

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

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.p.a.

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 perseguite 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 9
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 11
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 17
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	pagina 17
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 18
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 18
l)	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	pagina 18
m)	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	pagina 19
n)	Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii)	pagina 20

	allo svolgimento di particolari incarichi	
o)	Eventuale definizione della politica retributiva con utilizzo di politiche retributive di altre società	pagina 21

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 22
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 25
	Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 26
	Tabella 3A - Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pagina 26
	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 26

Altre informazioni

a)	Piani di compenso previsti ai sensi dell'art 114 bis D. Lgs. 58/1998	Pagina 27
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 28

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 governo della Capogruppo Veneto Banca mira ad assicurare una gestione comune e coerente tra tutte le entità dello stesso, consentendo al contempo un'adeguata flessibilità nei processi decisionali al fine di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi business e garantendo il rispetto dei requisiti e processi normativi e di Governance locale.

Nell'ambito delle Linee Guida, definite dalla Capogruppo Veneto Banca, Banca Intermobiliare, in quanto società quotata, elabora un proprio documento di politica retributiva sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

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 e i piani di compenso basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e del "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi.
- il Consiglio di Amministrazione, il quale:
 - stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.
 - 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 di Remunerazione, cui sono attribuite le competenze elencate alla successiva lettera b) ;
- Il Comitato Controlli Interni e Rischi:
 - nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, il Comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF (in coerenza con le Competenze previste nel Regolamento del Comitato), verificando che tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità.
- le seguenti funzioni di Banca Intermobiliare, responsabili dei seguenti compiti:
 - **Direzione Risorse Umane di Banca Intermobiliare:** 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*, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle funzioni di controllo per le verifiche di competenze;
 - **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; supporta inoltre la Direzione Risorse Umane nella definizione degli obiettivi individuali del personale più rilevante e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti;
 - **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 di 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 di Remunerazione*

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

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dal VII aggiornamento della Circolare 285¹ ;
- valuta periodicamente la coerenza dei criteri adottati per la remunerazione del personale più rilevante e formula raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- propone al Consiglio di Amministrazione il documento di Politiche di remunerazione e incentivazione, annualmente redatto e corredato dal parere di conformità della Direzione Compliance e il documento di rendicontazione dell'attuazione delle politiche definite per l'esercizio precedente, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- si esprime anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è correlata l'attivazione del sistema incentivante e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;

¹ Il VII aggiornamento della Circolare 285, prevede che l'organo con funzione di supervisione strategica definisca i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: "i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo."

- monitora l'eventuale insorgenza di conflitti di interesse come conseguenze dell'adozione di prassi e politiche di remunerazione ed intraprende iniziative al fine di eliminare tali conflitti nel caso dovessero verificarsi.

Il Comitato di Remunerazione di Banca Intermobiliare 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'informativa 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*

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 2016 da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata per il 05.04.2016.

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

La politica di remunerazione di Banca Intermobiliare, coerentemente con quanto definito dalla Capogruppo Veneto Banca, si ispira ai principi di equità, correttezza e prudente gestione del rischio, con lo scopo di attrarre, motivare e mantenere le risorse aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca.

Le politiche di remunerazione di Banca Intermobiliare mirano, nel rigoroso rispetto delle vigenti normative e in un'ottica di contenimento dei costi:

- ad allineare i comportamenti del personale più rilevante e del resto della popolazione della Banca con gli interessi di breve e di medio/lungo periodo dei soci e degli altri portatori di interessi;
- a sostenere la meritocrazia negli interventi remunerativi, in grado di assicurare un solido collegamento tra prestazioni rilevate, qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione del rischio oltre alla sostenibilità nel raggiungimento degli obiettivi del piano industriale;
- a supportare la fidelizzazione del personale più rilevante e alla cui retention sono collegati anche significativi rischi, sia reputazionali che operativi, il cui manifestarsi genererebbe effetti negativi per l'intera Banca;
- a consolidare la cultura della performance collegata ad obiettivi sfidanti che consentono l'erogazione di una componente remunerativa variabile solo nel caso di eccellenti risultati conseguiti;
- ad assicurare l'equità interna, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e allineare i trattamenti definiti al mercato retributivo di riferimento e per valorizzare la rilevanza degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi definiti;
- a garantire la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali competitor, verificando altresì l'effettiva criticità della risorsa;
- a perseguire la sostenibilità, per contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della policy entro valori compatibili con gli obiettivi del piano industriale.

La politica è stata definita nel rispetto delle regole e della normativa (interna ed esterna) ed è orientata alla promozione della correttezza nel rapporto con la clientela e i principi etici alla base della Banca.

Banca Intermobiliare richiede che non siano messi in atto possibili aggiramenti delle disposizioni normative utilizzando veicoli, strumenti o modalità elusivi degli obiettivi della disciplina. Assicura inoltre che i propri dipendenti non si avvalgano di strumenti di copertura personale o assicurativi tali da poter alterare l'obiettivo di una sana gestione del rischio.

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

In coerenza con le linee guida della Capogruppo Veneto Banca, la componente fissa, adeguata ai livelli di mercato, permane la parte retributiva fondamentale compensando in maniera proporzionale i contenuti del ruolo ricoperto, l'ampiezza della responsabilità, l'esperienza richiesta per ciascuna posizione oltre alla performance continuativa in aggiunta al potenziale manageriale.

In un'ottica di contenimento dei costi, la politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per il personale più rilevante dirigente prevede interventi mirati in riduzione o in incremento in funzione del posizionamento rispetto benchmark retributivo, relativo al campione di riferimento di settore, e performance individuale/criticità del ruolo. Gli interventi di adeguamento retributivo, infine, avranno luogo nel rispetto del budget definito.

Il CdA, con il supporto del Comitato Remunerazione, individuerà annualmente gli indicatori quantitativi al fine di supportare il processo di adeguamento della retribuzione fissa, anche in caso di impossibilità di attivare la componente incentivante.

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.

Il sistema di remunerazione variabile è strutturato in un piano di incentivazione a lungo termine in modo da supportare l'adeguato raggiungimento degli obiettivi annuali per un periodo di 2 anni e nel contempo attivare efficaci meccanismi di fidelizzazione e retention della struttura manageriale.

L'attivazione di sistemi di incentivazione è subordinata alla presenza dei requisiti di patrimonializzazione richiesti dal regolatore.

Il Piano LTI è previsto per tutti soggetti inclusi nel "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare, ad esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei soggetti appartenenti alle funzioni di controllo, in quanto questi ultimi non "eleggibili" nell'ambito di una piano di tale natura strettamente collegato ad obiettivi di performance aziendale.

Gli indicatori di riferimento individuati per il biennio 2016-17 e previsti dal piano di incentivazione sono:

- Rote annuale previsto dal piano di budget, con un peso del 70%;
- Rapporto tra rettifiche su crediti e margine di intermediazione; con un peso del 30%.

Ad inizio periodo, vengono identificati le proiezioni di tali indicatori da raggiungere nell'arco del biennio. L'erogazione del sistema incentivante potrà avvenire solo al raggiungimento di tali obiettivi al termine del piano.

Ogni anno in funzione dei risultati raggiunti da Banca Intermobiliare in termini di utile netto consolidato scorporato da proventi da operazione straordinarie e dagli utili generati sul portafoglio AFS e del Common Equity Tier 1 (CET1), nonché del raggiungimento dei risultati individuali (si veda successivamente, il riferimento al sistema di schede bilanciate) viene accantonata una percentuale di utile al fine di finanziare il piano biennale.

La quota maturata in ciascun anno è vincolata, inoltre, alla valutazione di sostenibilità garantita attraverso il meccanismo di collegamento dell'obiettivo di liquidità (LCR) in ciascun anno effettuata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare, ciascuno per le proprie attribuzioni, e sottoposto, infine, alla Capogruppo per il necessario benessere.

Si precisa che il premio sarà maturato solo a fronte di performance eccellenti superiori al budget in modo da garantire altresì l'autofinanziamento del piano e non determinare un impatto negativo sul risultato lordo di gestione.

Il piano di incentivazione può arrivare per ciascun anno a pesare fino ad un massimo del 30% della RAL dei singoli soggetti rilevanti.

In tal modo si intende collegare il sistema LTI alla creazione di redditività, corretta per il rischio, coerentemente con i requisiti di capitale previsti per la Banca, ferme restando le condizioni di sostenibilità e di mantenimento degli equilibri patrimoniali e di liquidità.

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

Il pacchetto retributivo del personale di Banca Intermobiliare è completato da alcuni benefit che consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari integrativi rispetto a quelli previsti dal CCNL vigente.

L'assegnazione dell'auto aziendale è prevista per le figure professionali definite dalla policy aziendale della Capogruppo Veneto Banca.

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 l'accantonamento della quota di utile necessaria a finanziare il piano di incentivazione biennale si attiva al raggiungimento annuale dei seguenti indicatori:

- Il conseguimento di un utile netto consolidato scorporato dalle operazioni straordinarie;
- Un livello di Common Equity Tier 1 (CET1) non inferiore al limite definito dalla normativa ed indicato dal regolatore;
- Un valore di Liquidity Coverage Ratio (LCR), indicatore di liquidità di Gruppo, non inferiore al limite definito dalla normativa ed indicato dal regolatore.

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, la quota da accantonare ai fini del sistema di incentivazione viene modulata sulla base di 2 elementi:

- A livello di Legal Entity: sulla base del livello di raggiungimento degli indicatori di risultato definiti per Banca Intermobiliare, ma è soggetto anche ad un aggiustamento ex post collegato alla valutazione di parametri di sostenibilità, quale ad esempio le Expected Loss, di liquidità e di performance aziendale, intesa come valutazione prospettica sulla crescita organica dell'utile, sulla base di un parere espresso dalla Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione sentita la Direzione Risorse Umane. La decisione sul valore effettivo della quota da accantonare ex post sarà presa dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il Comitato Remunerazione e il Comitato Controlli Interni e Rischi.
- 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 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.

L'erogazione degli incentivi per il "personale più rilevante" di Banca Intermobiliare è prevista :

- al termine del periodo di riferimento per il 60% dell'incentivo maturato;
- soggetta a meccanismi di differimento su due anni per il 40% dell'incentivo maturato;
- prevederà l'utilizzo di strumenti finanziari o strumenti correlati per almeno il 50%, sia per la componente upfront sia per la componente differita;
- per la componente in strumenti finanziari è previsto, successivamente alla maturazione dei diritti, un periodo di mantenimento (*holding period*) fissato in 12 mesi per le erogazioni *up-front* e 12 mesi per quelle differite;
- sarà sottoposta ad adeguati meccanismi di correzione ex-post idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dei comportamenti individuali (clausole di malus e di claw-back secondo quanto definito dalla normativa vigente e dai regolamenti interni di adozione del sistema LTI).

Gli strumenti finanziari sono costituiti da azioni Banca Intermobiliare e l'utilizzabilità della quota in azioni, laddove prevista, è subordinata ad una approvazione in tal senso da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Inoltre, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

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.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazioni, definisce una soglia minima di € 20.000 al di sotto della quale (vista l'esiguità degli importi rispetto ad un possibile risk appetite) il compenso variabile maturato al termine del piano biennale verrà comunque erogato cash ed up-front.

Per tutto il personale più rilevante è proposto un **sistema di schede bilanciate** che prevedono il collegamento diretto con gli obiettivi annualmente definiti nel documento di budget per il biennio incluso nel sistema di incentivazione (2016-2017), al fine di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzarli verso performances sostenibili nel tempo.

I risultati individuali annuali del personale più rilevante saranno definiti sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi di performance economici e non economici indicati in una scheda, che tiene conto di tre aree di risultato:

- **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;
- **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;
- **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 da accantonare. 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.**

In particolare per le prime linee aziendali sono sempre presenti due indicatori di solidità patrimoniale e redditività corretta per il rischio:

- NOP/RWA
- CET 1 ratio

A seconda dei ruoli ricoperti, sono presenti anche altri indicatori volti a monitorare il raggiungimento di obiettivi di redditività e di contenimento del rischio, quali ad esempio:

- Margine di intermediazione
- Cost/Income
- Costo del Credito.

Infine gli obiettivi previsti dalle schede bilanciate potrebbero essere modificati in funzione dell'andamento dello scenario di riferimento e/o di obiettivi straordinari assegnati in corso d'anno. Tale valutazione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Dal premio teorico individuale previsto, 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 da accantonare, risultante, ad eccezione che per le figure di controllo, di:

- Superamento requisiti dati da Entry Gate;
- Superamento nel biennio degli indicatori pluriennali;
- Risultato scheda individuale.

In coerenza con quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo si prevede uno schema di incentivi differente, con lo scopo di preservarne l'autonomia e l'indipendenza evitando possibili conflitti di interesse.

In tal senso, per queste figure sarà applicato uno specifico meccanismo di entry gate basato su indicatori non reddituali, ma collegati alla valutazione dei rischi e alla stabilità patrimoniale, mentre non è prevista la modulazione del premio in funzione dei risultati economici della Banca e del gruppo. Per quanto attiene alla scheda bilanciata, 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.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi per queste funzioni sarà una responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Banca Intermobiliare, sentito il parere del Comitato di Remunerazioni.

Relativamente alle modalità e tempistiche di erogazione (differimento, utilizzo e quote di strumenti finanziari, malus e clawback) vengono applicate le regole definite per il personale più rilevante.

In ogni caso, la remunerazione variabile delle funzioni di controllo, pur non avendo un vincolo legato ai risultati economico-finanziari della Banca, in base al principio di sostenibilità potrà subire un azzeramento nel caso in cui i risultati di Common Equity Tier 1 e di Liquidity Coverage Ratio aggiornati in base a quanto previsto dalla normativa vigente e le indicazioni della BCE non siano raggiunti.

Per il restante personale, non incluso nel personale più rilevante di Banca Intermobiliare e non appartenente alla Rete Commerciale (per cui è previsto un sistema incentivante annuale più avanti descritto), si prevede la definizione di un premio variabile di risultato pluriennale, sotto forma di welfare aziendale, nell'ambito delle previste procedure negoziali previste dal CCNL del Credito e verificata la compatibilità economica.

Tale premio sarà collegato ad indicatori di risultato aziendale, corretti per il rischio, su un orizzonte pluriennale.

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa.

Resta comunque prevista, nell'ambito dell'annuale processo di valutazione delle prestazioni e di Salary Review, la possibilità di riconoscimenti Una Tantum per le risorse che si sono distinte per prestazioni individuali di rilievo, in ottica di motivazione e "retention"; per tali erogazioni non è previsto il superamento di Entry Gate.

Qualora gli importi erogati fossero superiori alla soglia di 20.000 euro previsti dal Cda per l'erogazione esclusivamente up-front e cash, verrà applicata, sulla base del criterio di proporzionalità, una modulazione delle metriche previste per il personale più rilevante in termini di percentuali e durata di differimento, utilizzo di strumenti finanziari, oltre al tetto massimo erogabile.

La politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per i dirigenti appartenenti a tale categoria di personale si baserà sui medesimi principi previsti per il personale più rilevante.

Gli interventi di adeguamento retributivo avranno luogo nel rispetto del budget definito.

Per il personale adibito a mansioni commerciali si applica una modulazione dei principi generali enunciati in relazione al personale più rilevante che tiene in considerazione le specifiche caratteristiche del mercato di riferimento e le deleghe e le responsabilità organizzative (tipicamente legate ad obiettivi commerciali di medio/breve periodo) assegnate al personale di rete.

La struttura della retribuzione del personale dipendente adibito a funzioni commerciali tiene conto anche di aspetti collegati alla correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela, nonché al rischio di insorgenza di conflitti di interesse.

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa.

I criteri distintivi a cui si ispira il sistema incentivante per il personale dipendente assegnato ai diversi ruoli della Rete Commerciale per l'esercizio 2016 confermano l'impianto in essere negli anni scorsi e possono così essere riassunti:

- A) Parte Quantitativa: calcolata con una formula applicata alla produttività corretta per il rischio;
- B) Correlazione con i risultati complessivi di Banca Intermobiliare
- C) Differenziazione per ruoli e incidenza dei risultati di struttura.
- D) Parte Discrezionale: erogata a discrezione con criteri qualitativi, può avere un'incidenza massima nella misura del 25% della RAL, e potrà essere corrisposta nel caso in cui un

Relationship Manager abbia fornito un servizio di particolare qualità nei confronti dei propri clienti.

Inoltre, è definita una soglia massima per la retribuzione variabile (somma del premio quantitativo e del premio discrezionale) pari al 100% della retribuzione annua lorda.

In punto differimento è previsto che:

- il premio corrisposto nell'esercizio di riferimento non possa superare il 50% della retribuzione annua lorda;
- -la parte di premio eventualmente eccedente il 50% della retribuzione annua lorda fissa venga corrisposta nei due esercizi successivi, in parti di egual misura.

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

Per le figure appartenenti alla Rete Commerciale non è prevista l'applicazione dell'Entry Gate.

Sono stati, inoltre, definiti alcuni meccanismi di correzione che consentono una decurtazione crescente della parte variabile al verificarsi di determinati comportamenti, da parte del personale commerciale, difformi da quanto prescritto dalla normativa o in presenza di eventi che sottopongono la Banca a potenziali rischi o che abbiano procurato un danno a quest'ultima.

Sono, infine, previste clausole di restituzione qualora siano accertati comportamenti fraudolenti o colposi.

Per quanto riguarda le figure dei promotori finanziari, l'attuale impostazione del contratto di agenzia standard di Banca Intermobiliare prevede l'erogazione di compensi "non ricorrenti" limitatamente ai soggetti eventualmente rientranti nel "personale più rilevante"; l'aggiornamento dei contratti in essere che ancora non recepiscono tale specifica, verrà effettuato non appena possibile e comunque nel caso in cui uno o più soggetti tra gli attuali agenti di Banca Intermobiliare dovessero essere ricompresi nel personale più rilevante di questa.

h) *Criteria 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 è ritenuto, nonostante la norma lo consenta, di non incrementare il rapporto variabile-fisso a 2:1 mantenendolo nell'ambito dei limiti di 1:1.

Inoltre, tenuto conto della politica prudenziale definita a livello di Gruppo, si identificano 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 70%
- “Personale più rilevante” di Banca Intermobiliare: fino al 70%
- Responsabili delle funzioni di controllo di Banca Intermobiliare: fino al 30%

E' previsto, inoltre, che una volta maturato il diritto all'erogazione del sistema incentivante, di anno in anno vengano 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.

Per il personale non commerciale, l'azienda attiverà meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o la mancata erogazione di quote di bonus differito a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; per perdita significativa si intende una perdita non inferiore a 500.000 euro; tale importo è stato

identificato valutando l'impatto che la perdita potrà avere sul CET1; la soglia così definita rappresenta attualmente un impatto maggiore di circa 2,5 bps sul CET1 Ratio di Banca Intermobiliare.

Il CdA tenuto conto del ruolo e delle leve a disposizione della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite superiore alla soglia minima di definita;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, lettera b) del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ci sia violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

Per il personale commerciale verranno definite specifiche clausole di clawback che verranno inserite nell'apposito documento relativo al sistema incentivante.

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 in 12 mesi per le erogazioni differite.

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

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

Eventuali compensi che venissero pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro (c.d Golden Parachutes), saranno stipulati in osservanza delle disposizioni previste dalle plurime fonti normative, inclusa quella costituita dall'aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia, oltre che degli orientamenti interpretativi e giurisprudenziali idonei a fornire le soluzioni più appropriate per il tema in esame.

L'eventuale attribuzione dovrà, in ogni caso, rispettare le seguenti linee guida:

- essere collegata ad indicatori quali-quantitativi tra i quali sempre presente almeno un indicatore corretto per il rischio con un peso rilevante che supportino la motivazione della proposta;
- prevedere una quota up-front non superiore al 50% dell'importo e un differimento minimo per la restante quota di 12 mesi complessivi;
- essere erogati, sia per la quota up-front che differita; in strumenti finanziari per una quota non inferiore al 25% dell'importo complessivo, con un periodo di retention pari a 12 mesi;
- essere soggetti a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back).

Detti compensi saranno determinati in riferimento alla criticità del ruolo ricoperto, alla possibilità di esercitare concorrenza alla banca e/o alla durata del rapporto di lavoro intercorso.

L'ammontare di eventuali compensi, in linea con le consuetudini di mercato, non potrà eccedere le 2 annualità di retribuzione fissa. Spetterà al Consiglio di Amministrazione determinare di volta in volta l'opportunità e l'effettivo importo di tale compenso.

E', inoltre, previsto che la Banca possa considerare, in caso di figure di particolare valenza, unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di permanenza, l'eventualità di definire welcome bonus coerentemente con la previsione normativa, che dovranno essere specificamente documentati.

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

Non sono attualmente previsti trattamenti previdenziali e pensionistici su base individuale.

La politica pensionistica "discrezionale" e di fine rapporto dovrà, comunque, essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca, ferme

restando le verifiche di cui alle politiche informative sui trattamenti in corso come da informativa ex post.

Eventuali compensi che venissero pattuiti, saranno stipulati in osservanza delle disposizioni previste dalle plurime fonti normative, inclusa quella costituita dall'aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia, oltre che degli orientamenti interpretativi e giurisprudenziali idonei a fornire le soluzioni più appropriate per il tema in esame.

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

In conformità con quanto stabilito dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, il vigente Statuto sociale Banca Intermobiliare riserva – tra l'altro - alla competenza dell'Assemblea dei Soci la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

Per tali organi, verranno applicati i seguenti principi:

- a) determinazione del compenso annuo per i Consiglieri in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro;
- b) applicazione del compenso sub a) per tutto il triennio di carica ovvero – in caso di cessazione dalla carica e di cooptazione – *pro rata temporis* per il periodo di effettiva durata della carica;
- c) per gli amministratori non esecutivi, nessuna previsione di piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle *performances* aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale), determina il compenso aggiuntivo (in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro) per il Presidente, il Vice Presidente e gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti in seno al Consiglio, applicando i seguenti criteri:

- (i) per il Presidente, da 3 a 5 volte il compenso base del consigliere; non può comunque essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale;
- (ii) per il Vice Presidente, compenso ridotto del 50% rispetto a quello attribuito al Presidente;
- (iii) per gli Amministratori che partecipino ad eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli Comitati;
- (iv) per i Sindaci effettivi è definito un compenso fisso annuo, stabilito in osservanza delle indicazioni normative e statutarie ed in considerazione delle prassi retributive di mercato per cariche equivalenti. L'emolumento è valido per l'intero periodo di durata del loro mandato e i membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente

variabile o collegata ai risultati aziendali.

Infine, per tutti i consiglieri, nonché per il Presidente e il Vice Presidente, come previsto da Statuto, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica.

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.

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.p.a.

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 pari a euro 40.000,00 (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, pari a:

- Euro 80.000,00 al Presidente;
- Euro 30.000,00 al Vice Presidente;
- Euro 10.000,00 ad ogni membro del Comitato controllo e rischi, di cui fanno parte tre Consiglieri Indipendenti;
- ad ogni membro del Comitato Nomine e del Comitato remunerazione (di cui fanno parte tre Consiglieri Indipendenti), un gettone di presenza pari ad Euro 250,00 per la partecipazione a ciascuna riunione.

I suddetti compensi sono coerenti con quanto indicato nella Sezione I, lettera n) della relazione relativa all'anno precedente, ovvero alle politiche di remunerazione dell'anno 2015.

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, pari a:

- Euro 90.000,00 al Presidente;
- Euro 60.000,00 ad ogni Sindaco effettivo.;

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); eventuali 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, dall'autovettura aziendale secondo quanto normato dalla Capogruppo Veneto Banca, senza ulteriori elementi aggiuntivi, quali indennità monetarie o compensi erogati tramite strumenti finanziari. Gli eventuali compensi per cariche societarie ricoperti presso società del Gruppo vengono riversati alla Società di appartenenza.

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 2015 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 2015, 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 relazione all'esercizio 2015 non è stata prevista per il personale di Symphonia SGR, sia quello più rilevante, che per gli altri responsabili, l'erogazione di compensi variabili.

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.p.a.

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 Bonus e altri incentivi Partecipazioni agli utili		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica cessazione del rapporto di lav
Trinca Flavio	Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		120,0						120,0		
D'Agui' Pietro	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		70,0						70,0		
Bressan Armando	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		40,0						40,0		
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		40,0						40,0		
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 25/05/2015		15,9						15,9		
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		40,0	12,0					52,0		
Moretto Silvia	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		40,0	12,2					52,2		
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2013 al 28/08/2015		25,4	8,4					33,8		
Rodighiero Giuseppina	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		40,0						40,0		
Benvenuto Maurizio	Amministratore BIM S.p.A.	dal 25/09/2015 al 31/12/2015		10,6						10,6		
Condemi Marcello	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		130,0						130,0		-
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		80,0						80,0		
Nembrini Elena	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015		80,0						80,0		
Lupo Alide	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015										-
Dirigenti con responsabilità strategiche				1.991,2						1.991,2		
(I) Compensi nella società che dirige il bilancio				2.653,1	32,6					2.685,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				70,0		10		10		90,0		
(III) Totale				2.723,1	32,6					2.755,7		

Condemi Marcello: 90 per Presidenza Collegio Sindacale, 40 per Organo di Vigilanza 321

Andolfato Paolo: 60 per Collegio Sindacale, 20 per Organo di Vigilanza 321

Nembrini Elena: 60 per Collegio Sindacale, 20 per Organo di Vigilanza 321

BANCA INTERMOBILIARE DI INVESTIMENTI E GESTIONI S.p.A.
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.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 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)	(9)			
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
Paolo D'Alfonso		Piano A	Equivalente netto di 20.000 euro in OICR armonizzati Symphonia SGR								954 quote di OICR Sym Alto Potenziale	5.254,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano B											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A											
(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			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri bonus
			Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Paolo D'Alfonso	Dirigente Strategico BIM e AD Symphonia SGR						10.000	20.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A							
		Piano B							
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A					10.000	20.000	
		Piano B							
(III) Totale							10.000	20.000	

* * *

Altre informazioni

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

In relazione all'esercizio 2015, 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.

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.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 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
D'Agui' Pietro	Vice Presidente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	15.130.000			15.130.000
Ceccato Angelo	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 25/05/2015	0			0
Cortese Mauro	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Ponti Cesare	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 20/08/2015	0			0
Campoccia Stefano	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Bressan Armando	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Moretto Silvia	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Rodighiero Giuseppina	Amministratore BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Benvenuto Maurizio	Amministratore BIM S.p.A.	dal 25/09/2015 al 31/12/2015	0			0
Andolfato Paolo	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Condemi Marcello	Presidente Collegio Sindacale BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Nembrini Elena	Sindaco Effettivo BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Lupo Alide	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	0			0
Pezzetta Marco	Sindaco Supplente BIM S.p.A.	dal 31/12/2014 al 31/12/2015	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
Copiatti Paolo	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 30/11/2014	0			0
Guagnozzi 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
Monticelli Paolo	Responsabile di Direzione	dal 31/12/2013 al 30/11/2014	0			0
Ferraris Luca	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			0
D'Alfonso Paolo	Amministratore Delegato Symphonia SGR	dal 31/12/2013 al 31/12/2014	5.305			5.305

Torino, 2 marzo 2016

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

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.p.a.