



**Assemblea Ordinaria degli Azionisti  
del 17 aprile 2015**

Punto 3 all'ordine del giorno

Relazione sulla remunerazione  
e relative deliberazioni ai sensi dell'art. 123 - ter D. Lgs. 58/1998  
e sue successive modifiche e integrazioni

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



Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123 - ter del D. Lgs. 58/1998 e sue successive modifiche e integrazioni, 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 2015

Banka 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, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	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, con indicazione del relativo peso rispetto alla remunerazione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo	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)	pagina 15



	allo svolgimento di particolari incarichi	
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, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Il modello di *Governance* di Banca Intermobiliare, emanazione del modello della Capogruppo Veneto Banca, mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive per tutti i dipendenti della Banca, 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 di controllo interno di B, 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 rilevante” di Banca Intermobiliare , gli obiettivi, le griglie di attivazione dei bonus e le relative regole di erogazione; assicura la declinazione della suddetta politica rispetto al restante personale della banca; gestisce il processo di salary review.
  - **Risk Management della Capogruppo Veneto Banca,** supporta l'identificazione del “personale più rilevante” fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico di Banca Intermobiliare e verificando l'allineamento alla sana e prudente gestione del rischio della politica remunerativa e incentivante 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. Verifica l'insorgenza di conflitti di interesse come conseguenze dell'adozione di prassi e policy di remunerazione e riporta le proprie analisi al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
  - **Internal Audit della Capogruppo Veneto Banca:** verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni e dà evidenza di eventuali azioni correttive.
  - **Dirigente Preposto** assicura la veridicità e correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.



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

La Capogruppo Veneto Banca, al fine di definire il modello di politiche in materia di remunerazione ed incentivazione per l'anno 2015, in considerazione delle recenti evoluzioni normative, si è avvalsa della consulenza di PriceWaterhouseCoopers SpA.

Banca Intermobiliare, che definisce la propria politica di remunerazione e incentivazione sulla base delle Linee Guida definite dalla Capogruppo, non si è avvalsa di consulenti esterni per la redazione del documento relativo all'anno 2015 da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata per il 17.04.2015.

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, in coerenza con quello della Capogruppo e confermando quanto definito per il passato esercizio, 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 del piano strategico;



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

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con indicazione del relativo peso rispetto alla remunerazione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo

L'attenzione ad un'equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

In coerenza con le linee guida finora seguite dal Gruppo 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, Banca Intermobiliare monitora 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** condotto dalla Capogruppo, in cui si inseriscono le previsioni di Banca Intermobiliare.

La remunerazione variabile rappresenta lo 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 incentivante, il modello, coerentemente anche con quanto previsto dalla normativa, 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, il modello prevede per il personale classificato come "più rilevante" di Banca Intermobiliare 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.

In sintesi, la struttura incentivante prevista per il “personale più rilevante” di Banca Intermobiliare per l’anno 2015 prevede un premio teorico con un limite dato dal 70% della remunerazione fissa.

Dal punto di vista del differimento e dell’utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la soglia minima definita da Assemblea, la struttura prevede che il 40% del premio venga erogato up front con almeno il 50% dell’importo in strumenti finanziari. Il restante 60% viene differita di 3 anni ed erogato per il 50% cash e il 50% in strumenti finanziari.

Per quanto riguarda, invece, le funzioni di controllo, il premio teorico previsto non può superare per l’anno 2015 il 30% della retribuzione annua linda e per questi soggetti viene applicato un Entry Gate specifico che non prevede parametri reddituali, mentre non viene applicata la modulazione del premio teorico in funzione dei risultati economici della Banca Intermobiliare.

Dal punto di vista del differimento e dell’utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la soglia minima sopra ricordata, la struttura prevede che il 40% del premio venga erogato up front con almeno il 50% dell’importo in strumenti finanziari. Il restante 60% viene differita in 3 anni ed erogato per il 50% cash e il 50% in strumenti finanziari.

Il sistema incentivante eventualmente previsto per il restante personale dirigenziale prevede per l’anno 2105 la definizione di un bonus teorico in misura non superiore al 70% della retribuzione linda annua.

Dal punto di vista del differimento e dell’utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la soglia minima sopra ricordata, la struttura prevede che il 60% del premio venga erogato up front, mentre il restante 40% viene differito in 2 anni; non è previsto l’utilizzo di strumenti finanziari.

Per quanto riguarda il “personale commerciale”, fino al 50% della retribuzione linda 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).

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il pacchetto retributivo del personale di Banca Intermobiliare 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 stata avviata da alcuni anni un'iniziativa destinata alla popolazione dirigenziale sulla flessibilizzazione del pacchetto benefits.

L'assegnazione dell'auto aziendale, secondo quanto previsto dalla policy della Capogruppo Veneto Banca, 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 per gli eventuali altri soggetti inclusi nel sistema incentivante, ad esclusione del personale commerciale, il sistema di remunerazione variabile si attiva al raggiungimento di precise soglie di Entry Gate. In particolare, le metriche individuate, coerentemente con quanto fatto dalla Capogruppo Veneto Banca, sono:

- Utile netto individuale positivo
- CET 1 regolamentare
- Liquidity Coverage Ratio regolamentare

Il **bonus pool complessivo** viene definito ad inizio esercizio sulla base delle aspettative di risultato previste a budget e in questo inserito, successivamente alla valutazione di sostenibilità rispetto ai dati reddituali storici e prospettici effettuata dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare, ciascuno per le proprie attribuzioni, e sottoposto, infine, alla Capogruppo per il necessario benestare.

A fine esercizio, superato il livello di accesso, che assicura la sostenibilità a livello reddituale, di liquidità e patrimoniale del sistema premiante per Banca Intermobiliare, il *bonus pool* viene modulato sulla base di 2 elementi:



- A livello di Legal Entity: sulla base del livello di raggiungimento degli indicatori di risultato definiti per Banca Intermobiliare, che includono anche metriche *risk adjusted* (CET1);
- In coerenza con risultati di Capogruppo: Veneto Banca, sentito il parere del Direttore RU di Capogruppo, può proporre dei correttivi all'ammontare complessivo di remunerazione variabile tenuto conto dell'Utile di Gruppo, del risultato di CET 1, di altri parametri di sostenibilità, di liquidità e di performance consolidata, ferme restando eventuale regole specifiche imposte dalla regolamentazione locale e di settore. La decisione sarà presa dal Comitato Remunerazione di Capogruppo in seduta congiunta con il Comitato Controlli Interni e Rischi e, quindi, verificata in seno al Comitato di Nomine e Remunerazione di Banca Intermobiliare e quindi, approvata dal CdA.

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.

I risultati individuali sono definiti sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi indicati in una scheda bilanciata, articolata in:

- 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 strutturati per tener in considerazione i risultati di quattro differenti aree come segue:

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio: consente di sostenere la creazione del valore e la prudente gestione del rischio (è sempre presente una metrica *risk adjusted*) per ambito di competenza;
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 comportamenti: consiste in una valutazione qualitativa dell'orientamento manageriale e degli aspetti comportamentali da parte del proprio responsabile;

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che ne determina l'incidenza percentuale nella determinazione del premio effettivo. 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 di quanto previsto dalla normativa, 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; sono comunque soggette alla verifica di superamento dell'Entry Gate.

Dal premio teorico individuale, quindi, determinato come percentuale rispetto alla retribuzione fissa mediana di mercato (indagine Abi-Hay), differenziata per ruolo in funzione del livello organizzativo, discende il premio effettivo individuale, risultante, ad eccezione che per le figure di controllo, di:

- Superamento requisiti minimi dati da Entry Gate;
- Modulazione entità Bonus Pool;
- 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.

Al fine di mitigare il così detto "Risk Appetite" dei dipendenti e collaboratori, sono stati individuati le seguenti soglie percentuali massime di incidenza del variabile sulla retribuzione annua lorda (la soglia si intende come cumulativa rispetto a più erogazioni nel corso dell'anno di competenza):

- Direttore Generale di Banca Intermobiliare: fino al 100%
- "Personale più rilevante" e altri dirigenti di Banca Intermobiliare beneficiari del sistema incentivante: fino al 100%
- Responsabili delle funzioni di controllo di Banca Intermobiliare: fino al 30%

Per quanto riguarda le figure dei promotori finanziari, l'attuale impostazione del contratto di agenzia utilizzato da Banca Intermobiliare non prevede l'erogazione di compensi "non ricorrenti"; la



revisione del contratto standard e l'aggiornamento di quelli già in essere, previsti con specifiche tempistiche dalla Circolare n. 285 Sezione VII, recepiranno quanto espresso dal dettato normativo e saranno portate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa verifica di adeguatezza da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni.).

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.

Infine, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differenti, 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 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, 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*

La politica di remunerazione e incentivazione di Banca Intermobiliare non prevede, né lo ha fatto in passato, l'utilizzo di tale strumento e, pertanto, nessun dipendente o collaboratore ne è beneficiario.

Si definisce che per l'anno 2015, l'eventuale proposta di accordare in modo individuale tale elemento di *compensation* a dipendenti e collaboratori di Banca Intermobiliare o delle società da essa controllate rientranti nel "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, dovrà essere valutata e approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'attribuzione sarà caratterizzata dall'applicazione di quanto previsto alla Sezione III paragrafo 2.2.1. dalla Circolare 285 con la sola limitazione a 3 anni, in applicazione del principio di proporzionalità, quale durata sia del periodo di custodia che di *retention*.

Fermo restando quanto sopra, i benefici pensionistici individuali non potranno superare l'incidenza del 100% la RAL.



- 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 2015 conferma la seguente definizione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di BIM:

L'Assemblea dei Soci di Banca Intermobiliare, (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale), determina ex-ante 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:

- (i) per il Presidente, in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione;
- (ii) per il Vice Presidente, da 1 a 4,5 volte il compenso base del Consigliere stabilito dall'Assemblea e comunque in misura non superiore al 50% del compenso attribuito al Presidente;
- (iii) per gli Amministratori che partecipino ad eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli Comitati.

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 25 novembre 2014, con decorrenza 1° dicembre 2014.

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:

- nessun soggetto che nel corso dell'esercizio 2014 ha 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;
- 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 2014, verificato il mancato raggiungimento dell'Entry Gate del sistema di incentivazione definito a livello di Banca Intermobiliare, si è riscontrata l'impossibilità di erogare bonus al "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare. 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), è stata valutata positivamente sia dalla Capogruppo Veneto Banca che dalla controllante Banca Intermobiliare la decisione di



Symphonia SGR di erogare compensi variabili al personale non incluso in quello più rilevante di Banca Intermobiliare per un ammontare complessivo di 352.000 euro; tali compensi variabili verranno assoggettati a quanto previsto dalle Politiche retributive e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci del 17.04.2014, e recepite da Symphonia SGR in data 25 luglio 2014, in punto differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

.

Parte seconda

*(indicazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2014 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	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale
D'Agui' Pietro	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		70						70
Trinca Flavio	Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		120						120
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40						40
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40	10,8					50,8
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40						40
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 14/05/2014 al 31/12/2014				7,1				7,1
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40						40
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 14/05/2014				3,7				3,7
Bressan Armando	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40						40
Moretto Silvia	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40	10,8					50,8
Rodighiero Giuseppina	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		40						40
Condemi Marcello	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		90						90
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		60						60
Nembrini Elena	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014		60						60
Lupo Alide	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014								
Pezzetta Marco	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014								
Dirigenti con responsabilità strategiche				2.025		107			65	2.197
(I) Compensi nella società che dirige il bilancio				2.243	32					2.275
(II) Compensi da controllate e collegate				462		107		65	634	
(III) Totale				2.705	32	107		65	2.909	



**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 assegnati nell'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)	(7)	(8)				
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A											
		Piano B											
		Piano C											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A											
		Piano B											
(III) Totale													

**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			Altri bonus		
Nome e Cognome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)			
			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									
		Piano B									
(III) Totale											

\* \* \*

**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.**

21

**edile 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.

**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	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2014)	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2015)
Trinca Flavio	Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
D'Agui' Pietro	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	15.130.000			15.130.000
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Bressan Armando	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Moretto Silvia	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Rodighiero Giuseppina	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Condemi Marcello	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Nembrini Elena	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Lupo Alide	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Pezzetta Marco	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Barbisan Michele	Direttore Generale	dal 31/12/2013 al 30/11/2014	0			0
Piccarreta Cataldo	Direttore Generale	01/12/2014 al 31/12/2014	0			0
Cais Giuseppe	Responsabile di Direzione	dal 01/09/2013 al 30/11/2014	8.225			8.225
Piantelli Stefano	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	2.645			2.645
Valesani Mauro	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	3.215			3.215
Pontello Giuliano	Responsabile di Direzione	01/12/2014 al 31/12/2014	0			0
Rigotti Massimo	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 30/11/2014	0			0
Guagnazzi Umberto	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Martino Tiziano	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	0			0
Martinoli Lucia	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 30/11/2014	0			0
Ferraris Luca	Vice Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	2.175			2.175
Amato Franco	Responsabile di Ufficio	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	730			730
D'Alfonso Paolo	Amministratore Delegato Symphonia SGR	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	3.085			3.085
Garino Silvia	Direttore Generale Symphonia SGR	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	1.920			1.920

Torino, 16 marzo 2015

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

22

**ede 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.