

# **Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 20 aprile 2012**

**(1° convocazione)**

## **Punto 6 all'ordine del giorno**

**Relazione sulla Remunerazione e relative deliberazioni  
ai sensi dell'art. 123 ter D. Lgs. 58/1998.**

**Relazione ai sensi dell'art. 125 ter, D .Lgs. 58/1998**

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs. 58/1998, le società con azioni quotate sono tenute a mettere a disposizione del pubblico - nei termini previsti per la pubblicazione della relazione finanziaria annuale - la relazione sulla remunerazione, redatta in conformità con l'apposito schema previsto dall'art. 84 quater del Regolamento Consob n. 11971/1999.

La relazione sulla remunerazione è articolata in due sezioni, la prima delle quali illustra:

- a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La seconda sezione della relazione, in riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche e con i criteri previsti dal suddetto Regolamento Consob 11971/99:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate.

Si ricorda che:

- ai sensi dell'art. 84 quater, terzo comma, del Regolamento Consob 11971/99, - resta fermo quanto previsto in materia di remunerazione da normative di settore eventualmente applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata e, segnatamente data la natura di Istituto bancario propria di BIM, le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d'Italia");
- ai sensi delle suddette Disposizioni Banca d'Italia, è stata tra l'altro sottoposta alla

presente Assemblea, nell'ambito del precedente punto 5. all'ordine del giorno dell'odierna riunione, la proposta di approvazione del documento “*Gruppo Banca Intermobiliare – politiche retributive 2012*”, i cui contenuti sono recepiti nella Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123 ter D. Lgs. 58/1998 e riportata in Appendice A al presente documento.

Come previsto dall'art. 123 ter del D. Lgs. 58/1998, viene sottoposta all'approvazione della presente Assemblea la proposta di deliberare in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione riportata sub Appendice A al presente documento

\* \* \*

**Proposta di deliberazione**

Signori Azionisti,

sulla base delle considerazioni sopra esposte, Vi proponiamo di approvare il seguente testo di deliberazione:

*"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni S.p.A.*

- (i) *avuto a mente il disposto dell'art. 123 ter del D. Lgs. 24.02.1998 n. 58/1998;*
- (ii) *vista la relazione ai sensi dell'art. 125 ter D.lgs. 58/1998 depositata in data 29.03.2012 ai fini della trattazione del sesto punto all'ordine del giorno della presente Assemblea ("Relazione sulla Remunerazione e relative deliberazioni ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 58/1998"),*

***DELIBERA***

1. *in senso favorevole sulla Sezione I della "Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84 quater del Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni" riportata in Appendice alla relazione di cui al punto (ii) delle premesse;*
2. *di incaricare il Consiglio di Amministrazione - e, per esso, l'Amministratore delegato - di provvedere a tutto quanto si renda necessario od opportuno ai fini dell'attuazione delle presenti deliberazioni, ivi incluso l'adempimento di ogni applicabile obbligo informativo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge."*

Torino, 29 marzo 2012

p. il Consiglio di Amministrazione  
l'Amministratore delegato  
Pietro D'Agùi

Appendice A

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

## Indice

### Sezione I

a)	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni	pagina 4
b)	Intervento del Comitato per la remunerazione	pagina 6
c)	Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	pagina 7
d)	Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	pagina 7
e)	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	pagina 8
f)	Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	pagina 9
g)	Componenti variabili: descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate ed informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	pagina 10
h)	Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	pagina 12
i)	Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata	pagina 12
j)	Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione ex post	pagina 13
k)	Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	pagina 13
l)	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	pagina 13
m)	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	pagina 13
n)	Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	pagina 13
o)	Eventuale definizione della politica retributiva con utilizzo di politiche retributive di altre società	pagina 14

**Sezione II**

Parte prima	Rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento	Pagina 15
Parte seconda	Tabella 1 - Compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate,	Pagina 17
	Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 19
	Tabella 3A - Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 19
	Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 19

**Altre informazioni**

a)	Piani di compenso previsti ai sensi dell'art 114 bis D. Lgs. 58/1998	Pagina 21
b)	Partecipazioni detenute in BIM e nelle società da questa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 22

## **Sezione I**

### **a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni**

Il modello di *Governance* di Banca Intermobiliare (di seguito anche "BIM"), emanazione del modello della Capogruppo Veneto Banca, mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive, assicurando che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato, tempestivo ed al livello appropriato.

Sulla base di questo presupposto, i principali organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti, la quale:
  - stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
  - approva le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
  - approva i piani di compenso basati su strumenti finanziari (ad esempio stock option) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di altre società controllanti o controllate.
- il Consiglio di Amministrazione, il quale:
  - valuta la coerenza complessiva del sistema di remunerazione ed incentivazione, fornendo all'Assemblea degli Azionisti dettagliata informativa;
  - riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua attuazione;
  - definisce i sistemi di remunerazione ed incentivazione degli amministratori con incarichi esecutivi, del Direttore Generale e dei responsabili delle principali linee di business, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo.

- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, cui sono attribuite le competenze elencate alla successiva lettera b) ;
- il Comitato Gestione del Personale della Capogruppo, di cui è componente l'Amministratore Delegato di BIM;
- le funzioni aziendali di controllo interno di BIM, responsabili dei seguenti compiti:
  - **Direzione Risorse Umane:** sulla base delle Linee Guida della Capogruppo Veneto Banca declina la politica di remunerazione e incentivazione, verificando i criteri per l'individuazione del personale più significativo e gli obiettivi, le griglie di attivazione dei bonus e le regole di funzionamento. Assicura la declinazione della suddetta politica rispetto al restante personale delle Società controllate, avvalendosi, ove esistenti, delle funzioni Risorse Umane delle medesime. Svolge il ruolo di segreteria tecnica del Comitato di Nomine e Remunerazione di BIM.  
  
Gestisce il processo di salary review annuale e l'iter di revisione della retribuzione infrannuale (casi straordinari, su attivazione dell'Amministratore Delegato). In tal senso supporta la Direzione Risorse Umane della Capogruppo nel ruolo di segreteria tecnica del Comitato Gestione del Personale.
  - **Direzione Strategia e Sviluppo/Funzione Risk Management,** supporta l'identificazione del personale più significativo fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico del Gruppo BIM in linea con l'analisi ICAAP, verificando l'allineamento alla sana e prudente gestione del rischio della politica con riferimento al sistema di performance.
  - **Direzione Legale e Compliance/Funzione Compliance:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo esprimendosi, tra l'altro, sulla conformità al codice etico, ai regolamenti interni e alla normativa applicabile dei sistemi di incentivazione della rete diretta e indiretta. Verifica la coerenza complessiva delle schede bilanciate individuali, esprimendo un'opinione in merito agli indicatori in esse contenute e al relativo peso percentuale.
  - **Direzione Audit,** verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni definite e dà evidenza di eventuali azioni correttive.
  - **Direzione Amministrativa & Operations/Dirigente Preposto,** il quale assicura la veridicità e correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.

I competenti organi sociali delle società controllate/partecipate da BIM (BIM e le società da essa controllate/partecipate, di seguito congiuntamente anche "Gruppo BIM") recepiscono la politica di

remunerazione ed incentivazione adottata da BIM ovvero adottano politiche coerenti con quest'ultima.

**b) Intervento del Comitato per la remunerazione**

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di BIM assume un ruolo centrale nel garantire la coerenza complessiva del modello definito e la sua corretta applicazione, in quanto:

- a) ha compiti consultivi ed (ove ritenuto necessario dal Comitato) di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno e compiti di controllo e consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale più rilevante, individuato ai sensi delle vigenti Disposizioni regolamentari emanate da Banca d'Italia;
- b) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- c) cura – avvalendosi del supporto del Segretario del Comitato - la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- d) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- e) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- f) fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea.

Il comitato per le Nomine e la Remunerazione di BIM è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti ed uno di questi ultimi con funzioni di Presidente. I due membri indipendenti sono in possesso dei relativi requisiti di indipendenza previsti dalla normativa pro tempore vigente e dal Codice di Autodisciplina e sono nominati con deliberazione del Consiglio, il quale provvede anche alla nomina del relativo Presidente.

Per quanto concerne le competenze in materia di remunerazione, il Comitato si riunisce ordinariamente in via preventiva alle riunioni del Consiglio o dell'Assemblea dei soci convocate per deliberare in ordine all'adozione e/o al riesame della politica di remunerazione ed incentivazione, all'assegnazione di bonus individuali al personale rilevante, alla determinazione dei compensi per

gli esponenti aziendali e per i responsabili delle funzioni di controllo ovvero per ricevere l'informatica periodica sull'attuazione della politica di remunerazione.

Le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate mediante apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

c) *Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

Le attività poste in essere nel corso dell'esercizio 2011 al fine di adeguare la policy in materia di remunerazione ed incentivazione alle Disposizioni emanate da Banca d'Italia in data 30.03.2011 sono state coordinate dalla Capogruppo Veneto Banca, che si è avvalsa della consulenza di Pricewaterhousecoopers SpA.

d) *Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

Il sistema di remunerazione e incentivazione di BIM, coerente con quello della Capogruppo, si pone l'obiettivo di:

- **Sostenere il perseguitiamento degli obiettivi di risultato coerenti con il piano strategico** e improntati ad una **prudente gestione del rischio**, in una logica di **creazione del valore nel lungo periodo per i soci, i clienti e i dipendenti stessi**;
- **Attrarre e mantenere le professionalità adeguate** alle esigenze del Gruppo, **sostenere la motivazione delle persone**, riconoscendo il **merito** e valorizzando lo **sviluppo professionale**;
- **Alimentare la diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo**;
- **Essere conforme alle disposizioni di legge** e degli Organi di Vigilanza.

La politica di remunerazione ed incentivazione - edizione 2012, approvata dal Consiglio in data 15.03.2012 e che verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci che discuterà l'approvazione del bilancio al 31.12.2011, contiene le seguenti principali innovazioni rispetto alla previgente versione (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22.07.2011 su incarico conferito dall'Assemblea

dei soci del 19.04.2011, come previsto dalle Disposizioni in materia di prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate da Banca d'Italia in data 30.03.2011):

- inclusione del Direttore Generale di BIM – nominato in data 24.02.2012 - tra il personale più rilevante del Gruppo Veneto Banca (analogamente a quanto già previsto per l'Amministratore delegato);
- recepimento della nuova politica di incentivazione del personale dipendente adibito a funzioni commerciali, approvata dal Consiglio di BIM in data 27.01.2012;
- proposta di definizione della politica di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione di BIM (si veda in proposito la successiva lettera n).

e) *Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione*

In coerenza con le linee guida finora seguite sia da BIM sia dal Gruppo Veneto Banca, la **componente fissa costituisce la parte retributiva fondamentale**, in relazione agli aspetti di stabilità della relazione lavorativa ad essa sottesi.

Considerando il fenomeno retributivo nel suo complesso (componente fissa e componente variabile), il Gruppo monitora le **tendenze retributive generali di mercato** in modo da considerare, nella gestione delle politiche retributive, anche gli aspetti di equità esterna e di *retention* dei talenti. In particolare, la politica di gruppo privilegia un **allineamento con la mediana di mercato** della retribuzione globale.

Inoltre, la politica retributiva si riferisce al più ampio **processo di budgeting** del Gruppo BIM. In tal senso la componente retributiva trova corrispondenza nell'analisi di budget effettuata dalle funzioni competenti e altresì valutata dal Risk Management ai fini di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La **remunerazione variabile** per rappresenta uno strumento fondamentale per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, in particolare quando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Tenendo conto dell'impatto sull'orientamento dei comportamenti del sistema di incentivi, il modello adottato è costruito al fine di presidiare al tempo stesso:

- Il conseguimento degli obiettivi e valori aziendali;
- L'ottica di lungo periodo;
- La prudente gestione del rischio.

In particolare, per quanto riguarda quest'ultimo obiettivo, il modello prevede per il personale del Gruppo Veneto Banca classificato come "più rilevante" e per il personale BIM classificato come "più significativo" (in esito ad un processo di auto-valutazione condotto ai sensi delle Disposizioni emanate da Banca d'Italia in data 30.03.2011) ed, a tendere, anche per ulteriori soggetti con ruoli di responsabilità:

- L'adozione di **meccanismi di allineamento al rischio ex ante**:
  1. presenza di un Entry Gate articolato in obiettivi reddituali e patrimoniali;
  2. calcolo del Bonus Pool verificando la sostenibilità rispetto ai risultati attesi;
  3. presenza di schede di obiettivi individuali con parametri qualitativi e quantitativi, tra i quali, sempre presente almeno una metrica corretta per il rischio;
- L'adozione di **meccanismi di allineamento al rischio ex post**:
  1. differimento di parte dell'incentivo al superamento di una soglia predefinita, sottoposto a sistemi di malus;
  2. presenza di clausole di restituzione al verificarsi di comportamenti fraudolenti.

In esito al suddetto processo di autovalutazione sono stati classificati:

- (i) come appartenenti al personale "più rilevante" del Gruppo Veneto Banca i seguenti ruoli: Amministratore delegato di BIM; Direttore generale di BIM; Amministratore delegato della controllata Banca IPIBI.
- (ii) come appartenenti al personale "più significativo" di BIM e delle società da essa controllate i seguenti ruoli dirigenziali: Direttore Advisory; Direttore Commerciale; Direttore Mercati Finanziari; Direttore Crediti; Direttore Strategia e Sviluppo; Direttore Amministrazione & Operations, Direttore Audit, Direttore Legale e Compliance, Direttore Risorse Umane, Responsabile Funzione Risk Management; Amministratore Delegato della controllata Symphonia SGR; Responsabile Commerciale Banca IPIBI.

A tali soggetti vengono applicate le regole relative all'attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile descritte nella Sezione I della presente relazione.

f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

L'attuale politica remunerativa e incentivante non prevede benefici non monetari ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa di legge.

- g) *Componenti variabili: descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate ed informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

Il sistema di remunerazione variabile si attiva al raggiungimento di soglie di Entry Gate definite a livello di Gruppo Veneto Banca. L'identificazione dei risultati consolidati, infatti, sostiene l'appartenenza al Gruppo e lo sviluppo di una cultura valoriale comune, orientata alla sana e prudente gestione del rischio. In particolare, le metriche individuate sono:

- Utile netto consolidato
- Core Tier 1

Superato il livello di accesso, che assicura la sostenibilità a livello reddituale e patrimoniale del sistema premiante per l'intero Gruppo, l'erogazione di incentivi viene parametrata all'andamento economico della singola *legal entity* attraverso la **modulazione del bonus pool in funzione dello scostamento dell'utile netto** (consolidato o di legal entity) rispetto a quanto previsto a budget.

Il premio teorico individuale viene determinato in base ad una percentuale della retribuzione fissa mediana di mercato (indagine Abi-Hay). La percentuale da applicare al singolo ruolo è funzione del livello organizzativo ricoperto e del mercato di riferimento.

Di anno in anno il Consiglio di Amministrazione di BIM e il Comitato Nomine e Remunerazione, ciascuno per le proprie attribuzioni, valutano la sostenibilità del Bonus Pool complessivo rispetto ai dati reddituali storici e prospettici.

I risultati individuali sono definiti sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi indicati in una scheda, che tiene conto di:

- Obiettivi aziendali, di funzione e individuali;
- Obiettivi quantitativi e obiettivi qualitativi.

Coerentemente con la volontà del Gruppo di garantire e verificare la sostenibilità delle performance nel medio lungo periodo, gli obiettivi della scheda saranno bilanciati per tener in considerazione i risultati di quattro differenti aree come segue:

1. **Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio:** Tale area consente di sostenere la creazione del valore e la prudente gestione del rischio (è sempre presente una metrica risk adjusted);
2. **Area della Pianificazione:** obiettivi legati all'avanzamento dei progetti di rilevanza strategica, che assicurano la correlazione tra i risultati dell'anno l'orientamento al medio - lungo periodo;

3. **Area dei valori:** derivante dalla valutazione del livello di aderenza al modello valoriale e di leadership del Gruppo. Tale area assicura l'orientamento al medio-lungo termine delle professionalità e delle attitudini manageriali, in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo;
4. **Area dei servizi al cliente** al fine di correlare il premio anche alla soddisfazione dei clienti, interni ed esterni, all'efficacia della risposta da parte della banca e la qualità erogata dei servizi interni e verso la clientela, nel rispetto da quanto disposto dalla normativa in materia di servizi al cliente.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che ne determina l'incidenza percentuale nella determinazione del premio effettivo. L'incidenza percentuale, di ciascuna tipologia di metrica, da definire in sede di assegnazione degli obiettivi, può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree, **assicurando la coerenza con gli obiettivi di piano e di budget.**

Al fine di incentivare non solo il raggiungimento degli obiettivi, ma anche le performance eccellenti, la scheda prevede un punteggio superiore se vengono superati gli obiettivi assegnati e una conseguente erogazione di premio superiore al premio teorico. Allo stesso modo, per incentivare un equilibrato operato, per l'erogazione del premio è richiesto il raggiungimento di un livello minimo di punteggio sia per il singolo obiettivo che per la scheda nel suo complesso.

Per i **responsabili delle funzioni di controllo interno**, nel rispetto delle applicabili Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, non sono previsti obiettivi economico finanziari e la relativa area è sostituita con obiettivi di funzione, coerenti con i compiti loro assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle altre funzioni aziendali soggette al loro controllo.

Il premio effettivo è la risultante di:

- Superamento requisiti minimi dati da Entry Gate;
- Modulazione entità Bonus Pool in base ad utile netto;
- Risultato scheda individuale.

Inoltre, il premio così calcolato può essere modificato in funzione dell'andamento dello scenario di riferimento e/o di obiettivi straordinari assegnati in corso d'anno. Tale valutazione può portare ad una rimodulazione in aumento o diminuzione del premio, sempre nell'ambito dei limiti massimi identificati. Tale valutazione avviene nell'ambito di un processo decisionale esplicitato e documentato e che coinvolge il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazione.

Infine, come richiesto anche dalle richiamate Disposizioni Banca d'Italia, sono definite le seguenti percentuali massime di incidenza del variabile sul fisso:

- Amministratore Delegato/Direttore Generale di Banca Intermobiliare: fino al 100%

- Personale più significativo e altri dirigenti di Banca Intermobiliare e Società controllate: fino al 100%
- Responsabili delle funzioni di controllo di Banca Intermobiliare e Società controllate: fino al 60%.

Dal punto di vista del differimento e dell'utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la franchigia sopra ricordata, la struttura prevede una soglia, pari al 50% del premio teorico, al di sotto della quale il premio viene erogato per intero in denaro e subito dopo l'approvazione del bilancio. Al superamento di tale soglia, la quota aggiuntiva viene erogata in quote differite di un anno in denaro fino al 75% del premio teorico massimo. Oltre il 75% del premio teorico massimo la quota restante viene differita di 3 anni, e solo per il personale più rilevante ovvero Amministratore Delegato e Direttore Generale di Banca Intermobiliare, ed erogata in azioni Veneto Banca, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Veneto Banca.

Di anno in anno vengono definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative. Il meccanismo di erogazione prevede la possibilità che le somme oggetto di differimento possano ridursi fino all'azzeramento nel caso in cui le condizioni di accesso, determinate con riferimento all'esercizio precedente l'anno di erogazione della quota differita, non siano raggiunte (meccanismi di malus). Sempre di anno in anno, sono inoltre definite le soglie minime di al di sopra delle quale prevedere il differimento dei premi.

L'ammontare complessivo del premio, immediato o differito, è soggetto a clausole di restituzione nel caso di comportamenti fraudolenti e/o colpa grave senza i quali i risultati evidenziati non sarebbero stati raggiunti.

*h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

Si rimanda a quanto illustrato alla precedente lettera g).

*i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Si rimanda a quanto illustrato alla precedente lettera g).

- j) *Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione ex post*

Si rimanda a quanto illustrato alla precedente lettera g).

- k) *Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi*

Oltre il periodo di differimento previsto per l'assegnazione, non sono previsti periodi di ulteriore mantenimento delle azioni.

- l) *Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

Non sono previsti trattamenti per la cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

- m) *Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

L'attuale sistema incentivante non prevede coperture diverse da quelle obbligatorie.

- n) *Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi*

La politica di remunerazione ed incentivazione - edizione 2012 (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15.03.2012 e che verrà sottoposta all'Assemblea che disurerà l'approvazione del bilancio al 31.12.2011) include la seguente proposta di definizione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di BIM:

- i) l'Assemblea determina il compenso annuo per i Consiglieri in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro;
- ii) il compenso sub i) viene applicato 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;

- iii) per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle performances aziendali;
  - iv) il Consiglio di Amministrazione di BIM, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina il compenso (in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro) per il Presidente, il Vice Presidente e gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti in seno al Consiglio, applicando i seguenti criteri:
    - (a) per il Presidente, da 1 a 6 volte il compenso base del Consigliere stabilito dall'Assemblea;
    - (b) per il Vice Presidente, da 1 a 4,5 volte il compenso base del Consigliere stabilito dall'Assemblea;
    - (c) per gli Amministratori che partecipino ad eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli Comitati.
  - v) la remunerazione dell'Amministratore delegato di BIM (e degli eventuali altri Consiglieri esecutivi di quest'ultima od investiti di particolari cariche) è determinata con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale e prevede: (i) l'eventuale attribuzione di un ulteriore compenso in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro; (ii) l'attribuzione di una parte variabile, nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea .
- o) *Eventuale definizione della politica retributiva con utilizzo di politiche retributive di altre società*

La politica retributiva e incentivante del Gruppo BIM è stata definita coerentemente con il modello della Capogruppo Veneto Banca.

## Sezione II

### Parte prima

(relativamente ai compensi degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento)

### Consiglio di Amministrazione

Ciascun membro dell'attuale Consiglio di BIM percepisce il compenso (in misura fissa ed in denaro) attribuito dall'Assemblea dei Soci di BIM che ne ha deliberato la nomina, oltre al rimborso delle spese sostenute per le trasferte effettuate ai fini dello svolgimento dell'incarico.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente, l'Amministratore delegato e ciascun Consigliere facente parte di Comitati costituiti in seno al Consiglio percepiscono un compenso aggiuntivo (in misura fissa ed in denaro) attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

I suddetti compensi sono coerenti con quanto indicato nella Sezione I, lettera n) della presente relazione.

All'Amministratore delegato di BIM, in qualità di soggetto appartenente al personale "più rilevante" del Gruppo Veneto Banca, vengono applicate le regole in materia di attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile descritte nella Sezione I della presente relazione.

### Collegio Sindacale

Ciascun membro del Collegio sindacale percepisce il compenso (in misura fissa ed in denaro) attribuito dall'Assemblea dei Soci di BIM, oltre al rimborso delle spese sostenute per le trasferte effettuate ai fini dello svolgimento dell'incarico.

### Direttore Generale

Il Direttore Generale di BIM è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio u.s., con decorrenza 12 marzo 2012.

Il suddetto Consiglio di Amministrazione ha approvato i costi corrispondenti alla remunerazione del Direttore Generale quale dipendente distaccato dalla Capogruppo Veneto Banca, e precisamente: costo azienda (Retribuzione annua lorda; Indennità di disagio); costi relativi ai benefits (renting autovettura; spese di consumo e rimborsi collegati, locazione di un appartamento di servizio e rifusione delle spese di gestione dello stesso); costi relativi alla remunerazione variabile ad egli

eventualmente spettante in qualità di soggetto ricompreso tra il personale "più rilevante" del Gruppo Veneto Banca (si cfr. in proposito la Sezione I della presente relazione).

#### Dirigenti con Responsabilità strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono un compenso formato, per la parte fissa, dalla sola retribuzione senza ulteriori elementi aggiuntivi, quali indennità monetarie, altri benefici non monetari o compensi erogati tramite strumenti finanziari.

Ai Dirigenti BIM con responsabilità strategiche ricompresi nel personale "più significativo" (si cfr. in proposito la Sezione I della presente relazione, lettera e), vengono applicate le regole in materia di attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile ivi descritte.

Si precisa che:

- nessuno dei Dirigenti BIM con responsabilità strategiche ha percepito nel corso dell'esercizio 2011 compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale (il Direttore generale è stato nominato in data 24.02.2012);
- non sono previsti specifici accordi in caso di scioglimento anticipato del rapporto, né in termini di erogazione di indennità, anche in virtù di accordi di non concorrenza, né di mantenimento di benefici non monetari.

Parte seconda

(indicazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da BIM da società controllate e collegate)

**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 la partecipazione a comitati	(6) Totale
Ruozi Roberto	Presidente BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	120	30	150
D'Aguì Pietro	Amministratore Delegato BI	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	320	-	320
Trinca Flavio	Vice Presidente BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	70	-	70
Malvestio Massimo	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	-	20
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	30	50
Cordero Di Montezemolo Matteo	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	-	20
Santonocito Giuseppe	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	25	45
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	30	50
Bareta Enrico	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	-	10	10
Anna Belfiore	Amministratore BIM S.p.A.	13/05/2011-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	-	20
Cesare Ponti	Amministratore BIM S.p.A.	22/07/2011-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	-	20
Luigi Fumagalli	Amministratore BIM S.p.A.	22/07/2011-31/12/2011	Appr.Bil. 2012	20	-	20

(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 la partecipazione a comitati	(6) Totale
Terzoli Luigi	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-22/07/2011	Appr.Bil. 2012	11	-	11
Vincenzo Consoli	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-21/04/2011	Appr.Bil. 2012	6	-	6
Antiga Franco	Amministratore BIM S.p.A.	31/12/2010-22/07/2011	Appr.Bil. 2012	11	-	11
De Poi Paolo	Presidente Collegio Sindacale BIM	25/6/10-31/12/10	Appr.Bil. 2012	75	-	75
D'Imperio Roberto	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	25/6/10-31/12/10	Appr.Bil. 2012	50	-	50
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	25/6/10-31/12/10	Appr.Bil. 2012	50	-	50
Bertarelli Stefano	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	25/6/10-31/12/10	Appr.Bil. 2012	-	-	0
Pezzetta Marco	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	25/6/10-31/12/10	Appr.Bil. 2012	-	-	0
Dirigenti con responsabilità strategiche				1.083		1.083
(I) Compensi nella società che dirige il bilancio				873	125	998
(II) Compensi da controllate e collegate					90	90
(III) Totale				1.956	215	2.171

**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**

Non applicabile.

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

Non applicabile.

\* \* \*

---

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

19

Sede Legale:  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
www.bancaintermobiliare.com  
info@bancaintermobiliare.com  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.

Si precisa che - in considerazione dell'invito formulato dall'Autorità di Vigilanza (comunicazione Banca d'Italia dello scorso 2 marzo 2012) a considerare nell'attuale fase congiunturale un complessivo contenimento dei costi della remunerazione variabile, a vantaggio del profilo patrimoniale dell'intermediario, il Consiglio di Amministrazione di BIM - con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - pur essendo stati raggiunti in riferimento all'esercizio 2011 i requisiti previsti dalla vigente politica di remunerazione ed incentivazione, ha deliberato di non corrispondere alcun emolumento variabile ai dipendenti del "Gruppo BIM" rientranti nelle categorie di beneficiari previste dalla suddetta politica (soggetti di BIM appartenenti alla categorie del personale "più rilevante" del Gruppo Veneto Banca ovvero alla categoria del personale "più significativo" del "Gruppo BIM"), ad eccezione dei dipendenti adibiti a funzioni commerciali (per i quali la componente variabile costituisce una parte preponderante della remunerazione complessiva) e delle risorse che hanno beneficiato di bonus ad personam per complessivi Euro 249.000 in relazione ad attività straordinarie .

I dirigenti con Responsabilità strategiche di BIM rientrano tra i beneficiari del piano di compenso 2012 basato su azioni BIM destinato alla generalità dei dipendenti, che - in applicazione del vigente contratto integrativo aziendale - prevede la corresponsione di un premio pro capite di controvalore corrispondente ad Euro 1.032.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla successiva sezione "altre informazioni".

**Altre informazioni**

**a) *Piani di compenso previsti ai sensi dell'art 114 bis D. Lgs. 58/1998***

In ogni esercizio BIM adotta un piano di compenso destinato alla generalità dei dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche) che prevede la corresponsione di un premio annuo pro capite pari ad Euro 1.032,00, erogato in azioni Banca Intermobiliare soggette a vincolo triennale di incedibilità.

Il piano di compenso 2012 in azioni BIM - approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.03.2012 - sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci che discuterà l'approvazione del bilancio al 31.12.2011.

Le informazioni richieste dalla vigente normativa regolamentare (art 84 bis, Delibera Consob 11971/99) relativamente al Piano di compenso 2012 azioni BIM ed ai precedenti piani per cui non è ancora decorso il termine triennale di incedibilità vengono pubblicate a termini di legge e sono consultabili sul sito [www.bancaintermobiliare.com](http://www.bancaintermobiliare.com) / corporate governance / Assemblee

b) Partecipazioni detenute in BIM 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	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2010)	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2011)
Roberto Ruozi	Presidente	Bim Spa	/	/	/	/
Flavio Trinca	Vice Presidente	Bim Spa	/	/	/	/
Pietro D'Agùi	Amministratore Delegato	Bim Spa	/	15.130.000	/	15.130.000
Anna Belfiore	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Angelo Ceccato	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Mauro Cortese	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Matteo Cordero di Montezemolo	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Luigi Fumagalli	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Massimo Malvestio	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Cesare Ponti	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/
Giuseppe Santonocito	Consigliere	Bim Spa	/	/	/	/

Paolo De Poi	Presidente Coll. sindacale	Bim Spa	/	/	/	/
Paolo Andolfato	Sindaco effettivo	Bim Spa	/	/	/	/
Roberto D'imperio	Sindaco effettivo	Bim Spa	/	/	/	/
Franco Amato	Dirigente strategico	Bim Spa	/	/	/	/
Stefano Ballarini	Dirigente strategico	Bim Spa	2.160	325	1.040	1.445
Angelo Beatrici	Dirigente strategico	Bim Spa	2.460	325	/	2.785
Giuseppe Cais	Dirigente strategico	Bim Spa	7.170	325	/	7.495
Roberto Contini	Dirigente strategico	Bim Spa	6.495	325	3.000	3.820
Lucio Icardi	Dirigente strategico	Bim Spa	865	325	/	1.190
Lorenzo Maggiora	Dirigente strategico	Bim Spa	1.270	325	/	1.595
Stefano Piantelli	Dirigente strategico	Bim Spa	1.590	325	/	1.915
Claudio Vanzan	Dirigente strategico	Bim Spa	1.935	325	50	2.210
Mauro Valesani	Dirigente strategico	Bim Spa	2.160	325	/	2.485

Torino, 15 marzo 2012

---

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

23

**Sede Legale:**  
via. Gramsci, 7 | 10121 Torino  
Tel. 011.0828.1 | Fax 011.0828.800  
[www.bancaintermobiliare.com](http://www.bancaintermobiliare.com)  
[info@bancaintermobiliare.com](mailto:info@bancaintermobiliare.com)  
Capitale Soc. € 156.209.463,00 i.v.

Registro Imprese  
di Torino n. 02751170016  
C.C.I.A.A. di Torino  
n. REA 600548  
Cod. Fisc./ Partita IVA 02751170016  
Codice Azienda Bancaria n. 3043.7

Albo Banche n. 5319  
Aderente al Fondo  
Nazionale di Garanzia  
Aderente al Fondo  
Interbancario  
di Tutela dei Depositi

Appartenente al Gruppo Bancario  
Veneto Banca (iscritto all'Albo  
dei gruppi bancari in data 08/06/1992  
cod. n. 5035.1) e soggetta ad attività  
di direzione e coordinamento  
di Veneto Banca S.c.p.a.