



**Assemblea Ordinaria degli Azionisti
del 17 aprile 2014**

Punto 3 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, gli emittenti quotati sono tenuti 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.

Ai sensi del richiamato art. 123 - ter, comma sesto, del D. Lgs. 58/1998, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione. La deliberazione non è vincolante e l'esito del voto va posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125 - quater, comma 2.

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).

Torino, 18 marzo 2014

**Banca Intermobiliare SpA
Il Consiglio di Amministrazione**



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 10
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 14
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 14
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 14
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 15
l)	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	pagina 15
m)	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	pagina 15
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 15
o)	Eventuale definizione della politica retributiva con utilizzo di politiche retributive di altre società	pagina 16



Sezione II

Parte prima	Rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 17
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 20
	Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 21
	Tabella 3A - Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 21
	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 21

Altre informazioni

a)	Piani di compenso previsti ai sensi dell'art 114 bis D. Lgs. 58/1998	Pagina 22
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 23



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 ed incentivazione 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 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 – per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea - 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) ;
- 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.
 - **Risk Management della Capogruppo Veneto Banca,** supporta l'identificazione del personale più significativo fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico di 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.
 - **Compliance della Capogruppo Veneto Banca:** 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.
 - **Internal Audit della Capogruppo Veneto Banca:**, verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni definite e dà evidenza di eventuali azioni correttive.
 - **Direzione Amministrativa/Dirigente Preposto di Banca Intermobiliare,** 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 recepiscono la politica di remunerazione ed incentivazione adottata da BIM ovvero adottano politiche coerenti con quest'ultima.



b) Intervento del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e 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 Nomine e Remunerazione di BIM è composto da tre Amministratori indipendenti, tutti in possesso dei relativi requisiti previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina della società quotate e sono stati nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, il quale ha provveduto 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

Nel corso dell'esercizio 2011 la Capogruppo Veneto Banca, al fine di adeguare la policy in materia di remunerazione ed incentivazione alle relative Disposizioni emanate da Banca d'Italia in data 30.03.2011, si era avvalsa della consulenza di Pricewaterhouscoopers SpA.

BIM e la Capogruppo non si sono avvalse di consulenti esterni per la redazione dell'edizione 2014 della suddetta policy, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci che verrà convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2013.

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, è ispirato ai seguenti principi:

- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti agli interessi di medio/lungo termine degli stakeholders;
- la meritocrazia, al fine di assicurare un accentuato collegamento con la prestazione fornita e la qualità dell'azione manageriale nel suo complesso;
- l'equità, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e armonizzare i trattamenti retributivi attraverso:
 - la correlazione tra la retribuzione della persona ed la rilevanza organizzativa della posizione ricoperta;
 - la differenziazione dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla remunerazione totale;
- la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai nostri principali competitors;
- la sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della policy entro valori compatibili con gli obiettivi di periodo;



- l'etica ed il rispetto delle regole e la prevenzione dell'insorgenza di potenziali conflitti di interesse.

La politica di remunerazione ed incentivazione BIM - edizione 2014, approvata dal Consiglio in data 11.03.2014 e che verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci che discuterà l'approvazione del bilancio al 31.12.2013, contiene le seguenti principali innovazioni rispetto alla previgente edizione 2013:

- recepimento di quanto previsto dalle "Guidelines on remuneration policies and practices" (d'ora in avanti le "Linee Guida") dell'ESMA, pubblicate in data 11 Giugno 2013 e finalizzate ad assicurare il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla Direttiva MIFID in materia di conflitti di interesse di cui agli artt. 13 e 18 MIFID e le norme di comportamento di cui all'art. 19 MIFID (art. 21TUF) in relazione alle politiche retributive;
- recepimento di quanto previsto dalle proposte di modifica (Documento di consultazione di Dicembre 2013¹) alle vigenti Disposizioni Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, volte a recepire all'interno dell'ordinamento italiano alcune regole in materia di remunerazione contenute all'interno della nuova Direttiva sui Requisiti di Capitale (c.d CRD 4). Si precisa che a seguito della definitiva emanazione delle Disposizioni Banca d'Italia, la suddetta politica potrebbe dover essere integrata.

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

In coerenza con le linee guida definite dalla Capogruppo Veneto Banca, la **componente fissa permane la parte retributiva fondamentale**, in relazione agli aspetti di stabilità della relazione lavorativa ad essa sottesi.

Considerando il fenomeno retributivo nel suo complesso, vengono monitorate le **tendenze retributive generali di mercato** in modo da considerare anche gli aspetti di equità esterna e di *retention* dei talenti.

Inoltre, la politica retributiva si riferisce al più ampio **processo di budgeting** di Banca Intermobiliare e delle società interamente controllate.

La remunerazione variabile rappresenta uno strumento fondamentale per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, in particolare quando questa si configuri al di sopra degli

¹ Nel mese di dicembre 2013 sono state sottoposte a consultazione pubblica alcune modifiche alle Disposizioni Banca d'Italia 30.03.2011; alla data della presente relazione, la suddetta consultazione si è conclusa e la relativa normativa non è stata ancora emanata



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 incentivante, il modello disciplinato dalla politica di remunerazione ed incentivazione BIM - edizione 2014, coerentemente anche con quanto previsto dalle applicabili Disposizioni Banca d'Italia, 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.

Per l'individuazione del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate, la Direzione Risorse Umane, con il supporto delle altre funzioni specialistiche di Gruppo e di Banca Intermobiliare, ha realizzato, come indicato dalle Disposizioni Banca d'Italia, un'auto-valutazione articolata in:

- una valutazione qualitativa volta ad identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di avere impatto in modo rilevante sulla rischiosità di Banca Intermobiliare e società controllate;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

Tali valutazioni sono state condotte usando come riferimento quanto previsto dagli RTS EBA in fase di recepimento dalla Commissione Europea.

In esito al suddetto processo di autovalutazione sono stati classificati come appartenenti al personale "più rilevante" di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate:

- i) i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare;
- ii) i seguenti ruoli dirigenziali: Direttore Generale, Direttore Commerciale; Direttore Mercati Finanziari; Direttore Advisory; Direttore Crediti; Direttore Organizzazione; Direttore Pianificazione e Controllo; Responsabile Funzione Trading Conto Proprio; Direttore Amministrazione, Direttore Risorse Umane; Amministratore Delegato della controllata Symphonia SGR; Direttore Generale della controllata Symphonia SGR; Amministratore Delegato di Banca IPIBI Financial Advisory; Direttore Mercato della controllata Banca IPIBI Financial Advisory; Direttore Generale della controllata BIMSuisse;
- iii) i membri del Comitato di Credito di Banca Intermobiliare.



In particolare, il modello prevede per il personale classificato come "più rilevante" di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate ed, a tendere, anche per ulteriori soggetti con ruoli di responsabilità:

- L'adozione di **meccanismi di allineamento al rischio ex ante**:
 - presenza di un Entry Gate di Legal Entity che si combina con l'Entry Gate di Capogruppo Veneto Banca in modo differenziato a seconda delle categorie/raggruppamenti di personale;
 - calcolo del Bonus Pool verificando la sostenibilità rispetto ai risultati attesi;
 - 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**:
 - differimento di parte dell'incentivo al superamento di una soglia predefinita, sottoposto a sistemi di malus;
 - presenza di clausole di restituzione al verificarsi di comportamenti fraudolenti.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il pacchetto retributivo del personale di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate è completato da alcuni benefit, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari; su decisione della Capogruppo Veneto Banca, è recentemente iniziata una sperimentazione che ha riguardato la popolazione dirigenziale sulla flessibilizzazione del pacchetto benefits.

L'assegnazione dell'auto aziendale, secondo quanto previsto dalla policy della Capogruppo in materia, è prevista solamente per i profili più elevati.

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

Per il personale più rilevante di Banca Intermobiliare e delle società da essa controllate, il sistema di remunerazione variabile si attiva al raggiungimento di soglie di Entry Gate definite a livello di singola *legal entity* corretto per il risultato di Entry Gate di Capogruppo. La correlazione con i risultati consolidati 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 per entrambi i livelli, sono:

- Utile netto consolidato;
- CET1;
- Liquidity Coverage Ratio.

Superato il livello di accesso, che assicura la sostenibilità a livello reddituale, di liquidità 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** di legal entity corretto per il risultato di capogruppo 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 Banca Intermobiliare 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 della Capogruppo Veneto Banca 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 Veneto Banca. 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 **responsabile delle funzioni di controllo interno**, nel rispetto delle recenti disposizioni, 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.

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.

Il premio effettivo, ad esclusione delle figure di controllo, è la risultante di:

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

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

- Amministratori Delegati e Direttori Generali di Banca Intermobiliare e Società controllate: fino al 100%
- Personale più rilevante 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 33%



Per quanto riguarda le figure dei promotori finanziari, al fine di salvaguardare la specificità di questa categoria di professionisti, legata alla natura agenziale del contratto, ed in un'ottica di attraction & retention dei migliori talenti sul mercato, l'incidenza del variabile (cd incentivo non ricorrente) è pari a 2 volte il fisso (laddove presente).

I bonus garantiti, infine, possono essere considerati per figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di permanenza in azienda, come previsto dalla normativa.

Al personale non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi.

Le Disposizioni Banca d'Italia richiedono che un parte significativa della remunerazione variabile sia differita e venga erogata anche con strumenti finanziari per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e verificare la continuità dei risultati aziendali. Esse specificano per ogni categoria la quota minima di remunerazione da differire e la quota di remunerazione da liquidare up-front.

Dal punto di vista del differimento e dell'utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la franchigia sopra ricordata, la struttura prevede una soglia, al di sotto della quale il premio, di cui una parte è costituita da strumenti finanziari, viene erogato subito dopo l'approvazione del bilancio; al superamento di tale soglia, la quota aggiuntiva viene erogata in quote annuali differite, suddivise parte in contanti e parte in strumenti finanziari. Questi ultimi possono essere costituiti da strumenti partecipativi della Società di appartenenza, quote di OICR armonizzati di Symphonia SGR, ovvero, se non possibile, da azioni Banca Intermobiliare.

Per quanto riguarda il “personale più rilevante”, fino al 40% del bonus è previsto il pagamento immediato dopo l’approvazione del Bilancio; di questo il 50% è costituito dai predetti strumenti. La quota eccedente viene differita in 3 anni ed è suddivisa il 50% contanti e 50% nei medesimi strumenti.

Per quanto riguarda il “personale delle funzioni di controllo”, fino al 40% del bonus è previsto il pagamento immediato dopo l’approvazione del Bilancio; di questo il 50% è costituito dai predetti strumenti. La quota eccedente viene differita in 3 anni ed è suddivisa il 50% contanti e 50% nei medesimi strumenti.

Per quanto riguarda gli altri dirigenti e professionali, fino al 60% del bonus è previsto il pagamento immediato dopo l’approvazione del Bilancio; di questo il 25% è costituito dai predetti strumenti. La quota eccedente viene differita in 2 anni ed è suddivisa il 75% contanti e 25% nei medesimi strumenti.

Per quanto riguarda il “personale commerciale”, fino al 50% della retribuzione lorda annua è previsto il pagamento immediato dopo l’approvazione del Bilancio; la quota eccedente viene differita in 2 anni e non è previsto l’utilizzo di strumenti finanziari, se non per il personale



commerciale rientrante nel personale più rilevante (per una quota pari al 25% dell'importo erogato sia all'approvazione del bilancio che differito).

Alla suddetta componente equity della remunerazione viene applicata, successivamente alla maturazione dei diritti, una forma di mantenimento e conservazione delle azioni a scopo di retention per un ulteriore periodo temporale (c.d. holding period) fissato in 24 mesi per le erogazioni *up-front* al personale più rilevante e alle figure di controllo e 12 mesi per le altre categorie di personale; per le erogazioni differite è fissato in 12 mesi per tutte le categorie di personale.

Infine, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative. Il meccanismo di erogazione dovrà prevedere la possibilità che le somme oggetto di differimento possano ridursi fino all'azzeramento nel caso in cui le condizioni di accesso, non siano raggiunte (meccanismi di malus).

Le quote del premio differito verranno erogate solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, vi sia continuità nel rapporto di lavoro tra il dipendente avente diritto e Banca Intermobiliare o una delle società da essa controllata o, ancora, la Capogruppo Veneto Banca.

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 perseguitamento 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, è previsto un ulteriore periodo di mantenimento delle azioni fissato in 24 mesi per le erogazioni *up-front* al personale più rilevante e alle figure di controllo e 12 mesi per le altre categorie di personale; per le erogazioni differite il periodo è fissato in 12 mesi per tutte le categorie di personale.

- 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 2014 conferma la seguente 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 degli eventuali altri Consiglieri esecutivi 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 di Banca Intermobiliare e delle società interamente controllate 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 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.

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 2012, 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 spettante in qualità di soggetto ricompreso tra il "personale più rilevante" Banca Intermobiliare (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 retribuzione e da eventuali compensi per cariche societarie, dal piano di *flexible benefits* aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL in materia di piani previdenziali, assicurativi e sanitari, dall'autovettura aziendale secondo quanto normato dalla Capogruppo Veneto Banca, senza ulteriori elementi aggiuntivi, quali indennità monetarie o compensi erogati tramite strumenti finanziari.

Ai Dirigenti BIM con responsabilità strategiche ricompresi nel "personale più rilevante" (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:

- i soggetti che nel corso dell'esercizio 2013 hanno ricevuto compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito a membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale ed al Direttore Generale e rientranti nei Dirigenti BIM con responsabilità strategiche sono:
 - l'Amministratore Delegato di Symphonia SGR ("personale più significativo" di Banca Intermobiliare e società controllate secondo il Documento di politiche retributive anno 2013) i cui compensi complessivi ammontano a 464.227 euro, di cui 309.168 euro per i compensi fissi (retribuzione linda annua e compensi per carica di Amministratore Delegato) e 155.556 euro per emolumenti straordinari e altri compensi variabili;
 - il Dirigente Preposto di Banca Intermobiliare ("personale più significativo" di Banca Intermobiliare e società controllate secondo il Documento di politiche retributive anno 2013) i cui compensi complessivi ammontano a 265.710 euro, di cui 263.210 euro per i compensi fissi (retribuzione linda annua e compensi per carica di Consigliere Symphonia SGR) e 2.500 euro per altri compensi variabili;
- 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.

In riferimento all'esercizio 2013, verificato il mancato raggiungimento dell'Entry Gate del sistema di incentivazione definito a livello di Gruppo Veneto Banca, si è riscontrata l'impossibilità di erogare bonus al "personale più rilevante" del Gruppo e, di conseguenza, anche al "personale più significativo" di Banca Intermobiliare e delle Società da questa controllate, nei confronti del quale



l'erogazione dei compensi variabili è ulteriormente collegata all'Entry Gate di 2° livello. L'applicazione dei criteri previsti si ripercuote anche sull'entità del bonus erogabile ai Responsabili delle funzioni di controllo, pur non avendo il predetto bonus un vincolo di erogazione legato ai risultati finanziari.

Non si prevede pertanto l'erogazione dei compensi variabili previsti dal sistema incentivante definito per queste popolazioni aziendali.

E', comunque, previsto il pagamento della componente variabile ai dipendenti adibiti a funzioni commerciali con l'applicazione delle norme previste per questa categoria di personale in termini di differimento dei compensi variabili.

In assenza di un sistema incentivante strutturato volto a premiare i risultati ottenuti dal personale addetto alla gestione dei prodotti (OICR e gestioni patrimoniali), il Consiglio di Amministrazione di Symphonia SGR ha avanzato la proposta di erogazione di compensi variabili al personale in relazione agli eccellenti risultati dell'esercizio 2013 per un ammontare complessivo di 610.000 euro lordi, di cui 150.000 euro lordi a favore dell'Amministratore Delegato.

La Capogruppo Veneto Banca e Banca Intermobiliare, in qualità di Controllante diretta, hanno espresso parere favorevole, acconsentendo, inoltre, alla deroga necessaria per erogare tali importi all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale di Symphonia SGR, i cui ruoli sono ricompresi nel sistema premiante del "personale più significativo" di Banca Intermobiliare e per i quali non sarebbe previsto alcun compenso variabile in relazione all'esercizio 2013. Si precisa che tali importi verranno, comunque, assoggettati a quanto previsto dalle Politiche retributive e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci del 26.04.2013 in punto differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

Parte seconda

(indicazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2013 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.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		38,1	9,5	47,6
D'Agui' Pietro	Amministratore Delegato BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/03/2013		69,9	-	
D'Agui' Pietro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		6,4	-	
D'Agui' Pietro	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		47,8	-	47,8
Trinca Flavio	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		22,2	-	
Trinca Flavio	Presidente BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		81,9	-	81,9
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		33,6	9,5	43,1
Monesi Davide	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		36,9	-	
Santonocito Giuseppe	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		6,4	7,9	14,3
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013		33,6	16,7	50,3
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013		33,6	0,3	33,9
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013		33,6	6,8	40,4
Bressan Armando	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013		33,6	-	33,6
Moretto Silvia	Amministratore BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		27,3	7,2	34,5
Rodighiero Giuseppina	Amministratore BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		27,3	-	27,3
Fumagalli Luigi	Amministratore BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 26/04/2013		6,4	-	6,4
De Poi Paolo	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 11/09/2013		57,9	-	57,9
D'Imperio Roberto	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 11/09/2013		38,6	-	38,6
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013		56,8	-	56,8
Bertarelli Stefano	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 11/09/2013 al 31/12/2013		-	-	-
Mazzocato Martino	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 11/09/2013		-	-	-
Condemi Marcello	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 11/09/2013 al 31/12/2013		27,4	-	27,4
Nembrini Elena	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 11/09/2013 al 31/12/2013		18,2	-	18,2
Lupo Alide	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 11/09/2013 al 31/12/2013		-	-	-
Pezzetta Marco	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 26/04/2013 al 31/12/2013		-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche				1.654		1.654
(I) Compensi nella società che dirige il bilancio				738	58	795
(II) Compensi da controllate e collegate				130		130
(III) Totale				2.392	58	2.449

edile 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 relazione all'invito dell'Amministratore Delegato della Capogruppo Veneto Banca, Dott. Vincenzo Consoli, rivolto ai dipendenti delle Società del Gruppo che rivestono cariche sociali nelle società controllate a rinunciare ai previsti compensi riversandoli alla società di appartenenza, i compensi dei sigg. Ceccato Angelo e Monesi Davide non sono stati da loro percepiti, bensì riversati a Veneto Banca S.c.p.a.

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 vested nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair value
Paolo D'Alfonso	Amm. Delegato	A									30.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A									
		Piano B									
		Piano C									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A									30.000
		Piano B									
(III) Totale											30.000

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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri bonus
Paolo D'Alfonso	Amm. Delegato	A	Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A							
		Piano B							
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	90	30	3 anni				
		Piano B							
(III) Totale			90	30					

* * *

Altre informazioni

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

Non è previsto alcun piano di compenso in strumenti finanziari quotati destinato ai componenti del Cda, del Collegio Sindacale e ai dirigenti strategici di Banca Intermobiliare e società controllate.

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

22

edile 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.

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 in corso (31.12.2012)	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2013)
Roberto Ruozzi	Presidente	Bim Spa	/	/	/	/
Flavio Trinca	Vice Presidente	Bim Spa	/	/	/	/
Pietro D'Aguì	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	/	/	/	/
Barbisan Michele	Direttore Generale	Bim Spa	/	/	/	/
Stefano Piantelli	Dirigente strategico	Bim Spa	2.645	/	/	2.645
Mauro Valesani	Dirigente strategico	Bim Spa	3.215	/	/	3.215
Martinoli Lucia	Dirigente strategico	Bim Spa	/	/	/	/
Rigotti Massimo (al 49%)	Dirigente strategico	Bim Spa	/	/	/	/
Ferraris Luca	Dirigente strategico	Bim Spa	2175	/	/	2.175
Guagnazzi Umberto	Dirigente strategico	Bim Spa	/	/	/	/
Amato Franco (al 51%)	Dirigente strategico	Bim Spa	730	/	/	730
D'Alfonso Paolo	Dirigente strategico	Bim Spa	3.085	/	/	3.085

Torino, 10 marzo 2014

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

23

ede 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.