

**ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DELLA BANCA DI IMOLA
SPA CONVOCATA PER IL GIORNO 23 APRILE 2012 IN PRIMA CONVOCAZIONE**

**RELAZIONE SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO E DOCUMENTI CHE SARANNO
SOTTOPOSTI ALL'ASSEMBLEA (Artt. 125 ter e 125 quater del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.
58)**

Ordine del giorno

Parte straordinaria

1. Proposta di modifica degli articoli 12, 16, 18, 19, 22, 24, 25 e 26 subordinatamente all'ottenimento della preventiva autorizzazione della Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 56 del Testo Unico Bancario.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla proposta di modifica dello statuto sociale

"Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea straordinaria per deliberare in merito alla proposta di modifica di alcuni articoli dello Statuto della Banca di Imola Spa, al fine di recepire alcune precisazioni e indicazioni emerse dalla concreta operatività e di rendere più agevole lo svolgimento degli adempimenti societari e della gestione aziendale (esplicitando anche la rappresentanza legale alla figura del Direttore Generale, al personale e a terzi).

Le proposte di modifica riguardano in particolare le previsioni statutarie contenute negli articoli 12, 16, 18, 19, 22, 24, 25 e 26 subordinatamente all'ottenimento della preventiva autorizzazione della Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 56 del Testo Unico Bancario.

Le ragioni che motivano le modifiche proposte, per gli articoli di cui la Banca d'Italia ha già rilasciato il preventivo provvedimento di accertamento ai sensi dell'articolo 56 del Testo Unico delle leggi bancarie, come da nota prot. n. 0210885/12 del 08 marzo 2012, sono costituite:

- **per l'articolo 12** dalla necessità di adeguare formalmente tale articolo alle variazioni introdotte in occasione di precedenti modifiche statutarie;
- **per l'articolo 18** dalla necessità di adeguare le previsioni statutarie in materia di rimborso delle spese degli esponenti (Amministratori e Sindaci) a quelle del Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo recepito dalla Banca di Imola spa da ultimo con delibera dell'assemblea ordinaria del 8 giugno 2009 in considerazione anche della circostanza che non si è mai proceduto, nell'ambito della Banca, a riconoscere agli esponenti rimborsi spese in maniera forfettaria;
- **per l'articolo 22** dalla opportunità di estendere la rappresentanza legale alla figura del Direttore Generale, al personale e a terzi, al fine di rendere più agevole lo svolgimento degli adempimenti societari e della gestione aziendale;
- **per l'articolo 24 comma 8** dalla necessità di prevedere anche per i componenti del Collegio sindacale il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio come già previsto per gli amministratori;
- **per l'articolo 26** dalla opportunità di esplicitare anche statutariamente la determinazione assunta dall'Organo amministrativo di individuare nel Direttore Generale la figura del "datore di lavoro"

prevista dalla nuova normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le ragioni che motivano le modifiche proposte degli ulteriori articoli per i quali al momento non è pervenuta l'autorizzazione da parte della Banca d'Italia sono costituite:

- **per l'articolo 16** dall'opportunità di integrare il profilo dei candidati a Consiglieri di Amministrazione, inserendo il riferimento esplicito ad ulteriori requisiti anche richiesti dalla normativa regolamentare di Vigilanza in funzione anche delle caratteristiche della Banca, al fine di meglio identificare la composizione qualitativa dell'Organo di vertice, ad ulteriore garanzia che nello stesso siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace;
- **per l'articolo 19** dall'opportunità di esplicitare tra le attribuzioni riservate all'esclusiva competenza del Consiglio l'attività di gestione e di controllo strategico dei rischi, per garantire un governo efficace, unitario e coerente dei rischi a cui la Banca è esposta;
- **per l'articolo 24 comma 2** dall'opportunità di esplicitare il ruolo attribuito al Collegio Sindacale anche nell'ambito del governo dei rischi;
- **per l'articolo 25** dall'opportunità di meglio individuare il profilo qualitativo del Direttore Generale, integrando il processo di nomina;
- **per l'articolo 26** dall'opportunità di esplicitare il ruolo allo stesso attribuito nell'ambito della gestione, del governo e del controllo dei rischi.

Si segnala che le modifiche statutarie proposte non comportano la sussistenza del diritto di recesso in capo ai soci che non dovessero concorrere alla relativa approvazione, non contenendo gli estremi di alcuna delle fattispecie di recesso individuate nello statuto e dall'articolo 2437 codice civile, comma 1 e dall'articolo 7 dello statuto.

Si precisa che, ove approvate dall'Assemblea, le modifiche proposte acquisiranno efficacia con l'avvenuta iscrizione nel Registro delle Imprese.

Di seguito si riportano le modifiche proposte, raffrontate con il testo attualmente vigente, che sottoponiamo alla Vostra approvazione.

Progetto di modifica 2012

Articoli 12 -18 -22 -24 -26

<u>Testo attuale</u>	<u>Testo proposto</u>
<p style="text-align: center;"><u>Articolo 12</u></p> <p>L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione o, in caso di assenza od impedimento, da chi ne fa le veci ai sensi del successivo articolo 16, commi terzo e quarto. In loro mancanza, è presieduta dalla persona designata dagli intervenuti.</p> <p>Nell'Assemblea ordinaria funge da Segretario chi esercita le funzioni di Segretario nel Consiglio di amministrazione, come da successivo</p>	<p style="text-align: center;"><u>Articolo 12</u></p> <p>L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione o, in caso di assenza od impedimento, da chi ne fa le veci ai sensi del successivo articolo 16, commi ottavo e nono terzo e quarto. In loro mancanza, è presieduta dalla persona designata dagli intervenuti.</p> <p>Nell'Assemblea ordinaria funge da Segretario chi esercita le funzioni di Segretario nel Consiglio di amministrazione, come da successivo</p>

<p>articolo 16. Peraltro, ove lo ritenga opportuno, il Presidente dell'Assemblea può richiedere l'intervento di un Notaio per la redazione del verbale o chiamare ad assumere tale funzione un socio designato dall'Assemblea stessa.</p> <p>Spetta al Presidente dell'Assemblea di accertare la regolarità delle deleghe ed il diritto a partecipare all'Assemblea, nonché di constatare la validità della costituzione dell'Assemblea stessa e di regolare la discussione e lo svolgimento delle votazioni.</p> <p>Il Presidente può nominare, tra gli intervenuti, due o più scrutatori che lo assistano nel controllo delle votazioni.</p>	<p>articolo 16. Peraltro, ove lo ritenga opportuno, il Presidente dell'Assemblea può richiedere l'intervento di un Notaio per la redazione del verbale o chiamare ad assumere tale funzione un socio designato dall'Assemblea stessa.</p> <p>Spetta al Presidente dell'Assemblea di accertare la regolarità delle deleghe ed il diritto a partecipare all'Assemblea, nonché di constatare la validità della costituzione dell'Assemblea stessa e di regolare la discussione e lo svolgimento delle votazioni.</p> <p>Il Presidente può nominare, tra gli intervenuti, due o più scrutatori che lo assistano nel controllo delle votazioni.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Articolo 18</u></p> <p>Di regola il Consiglio si riunisce almeno una volta al mese e ogni volta che se ne presenti la necessità o che ne venga fatta richiesta da almeno un terzo degli Amministratori. Gli avvisi di convocazione devono essere spediti, a mezzo lettera raccomandata, almeno quattro giorni prima della riunione, al domicilio dei singoli Consiglieri e Sindaci.</p> <p>In caso di urgenza la convocazione avviene mediante comunicazione telegrafica o in altra forma, anche con deroga al termine sopra previsto.</p> <p>Tali comunicazioni devono indicare gli argomenti su cui il Consiglio è chiamato a deliberare. Il Consiglio potrà fissare modalità diverse di convocazione, in deroga a quanto sopra stabilito. La relativa decisione deve essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti. Alle riunioni del Consiglio assiste, con voto consultivo, il Direttore generale.</p> <p>Le adunanze del Consiglio sono presiedute dal Presidente del Consiglio stesso o, in caso di sua assenza od impedimento, da chi ne fa le veci.</p> <p>Per la validità delle deliberazioni del Consiglio è necessaria la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti degli intervenuti.</p> <p>E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Consiglio di amministrazione mediante utilizzo di sistemi di videoconferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in</p>	<p style="text-align: center;"><u>Articolo 18</u></p> <p>Di regola il Consiglio si riunisce almeno una volta al mese e ogni volta che se ne presenti la necessità o che ne venga fatta richiesta da almeno un terzo degli Amministratori. Gli avvisi di convocazione devono essere spediti, a mezzo lettera raccomandata, almeno quattro giorni prima della riunione, al domicilio dei singoli Consiglieri e Sindaci.</p> <p>In caso di urgenza la convocazione avviene mediante comunicazione telegrafica o in altra forma, anche con deroga al termine sopra previsto.</p> <p>Tali comunicazioni devono indicare gli argomenti su cui il Consiglio è chiamato a deliberare. Il Consiglio potrà fissare modalità diverse di convocazione, in deroga a quanto sopra stabilito. La relativa decisione deve essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti. Alle riunioni del Consiglio assiste, con voto consultivo, il Direttore generale.</p> <p>Le adunanze del Consiglio sono presiedute dal Presidente del Consiglio stesso o, in caso di sua assenza od impedimento, da chi ne fa le veci.</p> <p>Per la validità delle deliberazioni del Consiglio è necessaria la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti degli intervenuti.</p> <p>E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Consiglio di amministrazione mediante utilizzo di sistemi di videoconferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in</p>

<p>tempo reale, nonché ricevere, visionare o trasmettere documenti.</p> <p>La riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) ed il Segretario.</p> <p>Ai Consiglieri spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, anche in forma forfettaria.</p> <p>L'assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previste remunerazione e/o premi basati su strumenti finanziari.</p> <p>All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.</p> <p>Per i Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.</p>	<p>tempo reale, nonché ricevere, visionare o trasmettere documenti.</p> <p>La riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) ed il Segretario.</p> <p>Ai Consiglieri spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, anche in forma forfettaria.</p> <p>L'assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previste remunerazione e/o premi basati su strumenti finanziari.</p> <p>All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.</p> <p>Per i Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.</p>
<p style="text-align: center;">Presidente – Rappresentanza - Firma sociale <u>Articolo 22</u></p> <p>Il Presidente del Consiglio di amministrazione ha la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio e l'uso della firma sociale. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Presidente a mente dell'art.16 del presente statuto costituisce prova dell'assenza o dell'impedimento di questi.</p> <p>Il potere di rappresentanza e di firma, per singoli atti o per categorie di atti, può essere conferito nelle forme di legge dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo, ad Amministratori e dipendenti, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità d'esercizio.</p> <p>Il Direttore generale ha la rappresentanza e la firma sociale per gli atti previsti di sua competenza dal presente statuto, nonché per gli atti delegatigli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo, nei limiti dei poteri conferitigli.</p> <p>Il Consiglio di amministrazione ed il Comitato esecutivo, su proposta del Presidente, possono conferire mandati e procure per determinati atti o categorie di</p>	<p style="text-align: center;">Presidente – Rappresentanza - Firma sociale <u>Articolo 22</u></p> <p>Il Presidente del Consiglio di amministrazione o chi lo sostituisce a termini di statuto hanno la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio e l'uso della firma sociale. In caso di loro assenza o impedimento la rappresentanza legale spetta al Direttore Generale. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Presidente a mente dell'art.16 del presente statuto costituisce prova dell'assenza o dell'impedimento di questi.</p> <p>Il potere di rappresentanza legale e di firma, per singoli atti o per categorie di atti, può essere conferito nelle forme di legge dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo, ad Amministratori e dipendenti, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità d'esercizio.</p> <p>Il Direttore generale, i Vice Direttori generali e i Dirigenti hanno la rappresentanza legale e la firma sociale per gli atti previsti di sua loro competenza previsti dal comma precedente e dall'art. 26 del presente statuto, nonché per gli atti loro delegatigli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo, nei limiti dei poteri loro conferitigli.</p> <p>Il Consiglio di amministrazione ed il Comitato esecutivo, su proposta del Presidente o del Direttore Generale,</p>

<p>atti anche a persone estranee alla società.</p>	<p>possono conferire la rappresentanza legale, per mandati e procure per determinati atti o categorie di atti anche a persone estranee alla società.</p>
<p style="text-align: center;">Collegio sindacale <u>Articolo 24</u></p> <p>Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.</p> <p>Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con il corrispondente organo della Banca Capogruppo in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p>	<p style="text-align: center;">Collegio sindacale <u>Articolo 24</u></p> <p>Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.</p> <p>Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con il corrispondente organo della Banca Capogruppo in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p>

<p>L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti. I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>	<p>L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Articolo 26</u></p> <p>Al Direttore generale competono i poteri determinati dal presente statuto e dal Consiglio di amministrazione; provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale con la Capogruppo, assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Il Direttore generale prende parte con funzioni consultive e propositive alle sedute del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo, eventualmente costituito, con diritto di fare inserire a verbale le proprie dichiarazioni.</p> <p>Ad esso è demandata la esecuzione delle deliberazioni degli Organi amministrativi.</p> <p>Il Direttore generale è il Capo del personale ed a lui competono inerenti poteri organizzativi, gerarchici e disciplinari.</p> <p>Egli può fare proposte di ammissione, di promozioni o di revoca dell'impiego e può sospendere provvisoriamente il personale, riferendone immediatamente al Presidente, affinché vengano promosse le decisioni definitive da parte del Consiglio di amministrazione. Può inoltre trasferire il personale da un ufficio all'altro anche se ubicati in località diverse, stabilendone le mansioni.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Articolo 26</u></p> <p>Al Direttore generale competono i poteri determinati dal presente statuto e dal Consiglio di amministrazione; provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale con la Capogruppo, assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore generale è il "datore di lavoro".</p> <p>Il Direttore generale prende parte con funzioni consultive e propositive alle sedute del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo, eventualmente costituito, con diritto di fare inserire a verbale le proprie dichiarazioni.</p> <p>Ad esso è demandata la esecuzione delle deliberazioni degli Organi amministrativi.</p> <p>Il Direttore generale è il Capo del personale ed a lui competono inerenti poteri organizzativi, gerarchici e disciplinari.</p> <p>Egli può fare proposte di ammissione, di promozioni o di revoca dell'impiego e può sospendere provvisoriamente il personale, riferendone immediatamente al Presidente, affinché vengano promosse le decisioni definitive da parte del Consiglio di amministrazione. Può inoltre trasferire il personale da un ufficio all'altro anche se ubicati in località diverse, stabilendone le mansioni.</p>

Articoli 16 - 19 - 24 - 25 - 26

<u>Testo attuale</u>	<u>Testo proposto</u>
<p style="text-align: center;">Consiglio di Amministrazione</p> <p style="text-align: center;"><u>Articolo 16</u></p> <p>Il Consiglio di amministrazione è formato da dodici componenti, anche non soci,</p>	<p style="text-align: center;">Consiglio di Amministrazione</p> <p style="text-align: center;"><u>Articolo 16</u></p> <p>Il Consiglio di amministrazione è formato da dodici componenti, anche non soci,</p>

eletti dall'Assemblea.

Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno tre Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, nè particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della società.

Nel Consiglio di Amministrazione, almeno due Consiglieri non esecutivi, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF. L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.

I Consiglieri durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio

eletti dall'Assemblea.

I Consiglieri debbono essere pienamente consapevoli delle responsabilità insite nell'incarico e dell'impegno temporale necessario e debbono possedere gli elevati requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla legge e dalle Autorità di Vigilanza per gli amministratori di banche, tenuto conto anche della rilevanza della Banca.

Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno tre Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, nè particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della società.

Nel Consiglio di Amministrazione, almeno due Consiglieri non esecutivi, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF. L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.

I Consiglieri durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio

relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

I singoli amministratori sono revocabili dall'assemblea ai sensi del codice civile.

Gli amministratori sono espressamente esonerati dal divieto di concorrenza regolato dall'articolo 2390 del codice civile con riferimento agli incarichi di Amministratori e Direttori Generali nelle società incluse nel perimetro del Gruppo Bancario e nelle partecipate di Società del Gruppo.

Il Consiglio elegge nel proprio seno il Presidente, il Vice Presidente, il Consigliere Anziano. Essi rimangono in carica fino alla scadenza del loro mandato di amministratori.

Nel caso di assenza o impedimento del Presidente, le funzioni vengono assolte dal Vice Presidente. Nel caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente, le loro funzioni sono assunte dal Consigliere Anziano; questa qualifica compete al Consigliere con maggiore anzianità di carica o, in caso di pari anzianità di carica, al più anziano di età.

Il Consiglio nomina il Segretario ed il sostituto. Il Segretario cura la redazione e la conservazione del verbale di ciascuna adunanza, che dovrà essere sottoscritto da chi presiede l'adunanza e dal Segretario stesso.

Le copie e gli estratti dei verbali, che non siano in forma notarile, saranno certificati conformi dal Presidente e dal Segretario.

relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

I singoli amministratori sono revocabili dall'assemblea ai sensi del codice civile.

Gli amministratori sono espressamente esonerati dal divieto di concorrenza regolato dall'articolo 2390 del codice civile con riferimento agli incarichi di Amministratori e Direttori Generali nelle società incluse nel perimetro del Gruppo Bancario e nelle partecipate di Società del Gruppo.

Il Consiglio elegge nel proprio seno il Presidente, il Vice Presidente, il Consigliere Anziano. Essi rimangono in carica fino alla scadenza del loro mandato di amministratori.

Nel caso di assenza o impedimento del Presidente, le funzioni vengono assolte dal Vice Presidente. Nel caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente, le loro funzioni sono assunte dal Consigliere Anziano; questa qualifica compete al Consigliere con maggiore anzianità di carica o, in caso di pari anzianità di carica, al più anziano di età.

Il Consiglio nomina il Segretario ed il sostituto. Il Segretario cura la redazione e la conservazione del verbale di ciascuna adunanza, che dovrà essere sottoscritto da chi presiede l'adunanza e dal Segretario stesso.

Le copie e gli estratti dei verbali, che non siano in forma notarile, saranno certificati conformi dal Presidente e dal Segretario.

Articolo 19

Il Consiglio di amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la

Articolo 19

Il Consiglio di amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la

straordinaria amministrazione della società, tranne quelli che spettano esclusivamente e tassativamente all'Assemblea.

Il Consiglio di amministrazione nomina un Comitato esecutivo, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.

Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio le decisioni concernenti:

- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari;

- l'acquisto, la costruzione e la vendita di immobili;

- l'assunzione e la cessione di partecipazioni di rilievo;

- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e uffici di rappresentanza;

- l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;

- la nomina di Dirigenti e Quadri Direttivi;

- la nomina del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e degli eventuali responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità, previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo;

- l'eventuale costituzione di comitati di sconto e di commissioni, con funzioni consultive, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento;

- l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti

straordinaria amministrazione della società, tranne quelli che spettano esclusivamente e tassativamente all'Assemblea.

Il Consiglio di amministrazione nomina un Comitato esecutivo, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.

Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio le decisioni concernenti:

- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, **la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi;**

- l'acquisto, la costruzione e la vendita di immobili;

- l'assunzione e la cessione di partecipazioni di rilievo;

- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e uffici di rappresentanza;

- l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;

- la nomina di Dirigenti e Quadri Direttivi;

- la nomina del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e degli eventuali responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità, previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo;

- l'eventuale costituzione di comitati di sconto e di commissioni, con funzioni consultive, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento;

- l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti

<p>correlate, in conformità alla normativa.</p>	<p>correlate, in conformità alla normativa.</p>
<p style="text-align: center;">Collegio sindacale <u>Articolo 24</u> <u>(testo in attesa di recepimento)</u></p> <p>Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.</p> <p>Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con il corrispondente organo della Banca Capogruppo in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione,</p>	<p style="text-align: center;">Collegio sindacale <u>Articolo 24</u></p> <p>Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.</p> <p>Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, e sul controllo dei rischi.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con il corrispondente organo della Banca Capogruppo in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione,</p>

<p>tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p> <p>L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>	<p>tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p> <p>L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>
<p style="text-align: center;">Direzione Generale <u>Articolo 25</u></p> <p>La Direzione Generale è affidata ad un Direttore generale, coadiuvato dagli altri componenti la Direzione generale nel numero, col grado e le qualifiche determinate dal Consiglio di amministrazione.</p> <p>Le deliberazioni concernenti la nomina, la sospensione, la sostituzione o la revoca del</p>	<p style="text-align: center;">Direzione Generale <u>Articolo 25</u></p> <p>La Direzione Generale è affidata, previa verifica dell'adeguatezza, delle esperienze culturali e professionali e dell'onorabilità, ad un Direttore generale, coadiuvato dagli altri componenti la Direzione generale nel numero, col grado e le qualifiche determinate dal Consiglio di amministrazione.</p> <p>Le deliberazioni concernenti la nomina, la sospensione, la sostituzione o la revoca del</p>

<p>Direttore generale sono assunte dal Consiglio di amministrazione con il voto favorevole della maggioranza dei Consiglieri in carica.</p> <p>Il Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Direttore generale, può nominare uno o più Vice Direttori generali.</p> <p>In caso di assenza o impedimento del Direttore generale, le sue funzioni sono assunte dal Vice Direttore generale - e ove sussistano più Vice Direttori generali, da quello designato dal Consiglio - ovvero, in caso di assenza anche di questi, dal Dirigente o dal Quadro Direttivo indicato dal Consiglio.</p> <p>Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore generale fa prova dell'assenza e dell'impedimento del medesimo.</p>	<p>Direttore generale sono assunte dal Consiglio di amministrazione con il voto favorevole della maggioranza dei Consiglieri in carica.</p> <p>Il Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Direttore generale, può nominare uno o più Vice Direttori generali.</p> <p>In caso di assenza o impedimento del Direttore generale, le sue funzioni sono assunte dal Vice Direttore generale - e ove sussistano più Vice Direttori generali, da quello designato dal Consiglio - ovvero, in caso di assenza anche di questi, dal Dirigente o dal Quadro Direttivo indicato dal Consiglio.</p> <p>Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore generale fa prova dell'assenza e dell'impedimento del medesimo.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Articolo 26</u> <u>(testo in attesa di recepimento)</u></p> <p>Al Direttore generale competono i poteri determinati dal presente statuto e dal Consiglio di amministrazione; provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale con la Capogruppo, assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore generale è il “datore di lavoro”.</p> <p>Il Direttore generale prende parte con funzioni consultive e propositive alle sedute del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo, eventualmente</p>	<p style="text-align: center;"><u>Articolo 26</u></p> <p>Al Direttore generale competono i poteri determinati dal presente statuto e dal Consiglio di amministrazione; provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale con la Capogruppo, assicura la gestione, il governo e il controllo dei rischi, assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore generale è il “datore di lavoro”.</p> <p>Il Direttore generale prende parte con funzioni consultive e propositive alle sedute del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo, eventualmente</p>

<p>costituito, con diritto di fare inserire a verbale le proprie dichiarazioni.</p> <p>Ad esso è demandata la esecuzione delle deliberazioni degli Organi amministrativi.</p> <p>Il Direttore generale è il Capo del personale ed a lui competono inerenti poteri organizzativi, gerarchici e disciplinari.</p> <p>Egli può fare proposte di ammissione, di promozioni o di revoca dell'impiego e può sospendere provvisoriamente il personale, riferendone immediatamente al Presidente, affinché vengano promosse le decisioni definitive da parte del Consiglio di amministrazione. Può inoltre trasferire il personale da un ufficio all'altro anche se ubicati in località diverse, stabilendone le mansioni.</p>	<p>costituito, con diritto di fare inserire a verbale le proprie dichiarazioni.</p> <p>Ad esso è demandata la esecuzione delle deliberazioni degli Organi amministrativi.</p> <p>Il Direttore generale è il Capo del personale ed a lui competono inerenti poteri organizzativi, gerarchici e disciplinari.</p> <p>Egli può fare proposte di ammissione, di promozioni o di revoca dell'impiego e può sospendere provvisoriamente il personale, riferendone immediatamente al Presidente, affinché vengano promosse le decisioni definitive da parte del Consiglio di amministrazione. Può inoltre trasferire il personale da un ufficio all'altro anche se ubicati in località diverse, stabilendone le mansioni.</p>
--	--

Imola, 19 marzo 2012”

Parte ordinaria

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio

Verranno illustrati i documenti che compongono il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011, consultabili sul sito internet www.bancadiimola.it nella sezione Investor Relations.

2. Autorizzazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie

Verrà sottoposta all'Assemblea la seguente proposta:

Ritenuto:

- che appare opportuno mantenere la possibilità per la Banca di acquistare azioni proprie, tenuto presente l'attuale numero degli azionisti.
- che l'acquisto da parte della Banca delle azioni proprie è consentito nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili e deve essere preventivamente autorizzato dall'Assemblea, la quale deve fissare il quantitativo massimo di azioni, il corrispettivo minimo e massimo e la durata, che non può superare i diciotto mesi e che anche la vendita delle azioni proprie deve essere autorizzata dall'Assemblea.

- che l'autorizzazione non comporta obblighi ad acquistare o a vendere a carico del Consiglio di Amministrazione, al cui prudente apprezzamento è rimessa ogni determinazione in merito all'opportunità delle operazioni di acquisto e vendita.

- che nel bilancio della Banca esiste già il fondo di riserva destinato all'acquisto di azioni proprie pari a 1.291.142,25 euro, interamente disponibile.

Si chiede quindi l'autorizzazione dell'Assemblea all'acquisto e alla vendita delle azioni proprie da attuarsi con le seguenti modalità:

- numero massimo di azioni acquistabili in più riprese: 31.490;
- durata massima dell'autorizzazione all'acquisto e alla vendita: fino alla successiva assemblea ordinaria e comunque per un periodo massimo di 18 mesi;
- corrispettivo minimo per l'acquisto: 20,00 euro;
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 41,00 euro;
- numero massimo di azioni vendibili in più riprese: il numero delle azioni acquistate, disponibili tempo per tempo;
- corrispettivo minimo per la vendita: importo non inferiore al prezzo pagato per l'acquisto e comunque non inferiore a 35,00 euro.

3. Elezione del Consiglio di Amministrazione

Con deliberazione in data 30 gennaio 2012, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha preso atto delle dimissioni del Consigliere Dott. Ugo Marco Neri ed ha provveduto, a norma dell'articolo 2386 del codice civile, e con l'approvazione del Collegio Sindacale, a sostituire il Consigliere dimissionario nominando l'Ing. Angelo Zavaglia, in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e di indipendenza.

L'Amministratore così nominato rimane in carica fino alla prima assemblea degli azionisti e pertanto scade in concomitanza con l'Assemblea convocata per il 23 aprile 2012.

Alla data della predetta Assemblea scade anche l'intero Consiglio di Amministrazione per decorrenza del triennio.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti nominativi:

P.I. Alberto Domenicali – Presidente

Cav. Lav. On. Dott. Antonio Patuelli – Vice Presidente

Comm. Dott. Achille Saporetti – Consigliere Anziano

Avv. Gianluigi Baccolini

Comm. Avv. Daniele Bulgarelli

Cav. P.A. Graziano Ciaranfi

Comm. M° Egisto Pelliconi

Sig. Enzo Poli

Rag. Mario Salerno

Grand'Uff. Giorgio Sarti

Avv. Silvia Villa

Ing. Angelo Zavaglia

L'Assemblea è pertanto chiamata ad eleggere l'intero Consiglio di Amministrazione, che rimarrà in carica per un triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2014 che si svolgerà entro il mese di aprile 2015.

4. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente

Con deliberazione in data 30 gennaio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha preso conoscenza della lettera datata 17 gennaio 2012 con la quale il Presidente del Collegio Sindacale Dott. Paolo Pasquali ed i Sindaci effettivi Rag. Augusto Berdondini e Dott. Ferruccio Fronzoni hanno preannunciato di presentarsi dimissionari alla prossima assemblea del 23 aprile 2012, al fine di riallineare la scadenza delle cariche con quella dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Anche il Sindaco supplente Rag. Guido Sansoni, con lettera datata 24 gennaio 2012, ha inviato analogo comunicazione.

In precedenza, con lettera datata 9 gennaio 2012, il Sindaco supplente Dott. Luca Zaccherini aveva presentato la lettera di dimissioni dalla carica con effetto immediato per sopravvenuta incompatibilità rispetto ad altre cariche dallo stesso ricoperte.

L'Assemblea è pertanto chiamata ad eleggere l'intero Collegio Sindacale (un Presidente, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti), che rimarrà in carica per un triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2014 che si svolgerà entro il mese di aprile 2015.

5. Politiche di remunerazione

Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione – aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione in data 19 marzo 2012, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha recepito, per quanto compatibile, il nuovo testo del "Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione" approvato dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna spa che viene pertanto sottoposto all'esame dell'Assemblea chiedendone l'approvazione. Di seguito si riproduce il testo del citato Regolamento.

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	17
2. OBIETTIVO	17
3. RIFERIMENTO NORMATIVO	17
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	19
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo.....	19
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	19
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	19
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	20
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	21
a. Identificazione personale più rilevante	23
a. Modalità di erogazione.....	24
b.1 Alta Direzione	24
b.2 Personale più rilevante.....	24
b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo	25
b.4 Altro personale	26
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	26
6.1 Promotori finanziari	26
6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	26
6.3 Collaboratori esterni	27
7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	27
7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	27
7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	28

Si è provveduto all'adeguamento del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione con l'assistenza della società esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa di Milano.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Ufficio Amministrazione e Gestione del Personale della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi/Studi Pianificazione e Controllo di Gestione di Gruppo.

Le disposizioni del presente regolamento tengono conto sia delle disposizioni emanate da Banca d'Italia sia delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale,

volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

1. DEFINIZIONI

“**Gruppo**” o “**Gruppo Bancario**”: Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

“**Capogruppo**” o “**Banca**” o “**Cassa**”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

“**Banche del Gruppo**”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., Cassa dei Risparmi di Milano e della Lombardia S.p.A.

“**Società del Gruppo**”: Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A., Argentario S.p.A..

2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e dalle Società del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna.

Il Gruppo, attraverso la definizione e l'applicazione delle presenti Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende inoltre perseguire e assicurare, in linea con quanto espresso nel “Modello Organizzativo per la gestione e il controllo”, la creazione di valore per gli azionisti, il personale il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

Le politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo valgono anche per le Banche e Società del Gruppo, al fine di assicurare unitarietà alla complessiva gestione del sistema e per garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.

3. RIFERIMENTO NORMATIVO

Con Provvedimento n. 264010 del 4 Marzo 2008, intitolato “Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche”, sostituito parzialmente dalle nuove Disposizioni del 30 marzo 2011 con specifico riferimento al paragrafo 4 intitolato “Meccanismi di remunerazione e incentivazione”, la Banca d'Italia ha delineato un quadro normativo che attribuisce al governo societario un ruolo centrale nella definizione delle strategie e delle politiche di gestione e controllo tipiche dell'attività bancaria e finanziaria.

Uno degli obiettivi perseguiti da parte dell'Organo di Vigilanza attraverso il citato Documento è quello di assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario.

Nell'aprile 2009 il G20 ha creato un nuovo organismo, il Financial Stability Board, con la responsabilità di monitorare tutte le imprese importanti per la finanza globale. A fine settembre 2009 il Financial Stability Board ha rilasciato “l'Implementation Standard-Principles for sound remuneration Practices”, in cui fissa diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: Governance, Compensation and Capital, Disclosure, Paystructure and risk alignment, Supervisory oversight. A fine ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi ai nuovi standard e a darne tempestiva e puntuale comunicazione all'Organo di Vigilanza, in modo particolare richiedendo il rispetto dei seguenti principi:

- il pagamento dei compensi ad amministratori e *manager* non deve compromettere la solidità patrimoniale della banca;
- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;

- il pagamento dei bonus annuali sia differito su un arco temporale di medio periodo;
- gli incentivi siano basati su matrice *risk adjusted* (ponderazione del rischio) e su cicli temporali medio - lunghi;
- si osservino corretti bilanciamenti fra parte fissa e parte variabile.

Il presente regolamento intende recepire in modo ancor più restrittivo le nuove indicazioni di Banca d'Italia contenute nel provvedimento "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011. Le nuove disposizioni di Banca d'Italia danno attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD 3) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari ed incorporano ed elaborano i principi e gli *standard* concordati in ambito internazionale. La disciplina comunitaria reca inoltre principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base di un criterio di carattere dimensionale della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 5,5 miliardi¹, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 40 miliardi, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore e a quello inferiore.

La volontà da parte del Gruppo di adottare in maniera graduale la normativa, si riconduce essenzialmente ai seguenti macro aspetti caratteristici del Gruppo stesso e sintetizzabili in:

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;
- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- un cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, il cui sociogramma semplificato ne è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità del *core tier 1*, oltre a prestiti subordinati, caratterizzato dall'assenza di strumenti finanziari riconducibili a fattispecie di strumenti ibridi ed innovativi di capitale;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione bancaria e altri soci privati, con azioni non quotate.

A fronte di tali caratteristiche il Gruppo intende dare applicazione della normativa con riferimento a:

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dagli organi di gestione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile²;

¹ Valore rilevato al 31/12/2010

² Come previsto nello Statuto emendato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2009, non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata a livelli di significatività della stessa.

Il presente Regolamento prevede inoltre il tassativo e inderogabile divieto di procedere ad incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressione di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle indicazioni di Banca d'Italia emanate con il Provvedimento del 30 marzo u.s.

I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

La Banca si è basata, infatti, sul Provvedimento del 30 marzo u.s. in quanto espressione degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale tra cui: i principi e gli *standard* adottati dal *Financial Stability Board*; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le *Guidelines* emanate dal *Committee of European Banking Supervisors (European Banking Authority)* dal 1 gennaio 2011) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella CRD 3. e, in ultimo, le suddette peculiarità culturali e organizzative.

4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

A tutti gli Amministratori anche componenti il Comitato Esecutivo spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione ed i Componenti del Comitato Esecutivo può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo.

Inoltre l'art. 9.3. dello Statuto dispone che "Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile", mentre l'art 9.2 dello Statuto dispone che " non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari".

Non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

In tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile, per il solo periodo di tempo che ha svolto l'incarico.

4.2 Componenti il Collegio Sindacale

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato. Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione del Personale dipendente è definita sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del contratto Integrativo Aziendale sulle due seguenti componenti, di diversa natura:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità. Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge e dei contratti nazionali, aziendale e sulla base di quanto previsto dallo Statuto.

Non sono vigenti né vengono previste pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL.

5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

Nel definire le proprie Politiche di remunerazione la Cassa è ispirata a principi che trovano piena rispondenza nel più generale impianto di valori e nell'identità aziendale da sempre perseguita dalla Banca.

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

- A. Adeguatezza della retribuzione ed equità: la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.
- B. Meritocrazia: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca.
- C. Rispetto della normativa: la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.
- D. Progressione retributiva: l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

La retribuzione fissa, oltre che dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta³.

La componente fissa remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità, tenendo altresì conto – soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare al personale l'adozione di comportamenti non coerenti al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, taluni definiti con accordo Sindacale, che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo di telefono e di autovettura aziendale.

³ Rientrano nella retribuzione fissa anche eventuali assegni ad personam corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro.

5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

Unica corresponsione automatica di componente variabile della retribuzione, attualmente prevista, è il premio Aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite). Esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Esso è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo.

L'importo globale da corrispondere tiene conto della stabilità dei risultati e della rischiosità aziendale. Esso è attualmente composto di due parti. Una prima parte viene calcolata in base al risultato di gestione tenendo conto delle voci di conto economico così come definite dai principi contabili IAS/IFRS e dalla Circolare 262 di Banca d'Italia del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti: 10, 20, 40, 50, 70, 80, 150 e 190. Il totale di dette voci viene moltiplicato per una percentuale concordata fra le parti diviso per il numero dei dipendenti e riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento. Una seconda parte viene correlata a criteri legati alle sofferenze nette che non devono superare una determinata percentuale degli impieghi netti. Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) normati, come detto, da intese sindacali specifiche.

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del Mol. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile, unica a corresponsione automatica, la stessa è liquidata in forma monetaria.

Si segnala che il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali non percepiscono il VAP come anche tutti i nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010.

Oltre alla componente variabile VAP sono presenti altre voci di rilevanza marginale. Tali voci in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione sono previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali, definite con lo scopo di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente (a titolo esemplificativo: premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, premio extra standard ove previsto).

Il Gruppo ha previsto all'interno delle politiche di remunerazione e incentivazione l'accesso a una componente variabile totalmente discrezionale non automatica: "Bonus", viene comunque previsto un livello di accesso "Barriera" che tiene conto dei seguenti ratio:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità

- **Total Capital Ratio (consolidato)**
- **Core Tier 1 (consolidato)**
- **Liquidity Ratio (di Gruppo)**

La pre-condizione di accesso di tutte le possibili componenti variabili discrezionali "Bonus" della retribuzione è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera).

Tali *ratio* individuati verranno integrati con indicatori di redditività corretti per il rischio (RARORAC, EVA), coerentemente con l'intento della Banca di utilizzarli anche ai fini della pianificazione dei risultati economici attesi.

La componente variabile, comunque totalmente discrezionale, è simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di *budget* di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (risultato del Margine Operativo Lordo- MOL).

Anche alla luce della attuale situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget.

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile definita (compreso VAP e oneri accessori), da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado) non potrà essere superiore al 9%⁴ del MOL (Margine Operativo Lordo) di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Si precisa che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (con importi stimati) nell'esercizio di competenza.

Se non si supera la soglia minima di Gruppo (Barriera) e non si crea valore superando gli indici di ogni singola banca, oltre alla corresponsione del Vap se spettante, non si distribuisce altra componente di compenso variabile a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo.

Fermo quanto appena indicato nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, viene mantenuta la possibilità di erogazione di una quota variabile di remunerazione, comunque totalmente discrezionale, sotto forma di "Bonus" per i quali sono previste le seguenti modalità con pagamento in forma monetaria:

- per "Bonus" fino a 20.000,00 euro annui lordi vi è un processo discrezionale di assegnazione che non prevede meccanismi di differimento;
- per "Bonus" superiori a 20.000,00 euro annui lordi e superiori al 20% della retribuzione annua lorda vi è un processo di assegnazione "*bottom-up*" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede un differimento temporale (approfondito nel seguito).

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "*bottom-up*". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "*bottom-up*" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore- attualmente non sussistente - e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile che, per le controllate, verrà preventivamente comunicata alla Capogruppo.

Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione alla posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di business e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi non solo quantitativi, ma anche qualitativi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. Gli incentivi sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi

⁴ Le analisi storiche condotte sugli esercizi passati della Banca hanno portato a quantificare nel 9% del MOL la parte variabile del costo del personale coerente con una sana e prudente crescita della componente patrimoniale della Banca.

e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono direttamente correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio.

La corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale e quella automatica del Vap vengono meno in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari.

Il Gruppo considera, ai fini della determinazione della totalità della componente variabile della remunerazione, e conseguenti meccanismi di differimento della stessa, tutti i compensi variabili percepiti dal personale della Capogruppo che eventualmente ricopre incarichi nelle società che dipendono strutturalmente dalla Capogruppo.

Il CCNL vigente (art.46) prevede la possibilità di istituire sistemi incentivanti, il Gruppo, per il momento, ha deciso di non adottarli.

a. Identificazione personale più rilevante

Coerentemente con le disposizioni di Banca d'Italia, la Cassa ha proceduto ad identificare il "personale rilevante" ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Il Gruppo ritiene, quindi, di comprendere all'interno di tale categoria i soggetti specificamente identificati da Banca d'Italia e di inserire ulteriori figure aziendali in funzione della loro effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Sono stati identificati i seguenti soggetti:

- sulla base di specifiche indicazioni normative
 - i componenti del Consiglio di Amministrazione facenti parte del Comitato Esecutivo (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 4.1);
 - i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
 - i responsabili delle funzioni di controllo interno (Amministrazione e Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - il personale la cui remunerazione totale lorda eccede i 200.000 euro l'anno o, anche se inferiore, la cui eventuale parte di compenso variabile eccede il 20%.

- sulla base dell'accurata autovalutazione effettuata dalla Capogruppo
 - i Responsabili delle Aree:
 1. Area Finanza di Gruppo;
 2. Area Commerciale;
 3. Area Crediti;
 4. Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Area Amministrativa di Gruppo;
 - il responsabile dell'Ufficio Contenzioso, che riporta al Direttore Generale;
 - il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali, che riporta al Direttore Generale;
 - il responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi di Gruppo.

a. Modalità di erogazione

b.1 Alta Direzione

(Direttore Generale, Condirettore -se nominato- e Vice Direttori Generali)

Per le posizioni di Alta Direzione il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa aumenta con l'aumentare del peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

La remunerazione del Direttore Generale, del Condirettore (se nominato), e dei Vice Direttori Generali, la cui determinazione complessiva è di competenza del Consiglio di Amministrazione, si compone di una retribuzione fissa (RAL) e di una eventuale retribuzione variabile Bonus, sempre discrezionale, la cui erogazione si può verificare solo al superamento della soglia minima di accesso (Barriera) legata ai *Ratio*, ed in percentuale massima fino al 60% della retribuzione lorda sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

L'importo del Bonus verrà erogato con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto di risparmio nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

Tenuto conto dell'entità dell'importo dei bonus corrisposti e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 9.2 dello Statuto non viene reputato idoneo emettere titoli di capitale ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati.

Per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

La componente variabile è parametrata a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* che riflettono la profittabilità nel tempo della Banca e possono essere opportunamente corretti dal Consiglio di Amministrazione per tenere conto di tutti i rischi attuali del costo di capitale, della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

Per l'Alta Direzione i parametri per il calcolo della componente variabile sono:

- OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale:
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto dei costi e dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:
 - o conformità alla normativa interna /esterna.

b.2 Personale più rilevante

(Esclusi gli Amministratori per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 4.1)

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), di una parte variabile comprendente il premio aziendale Vap (se dovuto) e di un eventuale "Bonus" discrezionale, la cui corresponsione si verifica solo al superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 40% (incluso il Vap, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

L'importo del Bonus verrà erogato con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per

ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati.

I parametri per la valutazione ai fini della determinazione della componente variabile, e che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

- OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;
 - o Raccolta Diretta;
 - o MOL (Margine Operativo Lordo);
 - o Costi di è responsabile sulla base del budget aziendale;
 - o Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività:
 - o progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo;
 - o qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno;
 - o conformità alla normativa interna/esterna.

b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

Responsabile Revisione Interna, Responsabile Gestione Rischi di Gruppo, Responsabile Compliance di Gruppo, Responsabile dell'Ufficio Personale e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sono esclusi dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepiscono oltre al Vap, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

Per il personale delle funzioni di Controllo la remunerazione deve essere quasi esclusivamente determinata dalla componente fissa che deve essere di livello adeguato alle significative responsabilità e l'eventuale componente variabile deve essere legata a obiettivi che non siano fonte di possibile conflitto di interesse. L'eventuale importo del Bonus verrà erogato in percentuale massima fino al 40% (incluso il Vap, se dovuto) con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto di risparmio nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:
 - o adeguamento alla normativa (Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - o verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna(Responsabile Revisione Interna; Responsabile Compliance);
 - o corretto monitoraggio dei rischi (Responsabile Revisione interna; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Compliance);
 - o efficace gestione delle risorse (Responsabile del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna ;Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);

- o progetti specifici attribuiti ad ogni funzione (Responsabile del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati.

b.4 Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) il sistema della retribuzione variabile, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione delle prestazioni, e deciso su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 5.2, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali e ne determina i relativi pesi. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo , salvo ovviamente quello relativo all'alta direzione , verrà misurato dalla Direzione Generale.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

6.1 Promotori finanziari

I Promotori finanziari, attualmente presenti nel Gruppo in numero esiguo, sono legati da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza) di svolgere su indicazione del Gruppo, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

La loro remunerazione è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati e degli accordi di distribuzione. La modalità di remunerazione unisce la necessità di riconoscere ai Promotori una remunerazione proporzionata ai ricavi con l'esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

La remunerazione dei Promotori Finanziari variabile è costituita da provvigioni di vendita, di gestione e ricorrenti riferite a quota parte delle commissioni pagate dal cliente alla società prodotto .

6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

Gli Agenti in attività finanziaria e i mediatori creditizi presenti nel Gruppo attualmente esclusivamente nella Società Italcredi, sono legati, nel rispetto delle normative, da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza e senza esclusiva) di svolgere su indicazione di Italcredi, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

La loro remunerazione è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati e degli accordi di distribuzione. Le remunerazioni sono in linea con quanto indicato dalle disposizioni di Legge e dalle Authority del mercato.

6.3 Collaboratori esterni

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale, o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

In base ai Provvedimenti emessi da Banca d'Italia ed in applicazione dell'art.9.2 dello Statuto, l'Assemblea degli azionisti definisce le politiche di remunerazione e incentivazione contenute nel presente Regolamento.

Il modello di retribuzione ed incentivazione elaborato dalla Cassa affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico quadriennale ed il Modello per il governo del processo ICAAP di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi generali di gestione delle politiche di sviluppo della Cassa, che vengono declinate nei documenti strategici citati, redatti dalla Direzione Generale con la collaborazione delle competenti funzioni aziendali, e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale, con il supporto delle funzioni: Amministrazione e Gestione del Personale della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi/Studi Pianificazione e Controllo di Gestione di Gruppo, predispone il Regolamento delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione, che, una volta valutato e approvato, lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, coerentemente con le indicazioni di Banca d'Italia.

Annualmente la funzione di Compliance di Gruppo effettua la revisione del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione al fine di verificarne la conformità con la normativa vigente, redigendo una relazione che ne rappresenti eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. La relazione viene sempre portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti e determinazioni di Sua competenza ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza.

In occasione di mutamenti dello scenario normativo la funzione di Compliance di Gruppo segnala tempestivamente alla Direzione Generale e alle funzioni interessate i necessari adeguamenti al fine di mantenere la coerenza con le disposizioni vigenti.

Gli analoghi adempimenti informativi per le Banche controllate vengono predisposti dalla Compliance di Gruppo per il tramite dei rispettivi Referenti Responsabili.

La funzione Gestione Rischi verifica periodicamente che il sistema di remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle strategie di sviluppo commerciale e di business e alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali

anomalie agli Organi Aziendali per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea.

7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) al sistema incentivante ed i suoi obiettivi/indicatori di performance.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, vigila sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nel presente Regolamento, approvando annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti.

Le Banche e le Società del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento provvederanno a recepirlo.

All'interno delle Banche e Società appartenenti al Gruppo Bancario le competenze in merito alle determinazioni dei compensi spettanti ai membri degli Organi Amministrativi spettano all'Organo assembleare, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

I Consigli di Amministrazione delle Banche e delle Società appartenenti al Gruppo Bancario stabiliscono, per il personale, gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.

Informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2011 delle politiche di remunerazione approvate dall'assemblea degli azionisti.

In adempimento a quanto prescritto dalla Banca d'Italia con provvedimento del 30 marzo 2011, la Funzione di Revisione Interna ha proceduto congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo alla verifica delle prassi di remunerazione ed incentivazione inviando la relazione che viene portata a conoscenza dell'Assemblea e che di seguito si riporta:

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 19 marzo 2012

Verbale di attività di verifica

**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2011 DELLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELLA
CAPOGRUPPO E RECEPITE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELLA BANCA DI IMOLA**

In applicazione dell'articolo 18 dello Statuto della Banca di Imola S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 marzo 2011 e successive in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", la Revisione Interna ha effettuato, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo, un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in essere. Nello specifico la verifica ha mirato a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo ha approvato in data 29/04/2011 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", recepito dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 16/05/2011, adottando norme sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dall'Organo di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2010/2011 (componente fissa pagata nel 2010 e componente variabile relativa al 2010, pagata nell'anno 2011) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 29/04/2011 e recepito dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 16/05/2011.

Si fa presente che l'eventuale remunerazione percepita dal personale della Banca di Imola per prestazioni e servizi prestati ad altre Società del Gruppo viene verificata nell'informativa delle relative Società.

Sistema di remunerazione e incentivazione.

L'Assemblea ordinaria della Banca di Imola ha assunto fin dal 2009 una delibera che vieta, inserendolo anche statutariamente, remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (ad esempio "stock option") rilevando peraltro che tale tipo di remunerazione non è stata mai distribuita nemmeno in precedenza e sono stati inoltre tassativamente ed inderogabilmente vietati incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Banca di Imola escludono trattamenti particolari o premi in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (con esclusione di quelli obbligatori definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Non sono previsti premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Banca di Imola tende alla ricerca dell'equilibrio fra la componente fissa e quella variabile che deve essere collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali coerentemente con i principi di sana e prudente gestione del rischio.

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale e recentemente rivisto tramite un nuovo accordo sindacale; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2011 riferita all'anno 2010, è stata erogata sotto forma di "bonus" per i quali sono previste modalità di pagamento in forma monetaria, ad esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale e su proposta dell'Ufficio di Presidenza per l'Alta Direzione.

Il Gruppo ha infatti declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della eventuale successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione dell'effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva.

L'Ufficio Amministrazione e Gestione del Personale di Gruppo attua quanto deliberato e lo scrivente Ufficio Revisione Interna provvede ad effettuare le opportune verifiche, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo.

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2011

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2011, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 06.06.2011, richiamate le delibere del 2010 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2010, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state superate;
- Si sono verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e dei dirigenti), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa anticiclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente la retribuzione variabile supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda definito dal Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2011 dalla Banca di Imola corrisponde a circa l'8,26% dell'imponibile INPS lordo riferito al 2010 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca".

I "bonus" erogati dalla Banca di Imola non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle norme emanate e inoltre gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2011: euro 61.646,00.

Compensi variabili (“bonus” e VAP) corrisposti solo in forma monetaria:

- Responsabili e Dirigenti delle funzioni di controllo, n. 1, totale euro 2.846,00;
- Dirigenti, n. 4, totale euro 69.006,00;
- Personale Rete Commerciale, n. 212, totale euro 598.647,96;
- Personale Direzione Generale, n. 69, totale euro 257.499,34.

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2011

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca di Imola da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità similare.

La verifica effettuata ha messo in evidenza che presso la Banca di Imola non sono presenti collaboratori esterni.

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2011

Non sono stati applicati meccanismi di incentivazione e non è stata erogata alcuna componente variabile di remunerazione né compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale.

Gli importi erogati corrispondono a quanto deliberato dalle Assemblee Ordinarie dei Soci che hanno stabilito:

- un compenso di euro 12.438,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 25/04/2011, poi aggiornato a euro 12.625,00 annui lordi;
- un compenso di euro 24.876,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 25/04/2011, poi aggiornato a euro 25.249,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 187,00 euro lordi, fino al 25/04/2011, poi aggiornato a euro 190,00 lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;

oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi al Presidente, al Vice Presidente e al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c. per un totale di euro 107.196,44.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della nomina triennale, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive approvate dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 29/04/2011 e recepite dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 16/05/2011, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca.

Cassa di Risparmio di Ravenna Spa
Funzione di Revisione Interna

Banca di Imola Spa
Funzione di Revisione Interna

6. Determinazione del compenso degli Amministratori

L'art. 18 dello Statuto sociale prevede che il compenso spettante agli Amministratori sia stabilito annualmente dall'assemblea.

Potranno pertanto essere sottoposte all'Assemblea eventuali proposte di determinazione del compenso spettante agli Amministratori.

7. Determinazione del compenso dei Sindaci

In seguito alla elezione del Collegio Sindacale, a norma dell'art. 2402 del codice civile l'Assemblea è chiamata a determinare il compenso spettante al Presidente ed ai Sindaci effettivi valido per l'intero triennio.

Potranno essere sottoposte all'Assemblea eventuali proposte di determinazione del compenso spettante agli Amministratori.