto, inoltre, delle linee guida emanate dal Financial Stability Board volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l’allineamento dell’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 agli interessi di sostenibilità 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/o a danno della stessa.

1.6 PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Recependo i principi fondanti la normativa di riferimento, 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 stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza e dall'EBA, l'Autorità Bancaria Europea, con 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 sui 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 sistema incentivante che consenta di ponderare la remunerazione variabile rispetto al profilo di rischio assunto dal singolo beneficiario e dalla Banca, 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 particolare, il sistema incentivante dei singoli beneficiari prevede la combinazione di indicatori che tengono conto dei rischi e i risultati della Banca nel suo complesso, di quelli delle singole unità di *business* e di quelli individuali;
- l'enfaticizzazione (i) del rispetto della correttezza nelle relazioni con la clientela, (ii) del contenimento dei rischi reputazionali e (iii) della conformità delle condotte alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina;
- la previsione per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo di un sistema incentivante correlato all'adeguatezza qualitativa delle proprie strutture, con obiettivi esclusivamente di funzione e con un tetto alla remunerazione variabile non superiore al 33% della remunerazione fissa, come richiesto dalla normativa corrente.

2 MODELLO DI BUSINESS

Coerentemente con quanto indicato nella Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, 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.

Ai fini della classificazione della dimensione e complessità di Banca Intermobiliare e la

conseguente graduazione delle norme previste dalla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, si evidenzia che Banca Intermobiliare, benché in base al suo attivo di bilancio (Euro 0.9 miliardi al 31 dicembre 2020) si collochi nella c.d. fascia degli "intermediari minori" (attivo consolidato inferiore ai Euro 3,5 miliardi), ha stabilito prudenzialmente l'applicazione delle norme definite per le banche intermedie, in considerazione della quotazione sui mercati regolamentati seppur con un flottante azionario contenuto e dello svolgimento di attività di negoziazione sia in conto proprio che in conto terzi.

Da tale determinazione deriva l'applicazione della disciplina prevista, allo stato, dalla suddetta Circolare per le banche intermedie, incluse le norme più stringenti relative al differimento di quote di compenso variabile e all'utilizzo di strumenti finanziari, seppure con percentuali e durata proporzionali alla dimensione della Banca e pari almeno alla metà di quanto previsto per le banche di maggiori dimensioni.

3 OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Banca Intermobiliare si ispirano 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 e Incentivazione 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 promuovere la meritocrazia negli interventi remunerativi, in grado di assicurare un solido collegamento tra le prestazioni, la qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione del rischio nel raggiungimento degli obiettivi del piano industriale;
- a fidelizzare il personale con competenze chiave per la Banca;
- ad assicurare l'equità interna, al fine di stimolare comportamenti virtuosi;
- a garantire la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali competitor;
- 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;
- a promuovere una cultura della *performance* orientata alla correttezza nel rapporto con la clientela e i principi etici alla base della Banca.

Banca Intermobiliare assicura che il proprio personale non venga remunerato o riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o comunque modalità elusive delle Disposizioni di Vigilanza. 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 relativamente a operazioni personali e obbligo di canalizzazione, la Banca richiede, altresì, 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

La Banca, anche avvalendosi di consulenti esterni indipendenti, 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 E INCENTIVAZIONE

5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banca Intermobiliare 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 di Remunerazione e Incentivazione sottoposte 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 di Remunerazione e Incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Inoltre:

- assicura che le Politiche di Remunerazione e Incentivazione siano adeguatamente documentate e trasmesse all'Assemblea per l'approvazione, inclusi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- assicura che la Politiche di Remunerazione e Incentivazione siano accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Avvalendosi del Comitato Remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: Amministratore Delegato, consiglieri esecutivi; i direttori generali, i condirettori generali, i vice direttori generali ove previsti e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo; gli altri soggetti rientranti tra i *risk takers*;
- 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;
- assicura che le funzioni e i servizi aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Pianificazione e Controllo di Gestione, Legale e Affari Societari, Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit) risultino coinvolti nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni e servizi tenuti a svolgere controlli anche *ex post*;
- 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;
- 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 di Remunerazione e Incentivazione 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 di Remunerazione e Incentivazione 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 Controllo e Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca siano coerenti con il Risk Appetite Framework (di seguito, 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, avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti, propone, previa informativa al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del *budget* annuale complessivo relativo alle spese e ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, assicurando la coerenza con le strategie approvate nel piano strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione e tempo per tempo vigente (di seguito, il "**Piano Strategico**").

L'Amministratore Delegato verifica, altresì, lo stato di applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione e ha poteri di proposta in merito alle stesse.

L'Amministratore Delegato dispone, inoltre, di poteri di proposta in merito ai soggetti aziendali da fare rientrare all'interno del "personale più rilevante".

Sulla base di quanto previsto nella Policy, l'Amministratore Delegato definisce l'allocatione della remunerazione variabile ai singoli destinatari, sentiti anche i rispettivi Responsabili e il Responsabile Servizio Risorse Umane.

5.6 RISORSE UMANE

Il Servizio Risorse Umane partecipa alla definizione della Policy 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 e dei servizi 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 della Banca rispetto al mercato di riferimento;
- fornisce all'Amministratore Delegato informazioni circa lo stato di applicazione della Policy;
- 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 della Policy a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;
- sottopone all'Amministratore Delegato l'elenco dei ruoli identificabili come "personale più rilevante".

5.7 PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

Il Servizio in oggetto contribuisce alla definizione della Policy 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 dalle stesse conseguiti.

5.8 RISK MANAGEMENT

La Funzione in oggetto contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (**RAF**), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

5.9 COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

5.10 INTERNAL AUDIT

La Funzione Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Policy e alle Disposizioni di Vigilanza.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni e dei servizi 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 dell'Assemblea dei Soci.

5.11 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

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 2020, i criteri e le procedure utilizzate sono applicati sul modello di “governance” attualmente in essere.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato 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 l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione:

- fornendo indicazioni preliminari al Gruppo di Lavoro (cfr. infra);
- 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.

Il Servizio Risorse Umane, la Direzione Operations e le Funzioni Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio e Internal Audit, per quanto di competenza, collaborano nell'ambito di un gruppo di lavoro (di seguito, il "**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:

- Il Servizio Risorse Umane presidia, coordina e monitora il processo nel suo complesso;
- la Funzione Compliance e Antiriciclaggio 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 Funzione Internal Audit 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.

6.2 CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

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 (di seguito, il "**Regolamento Delegato (UE)**") e secondo le indicazioni riportate dalla Circolare 285/2013 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 qualitativi sub punti 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 qualitativi sub punti 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, relativamente alle esposizioni al rischio di credito e al rischio finanziario delle operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione, tenendo conto delle autonomie creditizie, del Comitato Crediti e Antiriciclaggio e di eventuali deleghe operative previste dai Regolamenti in materia.
- tra gli ambiti retributivi, i criteri quantitativi sub comma 1, lettere a, b e c 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 l'assoggettamento di coloro che rientrano in tale categoria alle regole definite dalla specifica regolamentazione in materia di erogazione della remunerazione variabile, in particolare con riferimento a differimento e a pagamenti in strumenti finanziari.

6.3 PROCEDURA D'ESCLUSIONE

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dei criteri quantitativi sub comma 1, lettere a, b e c dell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) possa non essere considerato come "personale più rilevante" in conformità con quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE), la stessa si atterrà alle tempistiche e modi stabiliti dalle Disposizioni di Vigila in tema di procedimento per l'esclusione del personale più rilevante.

La notifica di cui all'art. 4, comma 4, del Regolamento Delegato (UE) verrà trasmessa dalla Banca dopo essere stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con la valutazione da parte della Funzione Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze ed esclusioni, a valle della procedura di seguito descritta.

Il Servizio Risorse Umane:

- 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 per quanto di competenza e da eventuali strutture della Banca e/o delle società del Gruppo, 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 all'Amministratore Delegato e al Comitato per la Remunerazione, raccogliendo l'eventuale parere positivo a procedere;
- in caso di parere positivo, predispone la documentazione richiesta dalla Banca d'Italia e, previa informativa all'Amministratore Delegato, la sottopone - accompagnata dalla valutazione da parte della Funzione Internal Audit - al Consiglio di Amministrazione, che delibera sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi per quanto di competenza.

6.4 RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Allo stato sulla base della struttura organizzativa in essere - potenzialmente oggetto di revisione anche sulla base di quanto previsto nel Piano Strategico - il perimetro del "Personale più rilevante" a livello di Gruppo include complessivamente 27 ruoli:

- A. Membri del Consiglio di Amministrazione (n. 9): Presidente, Amministratore Delegato, 7 Consiglieri non esecutivi;

- B. Responsabili delle seguenti strutture, riportanti direttamente all'Amministratore Delegato¹ (n. 5): Direzione Commerciale¹, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Operations, Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, Servizio Risorse Umane, Servizio Legale e Affari Societari,
- C. Responsabili delle seguenti unità operative/aziendali rilevanti (n. 5): Servizio Crediti, Servizio Mercati Finanziari, Direttore Generale della controllata Symphonia SGR S.p.A. (di seguito, "**Symphonia**"), Direttore Investimenti (Chief Investment Officer) di Symphonia, consigliere con deleghe operative della controllata BIM Fiduciaria S.p.A.;
- D. Responsabili che per attività/autonomie/poteri sono considerati aventi impatto sul rischio aziendale (n. 5): Ufficio Trading Conto Proprio, Area Commerciale Nord-Ovest, Area Commerciale Lombardia, Area Commerciale Nord-Est e Area Commerciale Centro-Sud;
- E. Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (n. 3): Funzione Internal Audit, Funzione Compliance e Antiriciclaggio, Funzione Risk Management².

L'applicazione dei criteri quantitativi ha individuato 3(tre) 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:

- n. 1 Consulente Finanziario rientra nell'0,3% del personale a cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nell'esercizio precedente (criterio 1.b)
- n. 2 Consulenti Finanziari hanno percepito nell'esercizio 2020 una remunerazione complessiva superiore a Euro 500.000 e inferiore Euro 750.000.

7 LA REMUNERAZIONE E LE MODALITA' DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI

La struttura remunerativa adottata con riferimento a tutto il personale prevede, nell'ambito dei principi di cui ai precedenti paragrafi 1 sub "Fonti Normative", 2 e 3, (i) una componente fissa della remunerazione, che tiene conto del ruolo ricoperto, dell'ampiezza delle responsabilità, dell'esperienza professionale, delle capacità richieste per ciascuna posizione e della qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*, (ii) nonché una componente variabile che mira a valorizzare i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, della banca e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

Con riferimento, in particolare, alle Funzioni di Controllo la componente fissa verrà valorizzata in considerazione anche della particolare esposizione al rischio, quale diretta conseguenza della posizione ricoperta.

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, di azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

¹ Si precisa che l'Amministratore Delegato allo stato ha assunto *ad interim* la responsabilità della Direzione Commerciale.

² Si precisa che anche le Funzioni Compliance e Antiriciclaggio e Risk Management riportano direttamente all'Amministratore Delegato.

Per alcuni *manager* può essere prevista anche la partecipazione a piani di *Long Term Incentive*, che legano la retribuzione ad obiettivi di lungo termine delle Società nel rispetto della Policy.

7.1 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE

In conformità a quanto disposto dalla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, è di particolare importanza per la Banca e il Gruppo assicurare un opportuno bilanciamento del rapporto 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).

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

7.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

In conformità con quanto disposto dalla Circolare n. 285/2013 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, ferma l'applicazione dei principi di cui ai precedenti paragrafi 1 sub "Fonti Normative", 2 e 3, finalizzati a introdurre nei confronti degli stessi un sistema di remunerazione coerente con il perseguimento di interessi di medio - lungo termine da parte della Banca e con la prudente politica di gestione del rischio posta in essere dalla stessa, verranno applicati, altresì, 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 l'eventuale compenso aggiuntivo (in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro) per il Presidente, il Vicepresidente (ove esistente) e gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti in seno al Consiglio.

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 Vicepresidente (ove esistente), come previsto da Statuto, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica.

Per l'Amministratore Delegato sono previsti, nel rispetto dei principi di cui ai precedenti paragrafi 1 sub "Fonti Normative", 2 e 3, piani di incentivazione o componenti variabili nonché trattamenti, *benefit* e accordi di *severance* secondo quanto regolato, nel rispetto della Policy, dal Management Agreement, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare nelle sedute del 30 aprile 2019 e del 28 maggio 2019 e dal Regolamento del Sistema Incentivante dell'Amministratore Delegato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare nella seduta del 30 luglio 2020. Più in generale, per quanto riguarda la remunerazione variabile, la Banca corrisponderà all'Amministratore Delegato un emolumento variabile pari sino al massimo previsto, di tempo in tempo, dalla Policy, in relazione e in proporzione al raggiungimento, anche parziale, di obiettivi quantitativi e qualitativi che saranno assegnati all'Amministratore Delegato anche sulla base del Piano Strategico. Per quel che riguarda la *severance*, troveranno applicazione le previsioni di cui al successivo paragrafo 7.13.2. All'Amministratore Delegato saranno garantiti, per tutta la durata della Carica, trattamenti e *benefit* in linea con quelli garantiti a *manager* di banca con posizioni similari, nonché ogni altro trattamento e *benefit* in essere per il *top management* della Banca.

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 dalla Policy, 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 non correlati alla formazione di valore ricorrente a medio e lungo termine. Come detto sub paragrafo 7, 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 dagli accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

7.4 COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON DIPENDENTE

Per i Collaboratori non legati alla Banca 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 Banca 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, si tiene conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto. Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto 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, nel rispetto, in ogni caso, della normativa corrente.

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:
 - di obiettivi aziendali predefiniti;
 - dei livelli attesi di performance individuale, sia sotto il profilo quantitativo, sia sotto il profilo qualitativo, sia sotto quello quali-quantitativo (ove previsto);
- essere "*compliant*", rispetto alla disciplina regolamentare già citata, con particolare riferimento ai "Material Risk Takers".

Le componenti variabili della remunerazione sono parametrize 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.

Possono essere riconosciuti anche *bonus* discrezionali, purché corrisposti con modalità coerenti con la Policy e con le specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

Tra le componenti variabili della remunerazione sono ricompresi anche:

- i patti di stabilità;
- i patti di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti) per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- 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*);
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi – indicati nel seguito come *severance* - pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante.

Non costituiscono, invece, remunerazione variabile e non sono quindi soggetti alle previsioni del presente documento:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, ovvero istituti di retribuzione differita di simile natura;
- l'indennità di mancato preavviso, nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva;
- gli importi determinati autonomamente da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale) in relazione a controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- gli elementi accessori di limitato valore materiale riconosciuti in base agli usi e consuetudini locali;
- i patti di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti) per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

7.6 DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

Con cadenza annuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Policy, 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 patrimoniale 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 appartenenti al Gruppo, 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 Consiglio di Amministrazione.

7.7 SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE)

Per tutto il personale del Gruppo e per tutti i collaboratori non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato 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 è rappresentata dal livello di Tolerance dei seguenti due indicatori riferiti al RAF:

- a) ratio patrimoniale: Total Capital Ratio³, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell'14,47%;
- b) ratio di liquidità: Liquidity Coverage Ratio⁴, 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%.

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

³ 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)

⁴ 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

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.

L'*Entry Gate* 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 del Gruppo che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* sulla base di sistemi incentivanti strutturati e/o obiettivi 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 dell'*Entry Gate* 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 *up-front* che per le quote differite, in azioni della Banca o in strumenti finanziari collegati alle azioni della Banca.

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

Per importi di remunerazione variabile particolarmente elevati, ossia superiori a Euro 430.000 lordi corrispondenti al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA, la parte differita (i) sarà allungata a 4 anni con quote di pari importo e (ii) sarà composta al 50% da strumenti finanziari, quali azioni della Banca o strumenti finanziari collegati alle azioni della Banca; 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.

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.

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 Euro 50.000 (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).

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 (da intendersi quest'ultima 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 stabilito dall'Assemblea dei Soci 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 suddetto rapporto stabilito dall'Assemblea dei Soci 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.

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, gli importi pattuiti e riconosciuti a titolo di corrispettivo dei patti di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti) per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi pattuiti e riconosciuti 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 (c.d. Severance, 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

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 patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, le somme oggetto di differimento possono 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, la Banca e/o le Società del Gruppo attiveranno meccanismi di *claw back* (ovvero restituzione dei bonus già corrisposti) a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicati dalla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicati dalla Banca, nei casi da quest'ultima previsti;
- violazioni delle norme in materia di prestazione dei servizi di investimento;
- violazioni delle norme sulla trasparenza bancaria e 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.

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 degli stessi oppure nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo dell'*Entry Gate*.

7.11 CRITERI DI CORRETTEZZA E CONTENIMENTO DEI RISCHI REPUTAZIONALI

I sistemi di remunerazione e di incentivazione sono ispirati, in particolare 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

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo cosiddetto di *Management by Objectives* (di seguito, "**MBO**") che persegue la coerenza con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento. Il sistema di MBO è collegato agli strumenti delle *Balanced Scorecards* (di seguito, "**BSC**") e, per la Rete Commerciale, delle *Schede Individuali* (di seguito, "**Schede**").

L'adozione di tali strumenti è tesa a tradurre i *target* di medio-lungo termine e di budget annuale del Gruppo in un insieme di obiettivi che, tenendo conto dei rischi aziendali, siano capaci di allineare i comportamenti alle strategie di business e indirizzarli verso performances sostenibili nel tempo.

Gli obiettivi vengono assegnati annualmente e, in genere, sono articolati in:

- Obiettivi quantitativi (aziendali e specifici per singolo ruolo), collegati a indicatori di performance economico-patrimoniali;
- Obiettivi qualitativi, legati a elementi non quantificabili quali, a titolo d'esempio, specifiche attività progettuali o il rispetto delle norme e delle procedure;
- Obiettivi quali-quantitativi, legati a elementi quantificabili ancorché non strettamente collegati a indicatori di performance economico-patrimoniali quali, a titolo d'esempio, specifici obiettivi in termini di rispetto delle norme e delle procedure.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che ne determina l'incidenza percentuale nella quantificazione 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 nelle BSC e, per la Rete Commerciale, nelle Schede.

Il Consiglio di Amministrazione, nella valutazione dei risultati complessivi e della relativa

componente premiante, su proposta dell'Amministratore Delegato, 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 nella Policy.

7.12.2 Incentivazione di medio lungo termine

Nei confronti dei *Relationship Manager* della Banca trova applicazione un Piano di *Retention* e Incentivazione, vale a dire un piano di incentivazione di medio lungo termine approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare nella seduta del 4 dicembre 2019, nel rispetto della Policy con pagamenti differiti nel tempo e meccanismi di *malus* e *claw back*.

7.12.3 Patti di stabilità

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 stabilità, nel rispetto delle disposizioni regolamentari in vigore.

7.12.4 Patti di non concorrenza

In una logica di tutela della Banca è possibile prevedere la sottoscrizione sia con amministratori, sia con dipendenti, anche appartenenti al personale più rilevante, sia con consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, di accordi che limitino lo svolgimento dell'attività del lavoratore per il tempo successivo alla cessazione del rapporto (prevedendo, a titolo meramente esemplificativo, l'impegno dell'ex dipendente a non instaurare, per un determinato periodo successivo alla cessazione, rapporti di lavoro e/o collaborazione in qualsiasi forma con aziende concorrenti e/o evitare la distrazione o sollecitazione o storno di collaboratori, clienti, rapporti o masse gestite a favore di concorrenti).

In relazione a ciò, i compensi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti) non verranno assoggettati alle disposizioni in materia di remunerazione variabile per la quota che non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa, in conformità alle disposizioni regolamentari in vigore.

7.12.5 Bonus di ingresso

Nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato e di particolare valenza, possono essere accordati trattamenti *una tantum* garantiti specifici in fase di inserimento (*welcome* o *entry bonus*). Queste componenti possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego.

Tali importi non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; non concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa ove corrisposti in un'unica soluzione immediatamente all'assunzione e comunque entro i primi 12 mesi dalla data di assunzione.

7.13 ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

7.13.1 Polizza di assicurazione D&O

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, sono state stipulate polizze assicurative a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e Dirigenti e/o Dipendenti, laddove incaricati di assumere impegni per conto della Banca (*Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O*), secondo i seguenti termini di massima:

- a) durata: fino al 31 dicembre 2021 (polizza *primarye* polizza *in excess*), da rinnovarsi di anno in anno secondo condizioni di mercato, sino ad eventuale revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- b) massimale complessivo: Euro 30 milioni per anno, per la combinazione delle polizze per tutti gli assicurati, con previsione di specifici sotto limiti per alcune tipologie di spesa;
- c) esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave;
- d) in caso di conclusione anticipata dei contratti, è prevista l'estensione della copertura postuma.

7.13.2 Pagamenti di fine rapporto

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di prevedere per i dirigenti e coloro che appartengono alla categoria del personale più rilevante il pagamento - in aggiunta al TFR, alle competenze di fine rapporto e, ove dovuta, all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva-, di un importo ulteriore (c.d. *severance*) per le ipotesi di conclusione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave della risorsa interessata.

La *severance* sarà erogata in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto *i)* della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali; *ii)* della *performance*, al netto dei rischi, e dei livelli patrimoniali e di liquidità della banca; *iii)* della durata del rapporto di lavoro intercorso. La *severance*, in ogni caso, non potrà mai superare un importo massimo complessivo *i)* di 4 (quattro) annualità dell'ultima remunerazione annua lorda fissa nel caso in cui l'Assemblea dei Soci abbia deliberato che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante sia pari a 1:1, ovvero *ii)* di 6 (sei) annualità dell'ultima remunerazione annua lorda fissa nel caso in cui l'Assemblea dei Soci abbia deliberato che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante sia pari a 2:1.

L'attribuzione della *severance*, 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 per quanto definito in relazione al differimento, all'utilizzo di strumenti finanziari e all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti in base a un patto di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti), per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa.

La *severance* verrà corrisposta nell'ambito di un accordo, da formalizzarsi nei modi e forme che saranno indicate dalla Banca, che preveda:

- clausole di rinuncia della risorsa interessata 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 Banca 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;
- l'inserimento delle clausole di *malus* e *claw back*;
- la facoltà per la Banca di esercitare azioni di responsabilità per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

7.13.3 Benefici pensionistici discrezionali

In linea di principio non vengono assegnati benefici pensionistici discrezionali. Nel caso in cui gli stessi fossero eccezionalmente riconosciuti a soggetti appartenenti al personale più rilevante, verranno corrisposti nel rispetto della normativa regolamentare in vigore e quindi:

- nel caso in cui i benefici pensionistici discrezionali siano destinati a personale che interrompa il rapporto prima della maturazione del diritto al pensionamento, gli stessi saranno investiti in strumenti finanziari della Banca e tenuti in custodia dalla Banca per un periodo di 30 mesi durante il quale saranno esercitabili i meccanismi di correzione *ex post*;
- nel caso in cui il rapporto di lavoro cessasse con diritto alla pensione, i benefici saranno riconosciuti in strumenti finanziari della Banca e assoggettati a mantenimento (*retention*) di 30 mesi.

I benefici pensionistici discrezionali, ove fossero previsti, concorreranno, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

7.13.4 Deroghe

Le disposizioni della Policy non si applicano a eventuali piani di incentivazione all'esodo e/o pensionamento anticipato, rivolti alla generalità o a definiti gruppi di dipendenti, nel contesto di

operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, definiti sulla base di accordi sindacali e che rispettino tutte le seguenti condizioni:

- rispondono a logiche di contenimento dei costi e/o razionalizzazione del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva per la generalità dei dipendenti;
- sono tali da non produrre effetti distorsivi sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

I suddetti piani vengono definiti tenendo conto delle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

8 INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI

Come indicato al precedente paragrafo 7.12.1, il sistema di MBO si basa sulla definizione ed attribuzione a ciascun soggetto di obiettivi specifici, che vengono individuati nelle BSC e, per la Rete Commerciale, nelle Schede. A ognuno di tali obiettivi vengono attribuiti un peso e un valore target.

Una percentuale pari al **70%** della retribuzione variabile è collegata a **obiettivi quantitativi** attinenti alla strategia aziendale, con specifico riferimento al Piano Strategico e al budget annuale atteso del Gruppo.

Una percentuale di norma pari al **30%** della retribuzione variabile è invece collegata a **obiettivi qualitativi e/o quali-quantitativi e/o componenti discrezionali**, legati a elementi non quantificabili o se quantificabili non strettamente collegati a indicatori economico-patrimoniali, quali, a titolo d'esempio, obiettivi connessi ad attività progettuali e/o al rispetto delle norme e delle procedure.

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati al Responsabile e alle risorse del Servizio Legale e Affari Societari, al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili e alle risorse delle Funzioni Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio, per i quali sono previsti esclusivamente obiettivi di tipo qualitativo.

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

Il peso assegnato ai singoli obiettivi nelle BSC e, per la Rete Commerciale, nelle Schede viene annualmente definito e differenziato in funzione della rilevanza che gli stessi hanno nell'ambito della strategia aziendale in connessione con il budget annuale, nonché del ruolo organizzativo ricoperto dalla risorsa e delle mansioni alla stessa assegnate.

L'assegnazione e la verifica del raggiungimento degli obiettivi per tutto il personale (compreso quello più rilevante) competono, su indicazione dell'Amministratore Delegato, ai Responsabili delle diverse funzioni cui appartengono le risorse interessate, con il supporto del Servizio Risorse Umane e del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione.

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, saranno previsti indicatori, meccanismi e criteri sulla base di quanto previsto nel Management Agreement e nel Regolamento del Sistema Incentivante dell'Amministratore Delegato di cui al paragrafo 7.2 della Policy.

SEZIONE II

9 RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020

9.1 FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI GRUPPO E CRITERI APPLICATI

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo approvate dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2020 sono state redatte ed applicate avendo riguardo in particolare:

- agli 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**");
- al Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che ha integrato 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 è tenuto conto, inoltre, delle linee guida emanate dal Financial Stability Board volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l'allineamento dell'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 sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Intermobiliare per l'anno 2020 è risultato costituito da componenti fisse e da componenti variabili e, in particolare, tutte le forme di retribuzione variabile, sia definite su base di piani di incentivazione con obiettivi collegati alla *performance* della Banca e del Gruppo, sia definite su base discrezionale con un processo collegato a quello di valutazione della prestazione, sono state parametrare ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, tenuto conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, e sono state strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi mantenendo i seguenti principi:

a) Soglie minime d'accesso (c.d. gate d'accesso)

Al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della performance la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo, per tutti coloro che sono stati destinatari di remunerazione variabile, il diritto alla percezione della stessa, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è stato subordinato al raggiungimento di un *gate* d'accesso relativo a determinati risultati del Gruppo.

Il suddetto *gate* d'accesso del Gruppo per l'anno 2020 è stato composto dai seguenti indicatori: (i) al fine di misurare la capacità patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute, il *Total Capital Ratio* (soglia minima definita del 14,47%) e (ii) al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità, assicurando che disponga di sufficienti attività

liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni, il *Liquidity Coverage Ratio* (soglia minima definita del 110%).

Gli indicatori sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'esercizio 2020, in quanto dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2020, si rilevano i seguenti valori:

- a) Total Capital Ratio (TCR) pari al 25,48% > Soglia pari al 14,47%;
- b) Liquidity Coverage Ratio (LCR) pari al 193% > Soglia pari al 110%

Previo approvazione dell'Assemblea dei Soci, è prevista, entro il mese aprile 2021, l'erogazione di compensi variabili per il personale dipendente della Banca (con esclusione del compenso variabile per la Rete commerciale) per un totale di Euro 348.837,00 (pari a 4,8% circa del totale delle relative retribuzioni lorde annue)

In linea con quanto indicato nel documento di Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'anno 2020, le coperture assicurative previste per il personale apicale sono state integrate con la stipula della polizza vita. Non sono state apportate variazioni alle ulteriori polizze già in essere (polizza sanitaria, infortuni professionali ed extra-professionali).

Si segnala che nel corso dell'anno si è risolto il rapporto lavorativo con n. 7 (sette) *Risk Taker* di Banca Intermobiliare; tali risoluzioni sono avvenute per dimissioni volontarie. In relazione a tale evento non sono stati erogati compensi variabili. Per le modalità e il contesto nel quale sono avvenute le dimissioni, non è stato necessario attivare clausole di *claw-back*.

Si segnalano infine n. 2 (due) risoluzioni consensuali.

È stato, inoltre, stipulato un patto di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti con il precedente Direttore Generale della Banca della durata di 18 mesi e con un corrispettivo pari al 77% della RAL fissa.

b) Differimento e pagamento in strumenti finanziari della remunerazione variabile

È previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte della remunerazione variabile come di seguito descritto.

b.1) Personale più rilevante:

La remunerazione variabile, nel rispetto del limite deliberato dall'Assemblea dei Soci per il 2020 del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e fissa, viene erogata con il seguente meccanismo:

- il 60% dell'importo sarà erogato – verificato il superamento dell'Entry Gate 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.

Inoltre, una quota pari al 25% del compenso variabile complessivamente maturato sarà erogata, sia per la quota pagata *up-front* che per le quote differite, in azioni della Banca o strumenti

finanziari collegati alle azioni della Banca.

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

Qualora la remunerazione variabile risulti inferiore alla soglia minima pari al 25% della RAL entro, comunque, il limite massimo di Euro 50.000, la stessa viene erogata *cash* e *up-front*.

Inoltre, qualora la quota in strumenti finanziari, reali o sintetici, da erogarsi nel singolo periodo di riferimento risultasse inferiore a Euro 10.000,00, la stessa verrà composta direttamente in componente monetaria.

Per importi di remunerazione variabile particolarmente elevati, ossia superiori a Euro 430.000,00 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 della Banca o strumenti finanziari collegati alle azioni della Banca 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 *up-front* che per quelle differite.

b.2) Restante personale:

La remunerazione variabile, nel rispetto del limite deliberato dall'Assemblea dei Soci per il 2020 del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e fissa, viene erogata con il seguente meccanismo:

- il 60% dell'importo sarà erogato – verificato il superamento dell'Entry Gate 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.

Qualora la remunerazione variabile 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 Euro 50.000, la stessa viene erogata *cash* e *up-front*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, definisce una soglia minima pari al 25% della RAL e comunque con un limite massimo di Euro 50.000, la stessa viene erogata *cash* e *up-front*.

c) Meccanismi di malus e di claw-back

Il pagamento della remunerazione variabile è assoggettato alle clausole di *malus* e di *claw-back* quali indicate nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci.

d) Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione della Rete Commerciale sono stati formalizzati anche secondo criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori qualitativi (quali ad esempio aggiornamento questionari Mifid, aggiornamento schede antiriciclaggio, aggiornamento documenti clientela, partecipazione ai corsi di formazione obbligatori) che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivata della remunerazione.

9.2 INFORMAZIONE SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI

Nei paragrafi che seguono vengono riepilogate, le informazioni inerenti alle retribuzioni relative all'esercizio 2020, realizzate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

9.2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

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

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'esercizio 2020.

La remunerazione dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente 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 stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

In particolare, sulla base di quanto definito dall'art. 7 dello Statuto sociale di BIM che prevede che l'Assemblea Ordinaria determini i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, l'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019, aveva definito i compensi a favore degli amministratori stabilendo i seguenti importi, oltre al rimborso delle spese sostenute ai fini dello svolgimento dell'incarico:

- Euro 40.000,00 lordi annui a ciascun Consigliere;
- un compenso aggiuntivo pari a Euro 160.000 lordi annui al Presidente;
- un compenso aggiuntivo pari a Euro 80.000 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: Euro 40.000 lordi annui per il Presidente e Euro 20.000 lordi annui per gli altri componenti;
- per il Comitato Nomine: Euro 20.000 lordi annui per il Presidente ed Euro 15.000 lordi annui per gli altri componenti;
- per il Comitato Remunerazioni: Euro 20.000 lordi annui per il Presidente ed Euro 15.000 lordi annui per gli altri componenti;
- per il Comitato Amministratori Indipendenti: Euro 15.000 euro lordi annui per il Presidente e Euro 10.000 lordi annui per gli altri componenti.

Di seguito si dettagliano i compensi totali del Presidente, di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, erogati in relazione all'esercizio 2020 in coerenza con quanto deliberato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, tali compensi comprendono i compensi di amministratore, i compensi di carica, i compensi per i comitati endoconsiliari; sono esclusi i rimborsi spese trattandosi di importi non significativi.

I dati consuntivi – ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione – sono dettagliatamente esposti nelle sottostanti tabelle.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica dal 01.01.2020 al 31.12.2020⁵

Nominativo	Incarico	Dal	Al	Totale compenso
PERA Alberto	Presidente	01/01/2020	31/12/2020	200,000.00
CLARA Maria Paola	Vicepresidente	01/01/2020	31/12/2020	150,000.00
MORO Claudio	Amministratore Delegato	01/01/2020	31/12/2020	650,000.00
ALHADEFF David	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	40,000.00
CANAVESE Emanuele	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	55,000.00
CANDIDA Maria Lucia	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	110,000.00
STELLA Pietro	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	40,000.00
TOSATO Massimo	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	70,000.00
ZALTRON Sara	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	110,000.00

⁵ In caso di fattura l'importo indicato è da intendersi escluso di IVA.

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O come illustrato nel documento di presentazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'esercizio 2020.

9.2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella sottostante tabella.

Tabella 2 – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale in carica dal 01.01.2020 al 31.12.2020⁶

Nominativo	Incarico	Dal	Al	Totale compenso
SCELSI Francesca	Sindaco	31/12/2019	30/06/2020	82,021.33
VICARI Rosanna	Sindaco	01/07/2020	31/12/2020	82,472.00
BARUFFI Paolo	Sindaco	31/12/2019	31/12/2020	101,504.00
RITTATORE VONWILLWE Andrea	Sindaco	31/12/2019	31/12/2020	101,504.00

A favore dei membri del Collegio Sindacale è stata stipulata una polizza D&O, come illustrata nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2020.

9.2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Dal 30 aprile 2019 la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dall'Ing. Claudio Moro.

La remunerazione relativa al 2020 per l'Ing. Claudio Moro è composta da (i) un compenso fisso pari a Euro 650.000,00 lordi su base annua; (ii) un compenso variabile, in funzione degli obiettivi raggiunti nel 2020, pari a Euro 498.000,00 lordi da corrispondersi nel 2021, (iii) alcuni trattamenti e *benefit* come previsti dal Management Agreement. Precisiamo che l'Amministratore Delegato, nella seduta consiliare del 1° aprile 2021, ha rinunciato a Euro 98.000,00 del compenso variabile a lui attribuito. Tale compenso è ridotto pertanto a € 400.000,00 e sarà erogato in conformità al "Regolamento Sistema Incentivante per l'Amministratore Delegato" approvato dal Consiglio in data 30 luglio 2020 e alle "Politiche di Remunerazione vigenti".

⁶ In caso di fattura l'importo indicato è da intendersi escluso di IVA.

Si precisa inoltre che nel 2020 spettava all'Amministratore Delegato il pagamento, in funzione degli obiettivi raggiunti nel 2019, di un compenso variabile complessivo di Euro 433.000,00 in relazione al quale l'Amministratore Delegato, nella seduta consiliare del 4 marzo 2020, ha rinunciato a Euro 233.000,00 vale a dire al 54% circa di quanto a lui spettante, con la motivazione dei forti impatti che gli interventi del *turnaround* hanno avuto sulla struttura e quindi sui dipendenti della Banca e del Gruppo, anche in termini di impegno e di sacrifici richiesti. Conseguentemente, è stato quindi su sua richiesta corrisposto nel 2020 all'Amministratore Delegato il compenso ridotto di Euro 200.000,00, equivalente al 46% di quanto l'Amministratore Delegato avrebbe avuto diritto. Tale compenso è stato erogato *up front*, rappresentando sostanzialmente la stessa quota *up front* che gli sarebbe dovuta essere erogata a fronte del complessivo compenso variabile di Euro 433.000,00 ed è stato assoggettato alle clausole di *malus* e *clawback* previste dalle Politiche di Remunerazione adottate dalla Banca.

9.2.4 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2020

In tale categoria sono inclusi:

- Responsabile Direzione Operations,
- Responsabile Servizio Legale e Affari Societari;
- Responsabile Servizio Risorse Umane;
- Responsabile Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione;
- Responsabile Direzione Amministrazione e Finanza;
- Responsabile Servizio Crediti;
- Responsabile Servizio Mercati Finanziari;
- Direttore Generale della controllata Symphonia SGR S.p.A. (di seguito, "Symphonia");
- Chief Investment Officer di Symphonia
- Consigliere con deleghe operative della controllata BIM Fiduciaria S.p.A.;
- Responsabile Ufficio Trading Conto Proprio;
- Responsabile Area Commerciale Nord-Ovest;
- Responsabile Area Commerciale Lombardia;
- Responsabile Area Commerciale Nord-Est
- Responsabile Area Commerciale Centro-Sud;
- Responsabile Funzione Internal Audit;
- Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio;
- Responsabile Funzione Risk Management.

La loro remunerazione è composta da una retribuzione annua onnicomprensiva ("RAL") e da una retribuzione variabile collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La RAL ad essi riconosciuta complessivamente nel 2020 è stata di Euro 2.672.424,00. La retribuzione variabile ammonta a complessivi Euro 286.629,00.

9.2.5 Remunerazioni per Linee di attività relative al personale più rilevante

In applicazione di quanto previsto dall'art. 450 del CRR (REG. UE 575/213), lettera g) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al Personale più rilevante sono esposte nell'"Allegato Art. 450 CRR, lettera g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante".

9.2.6 Remunerazioni per le categorie del personale più rilevante

Le informazioni inerenti alle remunerazioni per l'esercizio 2020 per le categorie del Personale più rilevante sono esposte nell'"Allegato Art. 450 CRR, lettera h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante" e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria⁷.

In particolare:

- A. Membri del Consiglio di Amministrazione (n. 9): Presidente, Amministratore Delegato, 7 Consiglieri non esecutivi;
- B. Responsabili delle seguenti strutture, riportanti direttamente all'Amministratore Delegato⁸ (n. 5): Direzione Commerciale¹, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Operations, Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, Servizio Risorse Umane, Servizio Legale e Affari Societari,
- C. Responsabili delle seguenti unità operative/aziendali rilevanti (n. 5): Servizio Crediti, Servizio Mercati Finanziari, Direttore Generale della controllata Symphonia, Direttore Investimenti (Chief Investment Officer) di Symphonia, consigliere con deleghe operative della controllata BIM Fiduciaria S.p.A.;
- D. Responsabili che per attività/autonomie/poteri sono considerati aventi impatto sul rischio aziendale (n. 5): Ufficio Trading Conto Proprio, Area Commerciale Nord-Ovest, Area Commerciale Lombardia, Area Commerciale Nord-Est e Area Commerciale Centro-Sud;

⁷ Si precisa con riferimento ai compensi variabili del Personale più rilevante e di quelli dei Relationship Manager che, rispetto all'ammontare potenzialmente erogabile rispettivamente indicato in 184 mila Euro e 343 mila Euro nel Resoconto sull'applicazione delle Politiche in materia di Remunerazione redatto lo scorso anno, sono stati effettivamente erogati nel 2020 importi pari a 70 mila Euro per il Personale più rilevante e 300 mila Euro per i Relationship Manager. Inoltre, ai Relationship Manager che sono stati inseriti nel Piano di Retention e Incentivazione per la Rete Commerciale sono stati corrisposti nel 2020 complessivamente compensi per 1.044.233 Euro (624.539 Euro a Relationship Manager e 419.684 Euro ad Agenti) in relazione a tale Piano.

⁸ Si precisa che l'Amministratore Delegato allo stato ha assunto *ad interim* la responsabilità della Direzione Commerciale.

- E. Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (n. 3): Funzione Internal Audit, Funzione Compliance e Antiriciclaggio, Funzione Risk Management⁹.

9.2.7 Remunerazioni per il restante personale dipendente

Relativamente alle remunerazioni del personale dipendente non rientrante nella categoria del personale più rilevante di seguito vengono riepilogati i principali aggregati come da tabella sottostante

Tabella 3 – Remunerazione corrisposta al restante personale dipendente

	Beneficiari (n)	Retribuzione fissa (Euro)	Sistema incentivante (Euro)
Relationship Manager	24	1.661.061	241.003
Consulenti Finanziari	10	1.405.406	33.564
Restante personale dipendente	63	3.734.126	286.379

Tabella 4 – Remunerazione corrisposta per il Piano di retention e incentivazione

	Beneficiari (n)	Retribuzione fissa (Euro)	Piano di Retention (Euro)
Relationship Manager	46	4.290.306	580.507
Consulenti Finanziari	14	3.183.973	401.870

9.2.8 Informazioni in merito alla remunerazione dei consulenti finanziari

Le politiche di remunerazione dei Consulenti Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento “Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo”, approvato dall’Assemblea dei Soci.

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 Si precisa che anche le Funzioni Compliance e Antiriciclaggio e Risk Management riportano direttamente all’Amministratore Delegato.

In via generale si informa che nell'esercizio 2020 il peso delle commissioni si è attestato sui valori espressi nella tabella che segue.

Tabella 5 – Commissioni corrisposte ai consulenti finanziari

	2019	2020
Pay out su commissioni attive consolidate	54,6%	47,7%
Pay out su commissioni attive banca	61,0%	52,1%

Per quanto riguarda l'erogazione della componente d'incentivazione, oltre all'applicazione del limite deliberato dall'Assemblea dei Soci per il 2020 del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e fissa, è previsto il seguente piano di differimento:

- qualora la componente d'incentivazione da corrispondere in relazione all'esercizio appena concluso sia inferiore o pari al 25% della componente ricorrente del beneficiario e comunque con un limite massimo di Euro 50.000, la componente d'incentivazione verrà interamente erogata, senza applicare il differimento, secondo le tempistiche previste e indicate nel Regolamento del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale;
- qualora la componente d'incentivazione da corrispondere in relazione all'esercizio appena concluso sia superiore al 25% della componente ricorrente del beneficiario e comunque con un limite massimo di Euro 50.000, il 60% della componente d'incentivazione verrà erogato immediatamente secondo le tempistiche previste e indicate nel Regolamento del Sistema Incentivante per la Rete Commerciale, mentre la restante parte verrà erogato alla conclusione dei due esercizi successivi in parti uguali pari ciascuna al 20% del premio maturato.

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

Sono stati, inoltre, definiti alcuni meccanismi di correzione che consentono una decurtazione crescente della parte variabile in caso di richiami scritti, sospensioni dal servizio o violazione accertata di regole comportamentali che abbiano procurato una perdita alla Banca.

Sono, infine, previste clausole di restituzione in conformità alle clausole di claw back stabilite dalle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca.

10 TABELLE ANNO 2020 – INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DI “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni regolamentari, vengono di seguito riportate le informazioni aggregate riguardanti l'ipotesi di applicazione per il 2020 delle suddette Politiche di remunerazione per la categoria manageriale, ed in particolare per il personale più rilevante.

Anno 2020 - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante"

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2020	Componente fissa	Componente variabile	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori	1,050,000	650,000	400,000	1
	Direttori Generali	0	0	0	0
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	2,045,178	1,853,078	192,100	12
	Resp. Funzioni Controllo Interno	393,674	365,274	28,400	4
	Altri <i>risk takers</i>	520,201	454,072	66,129	3
		4,009,053.29	3,322,424.29	686,629.00	20

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

Società	Categoria di Risk Takers	Remunerazione totale 2020	Componente fissa	Componente variabile	% Retribuzione variabile su remunerazione globale	% Retribuzione Variabile Differita su Premio	% Retribuzione Variabile in strumenti finanziari	Soggetti
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori	1,050,000	650,000	400,000	38.1%	64.2%	30.0%	1
	Direttori Generali	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	2,045,178	1,853,078	192,100	9.4%	0.0%	0.0%	10
	Resp. Funzioni Controllo Interno	393,674	365,274	28,400	7.2%	0.0%	0.0%	4
	Altri <i>risk takers</i>	520,201	454,072	66,129	12.7%	0.0%	0.0%	3
		4,009,053.29	3,322,424.29	686,629.00	17.1%	43.8%	19.9%	18

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

Società	Categoria di Risk Takers	Importo pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari	Importo dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari
Banca Intermobiliare e società controllate	Amministratori Delegati	-	-	-	-
	Direttori Generali	-	-	-	-
	Resp. Linee Business e altri 1° riporti	-	-	23,659.76	1.00
	Resp. Funzioni Controllo Interno	-	-	-	-
	Altri <i>risk takers</i>	-	-	-	-

Tabelle previste da art. 84 quater del Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per partecipazione con i titoli	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value del compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Dal	Al				Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Peto Alberto Peto	Presidente	29/06/2019	31/12/2020		200,000						200,000		
Clara Maria Paola	Vice Presidente	30/04/2019	31/12/2020		120,000	30,000					150,000		
Stella Pietro	Consigliere	31/12/2018	31/12/2020		40,000						40,000		
Mero Claudio	Amministratore Delegato	30/04/2019	31/12/2020		650,000						650,000		
Alhadef David	Consigliere	31/12/2018	31/12/2020		40,000						40,000		
Canavese Emanuele	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020		40,000	15,000					55,000		
Candida Maria Lucia	Consigliere	04/12/2019	31/12/2020		40,000	70,000					110,000		
Tosato Massimo	Consigliere	30/04/2019	31/12/2020		40,000	30,000					70,000		
Ziltron Sara	Consigliere	30/04/2019	31/12/2020		40,000	70,000					110,000		
Scelsi Francesca	Presidente	31/12/2019	30/06/2020		45,000	20,000					65,000		
Baruffi Paolo	Sindaco	31/12/2019	31/12/2020		60,000	20,000					80,000		
Rittatore Voornilwe Andea	Sindaco	31/12/2019	31/12/2020		60,000	20,000					80,000		
Vicari Rosanna	Sindaco	01/07/2020	31/12/2020		45,000	20,000					65,000		
Dirigenti con responsabilità strategiche					2,672,424		286,629				2,959,053		
(i) Compensi nella società che dirige il bilancio					1,420,000	295,000					1,715,000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					4,092,424	295,000	286,629				4,674,053		

Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Non applicabile.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nell'esercizio					Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
	Consulenti Finanziari	Sistema Incentivante annuale			Phantom Share Bim	20,521	1 anno	08/05/2020	0,69			342.778 Phantom Share Bim	
	Consulenti Finanziari	Sistema Incentivante annuale			Phantom Share Bim	10,117	1 anno	08/05/2020	0,69			169.000 Phantom Share Bim	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante annuale				30,638							-
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema Incentivante annuale											-
(III) Totale						30,638							-

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora differiti	
	Dirigenti strategici	Sistema Incentivante annuale	286,629	59,795	2anni				
Moro Claudio	Amministratore Delegato	Sistema Incentivante annuale	400,000	160,000	2 anni				
(III) Totale			686,629	219,795		-	-	-	

Partecipazioni detenute in Banca Intermobiliare e nelle società da questa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica		Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2019)	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2020)
		Dal	Al				
Pera Alberto Pera	Presidente	25/06/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Clara Maria Paola	Vice Presidente	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Stella Pietro	Vice Presidente	31/12/2018	31/12/2020	0	0	0	0
Moro Claudio	Amministratore Delegato	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Alhadeff David	Consigliere	31/12/2018	31/12/2020	0	0	0	0
Candida Maria Lucia	Consigliere	04/12/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Canavese Emanuele	Consigliere	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Clara Maria Paola	Consigliere	31/12/2018	31/12/2020	0	0	0	0
Tosato Massimo	Consigliere	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Zaltron Sara	Consigliere	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Scelsi Francesca	Sindaco	31/12/2019	30/06/2020	0	0	0	0
Vicari Rosanna	Sindaco	01/07/2020	31/12/2020	0	0	0	0
Baruffi Paolo	Sindaco	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Rittatore Vonwillwe Andrea	Sindaco	30/04/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Bernardi Oliviero	Responsabile di Direzione	27/09/2019	30/09/2020	0	0	0	0
Biesta Claudia	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2020	5,096	0	0	5,096
Bruschi Elena	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Cais Giuseppe	Responsabile di Direzione	31/12/2019	30/09/2020	38,237	0	0	38,237
Cali Loredana	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2020	2,465	0	2,465	0
Chirolli Luigi	Responsabile di Direzione	31/12/2019	29/02/2020	0	0	0	0
Della Penna Maria Gabriella	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Garavaglia Carlo	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/03/2020	0	0	0	0
Lungo Laura Giovanna	Responsabile di Direzione	24/02/2020	30/06/2020				
Malagutti Barbara	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2019	0	0	0	0
Mitola Alessandro	CIO	31/12/2019	31/12/2019	0	0	0	0
Randazzo Davide	Responsabile di Direzione	31/12/2019	01/11/2020	0	0	0	0
Rossato Chiara	Responsabile di Direzione	14/10/2020	31/12/2020	0	0	0	0
Tenconi Luca	Responsabile di Area	31/12/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Sartori Roberto	Responsabile di Area	31/12/2019	31/12/2020	0	0	0	0
Valesani Mauro	Responsabile di Direzione	31/12/2019	31/12/2020	3,215	0	0	3,215