

BANCA DI IMOLA

Società per azioni con sede in Imola via Emilia n. 196 – codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371 – capitale sociale 21.908.808,00 euro.

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

IN PRIMA CONVOCAZIONE

Oggi 23 (ventitre) aprile 2012 (duemiladodici), a seguito di avviso pubblicato a norma di Legge e di statuto sul quotidiano a diffusione nazionale "Il Resto del Carlino" del 20 marzo 2012, inserito nel sito internet della Banca e spedito per posta agli Azionisti, si sono riuniti in Assemblea Straordinaria e Ordinaria in prima convocazione alle ore 16,00 in Imola, in via Emilia n. 69, presso i locali del palazzo Monsignani-Sassatelli, Sala Mariele Ventre, gli Azionisti della Banca di Imola spa per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

PARTE STRAORDINARIA

Omissis

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 di esercizio;
- 2 – Autorizzazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie;
3. Elezione del Consiglio di Amministrazione;
4. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;
5. Politiche di remunerazione;
6. Determinazione dei compensi degli Amministratori;
7. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione P.I. Alberto Domenicali mantiene la Presidenza dell'Assemblea Ordinaria a norma dell'art. 12 dello Statuto e dell'art. 4 del Regolamento dell'Assemblea ed alle ore 16,21, dopo che è terminata l'Assemblea Straordinaria, dà inizio ai lavori.

Il Presidente premette che la parte straordinaria dell'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata e che la verbalizzazione della stessa è stata curata dal Dott. Federico Tassinari, notaio in Imola.

Il Presidente dà atto che l'assemblea prosegue per la parte ordinaria e che debbono intendersi qui richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti.

Il Presidente constata che l'assemblea è validamente costituita per deliberare in prima convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti personalmente o per delega n. 79 Azionisti aventi diritto a voto portatori complessivamente di n. 5.625.070 azioni, pari al 77,0248% del capitale sociale; dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente ricorda che l'articolo 13 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano.

Il Presidente, a norma dell'art. 12 dello Statuto, propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Direttore Generale Rag. Giovanni Righi e di confermare scrutatori i soci Dott. Claudio Cervellati e Rag. Carmine Florio.

Ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, il Presidente propone di confermare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

Non rilevando obiezioni al riguardo, il Presidente ritiene approvate le proposte.

OGGETTO 1^) BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2011 CORREDATO DALLE RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA GESTIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELLA SOCIETA' DI REVISIONE; DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO.

Il Presidente ricorda che ai sensi di legge il progetto di bilancio con le relazioni degli amministratori, dei sindaci e della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti è stato depositato in copia nella sede della società nei quindici giorni precedenti l'assemblea, nonché pubblicato nel sito internet della Banca; inoltre, agli azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa.

Il Presidente procede alla lettura della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, che viene allegata al presente verbale sotto la lettera "C", durante la quale, su invito del Presidente, il Direttore Generale legge e illustra i dati salienti dell'esercizio 2011.

Terminata la lettura della prima parte della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, su invito del Presidente il Direttore Generale procede alla lettura dello Stato Patrimoniale, del Conto Economico e della relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa.

Il Presidente propone all'Assemblea di omettere la lettura della nota integrativa nelle sue varie parti ed allegati alla stessa.

La proposta viene approvata all'unanimità.

I prospetti dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico si allegano al presente verbale sotto la lettera "A", la nota integrativa viene allegata sotto la lettera "B" mentre la relazione della società di revisione viene allegata sotto la lettera "D".

Alle ore 17,22, il Presidente informa che sono presenti in proprio e per delega n. 96 soci portatori di n. 5.809.220 azioni pari al 79,5464% del capitale sociale

Il Presidente continua quindi nella lettura dell'ultima parte della relazione del Consiglio di Amministrazione riguardante l'evoluzione prevedibile della gestione, gli eventi successivi alla chiusura dell'esercizio, la proposta all'assemblea.

Su invito del Presidente, il Dott. Paolo Pasquali, Presidente del Collegio Sindacale, dà lettura della relazione dei Sindaci che viene allegata al presente verbale sotto la lettera "E".

Dopodiché il Presidente, riprendendo la parola, legge la parte conclusiva della relazione del Consiglio di Amministrazione riguardante anche gli indirizzi di ringraziamento e saluto.

Il Presidente dichiara quindi aperta la discussione sul bilancio al 31 dicembre 2011, sulle relazioni e sulla proposta di riparto dell'utile dell'esercizio a norma del Regolamento dell'Assemblea; in particolare ricorda che gli interventi debbono essere pertinenti al punto all'esame dell'Assemblea ed invita i Soci che desiderassero intervenire a dire il proprio nome ed il numero delle azioni di cui sono titolari in proprio o per delega.

Al momento attuale, alle ore 17,33, sono presenti in proprio e per delega n. 93 soci portatori di n. 5.808.820 azioni pari al 79,5409% del capitale sociale.

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale interviene sia in rappresentanza della Argentario spa, possessore di n. 4.032.380 azioni sia della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, Capogruppo, possessore di n. 1.630.400 azioni, nonché in proprio per n. 150 azioni, complessivamente pari, a circa il 78% del capitale sociale. Il Dott. Sbrizzi afferma che il bilancio va inserito nel panorama che ci circonda che mostra grandi banche con perdite importanti e si riferisce al gruppo Intesa, al gruppo Unicredit, al gruppo UBI, al gruppo Banco Popolare, seguiti anche da banche di dimensioni inferiori, anche loro in perdita, anche vicine al nostro territorio. Questo dimostra le difficoltà del momento economico finanziario strutturale anche del nostro territorio; ed alla luce di questo devono essere valutati anche i risultati della nostra Banca di Imola, che dopo tanti anni di corsa ininterrotta ha preso un po' fiato, con però ancora la buona abitudine ed il buon "vizio" di distribuire dividendi ed in contanti che sono due cose che recentemente sono un po' scomparse nel nostro settore del credito. Alla luce di questo esprime un convinto apprezzamento e con convinzione anticipa il suo voto favorevole alla proposta di

approvazione del bilancio ed alla proposta di distribuzione del dividendo che è proporzionale a quello che è stato l'andamento della Banca.

Il Presidente ringrazia il Dott. Sbrizzi per il suo intervento in quanto nessuno meglio di lui conosce la situazione delle banche: la difficoltà è quella che è e crede che la Banca di Imola abbia effettivamente presentato un risultato ancora molto valido. Ovviamente non ci si può consolare con i risultati di Intesa, Unicredit, Ubi ecc.; noi dobbiamo continuare a fare in modo che il nostro risultato sia di soddisfazione per l'economia, per i soci e per tutto il Gruppo. L'abitudine di distribuire il dividendo in contanti ritiene non possa essere perduta in quanto non è sua abitudine seguire forme diverse di remunerazione, sentendosi legato, forse per l'età, alla moneta.

Constatato che nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente, prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare

- la relazione del Collegio Sindacale e le conclusioni contenute nella stessa;
- la relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 39 del 27 gennaio 2010.

Ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità all'articolo 2423 del codice civile.

STATO PATRIMONIALE

Attività	1.602.988.318
Passività	1.494.657.725
Capitale e riserve	101.855.784
Utile d'esercizio	6.474.809

CONTO ECONOMICO

Ricavi	115.606.110
Costi	109.131.301
Utile d'esercizio	6.474.809

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2011, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per

alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Alle ore 17,42 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 90 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.808.270 azioni, pari al 79,5334% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara approvato all'unanimità il bilancio di esercizio della Banca di Imola Spa al 31 dicembre 2011, la proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e la distribuzione in contanti di un dividendo in contanti di 70 centesimi di euro per azione in pagamento dal giorno lunedì 21 maggio 2012, con valuta giovedì 24 maggio 2012.

Segue un applauso.

Il Presidente ringrazia e passa a trattare il successivo argomento all'ordine del giorno.

OGGETTO 2^) AUTORIZZAZIONE PER L'ACQUISTO E LA VENDITA DI AZIONI PROPRIE.

Il Presidente riferisce che l'Assemblea degli azionisti del 26 aprile 2011 deliberò di autorizzare il Consiglio di Amministrazione all'acquisto e alla vendita delle azioni proprie a norma degli artt. 2357 e 2357 ter del codice civile. Tale autorizzazione aveva validità fino alla successiva assemblea ordinaria.

Il Presidente ritiene opportuno riproporre all'Assemblea di deliberare l'autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ad acquistare e a vendere le azioni proprie, con facoltà del medesimo di valutare caso per caso in base al suo prudente apprezzamento.

In questi ultimi anni non si è mai reso necessario esercitare questa facoltà.

Fa presente che l'acquisto di azioni proprie è consentito nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili e che il fondo di riserva destinato all'acquisto delle azioni proprie ammonta a 1.291.142,25 euro.

Per quanto riguarda i quantitativi, le condizioni e le modalità dell'acquisto e della vendita, propone quanto segue:

- 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
- reintegro della riserva all'atto della vendita.

Il rilascio dell'autorizzazione, che non costituisce impegno ad acquistare o a vendere, è finalizzato a supportare continuità e liquidità negli scambi sul titolo e a contenerne, nel breve periodo, le eventuali oscillazioni anomale dei prezzi, nell'interesse della generalità degli azionisti.

Ogni decisione sull'opportunità di procedere o meno all'acquisto o alla vendita di azioni è rimessa, nell'ambito dei criteri deliberati, al prudente apprezzamento del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo.

Il Presidente apre quindi la discussione sulla proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie.

Poiché nessun Azionista chiede la parola, il Presidente mette in votazione con scrutinio palese per alzata del biglietto di ammissione, la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie, nei termini precedentemente illustrati.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 17,46 sono presenti, in proprio e per delega, n. 87 Azionisti portatori di 5.806.950 azioni pari al 79,5153% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, l'Assemblea approva all'unanimità la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo per l'acquisto e la vendita di azioni emesse dalla Banca di Imola Spa, ex articoli 2357 e 2357 ter codice civile nei termini e con le modalità proposti dal Presidente.

Il Presidente ringrazia l'Assemblea.

OGGETTO 3^) ELEZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Il Presidente comunica che 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 e di professionalità.

L'Amministratore così nominato è rimasto nell'incarico fino alla presente assemblea degli azionisti.

Il Presidente comunica inoltre che in concomitanza con la presente Assemblea, scadono anche tutti gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione per decorso del triennio.

Conseguentemente l'Assemblea è chiamata ad eleggere i componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarranno nell'incarico per il prossimo triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2014 che si svolgerà entro il mese di aprile 2015.

Il Presidente avverte che i Consiglieri scaduti possono essere rieletti.

Dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea ed invita i presenti a formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede e ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale propone di confermare nell'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione per il prossimo triennio gli attuali Amministratori uscenti nelle persone dei sigg.ri Alberto Domenicali, Antonio Patuelli, Gianluigi Baccolini, Daniele Bulgarelli, Graziano Ciaranfi, Egisto Pelliconi, Enzo Poli, Mario Salerno, Giorgio Sarti, Achille Saporetti, Silvia Villa e Angelo Zavaglia.

Il Presidente comunica che i nominativi proposti per l'elezione all'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione sono in possesso di consolidati requisiti di professionalità maturati anche nell'ambito della Banca di Imola spa.

Segnala inoltre che i sigg.ri Rag. Mario Salerno ed Avv. Silvia Villa possiedono i requisiti di indipendenza.

Poiché nessun Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta del Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 17,49, sono presenti personalmente o per delega, n. 84 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.806.400 azioni, pari al 79,5077% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione dei componenti per il nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarranno nell'incarico per il prossimo triennio formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletti all'incarico di Consigliere di Amministrazione della Banca di Imola spa per il prossimo triennio i sigg.: GIAN LUIGI BACCOLINI, DANIELE BULGARELLI, GRAZIANO CIARANFI, ALBERTO DOMENICALI, ANTONIO PATUELLI, EGISTO PELLICONI, ENZO POLI, MARIO SALERNO, ACHILLE SAPORETTI, GIORGIO SARTI, SILVIA VILLA, ZAVAGLIA ANGELO.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 4^) ELEZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE E DEL SUO PRESIDENTE.

Il Presidente comunica che il Presidente del Collegio Sindacale Dott. Paolo Pasquali, i Sindaci effettivi Rag. Augusto Berdondini e Dott. Ferruccio Fronzoni, ed il Sindaco supplente Rag. Guido Sansoni hanno rassegnato le dimissioni dal rispettivo incarico con effetto dalla data della presente assemblea al fine di allineare la scadenza del Collegio Sindacale con quella del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente comunica inoltre che in data 9 gennaio 2012, il Sindaco supplente Dott. Luca Zaccherini ha rassegnato le dimissioni per sopravvenuta incompatibilità a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 36 del Decreto Legge del 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con la Legge 22 dicembre 2011, n. 214. Conseguentemente l'Assemblea è chiamata ad eleggere il nuovo Collegio Sindacale che rimarrà nell'incarico per gli esercizi 2012, 2013 e 2014 e scadrà all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2014.

Il Presidente segnala che il Rag. Augusto Berdondini ha comunicato di non essere disponibile per l'assunzione di un eventuale nuovo incarico.

Avverte che i componenti del Collegio Sindacale scaduti possono essere rieletti.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea ed invita i presenti a formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede e ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale propone di eleggere Paolo Pasquali quale Presidente del Collegio Sindacale e Ferruccio Fronzoni e Luciano Contessi quali Sindaci effettivi, mentre quali Sindaci supplenti propone Guido Sansoni e Gian Luca Bandini.

Il Presidente, in merito alla proposta riguardante l'elezione dei Componenti del Collegio Sindacale formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi, segnala che i nominativi proposti sono in possesso dei requisiti di professionalità; inoltre, a norma dell'art. 2400 del codice civile, come modificato dall'art. 2 della legge 28 dicembre 2005, n. 262, rende noto che le persone che sono state proposte per l'elezione a componenti del Collegio Sindacale, ricoprono i seguenti incarichi di amministrazione e di controllo presso altre società:

PASQUALI PAOLO

- **Consigliere** della "Cooperativa Sociale per l'inserimento in attività lavorative e sociale – Cials soc. coop. a r. l."
- **Sindaco Effettivo** di "Agroenergia Ravenna AER Spa"

- **Sindaco Supplente** di “Italcredi spa”

FRONZONI FERRUCCIO

- **Presidente del Collegio Sindacale** della “Sorit Società Riscossioni Italia spa”
- **Sindaco supplente** presso le seguenti società:
 - Italcredi spa
 - Argentario spa
 - Cassa di Risparmio di Ravenna spa

CONTESSI LUCIANO

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione** di “Libro Aperto Nuove Edizioni Soc. Coop. a r. l.”
- **Sindaco Effettivo** del “Banco di Lucca e del Tirreno spa”
- **Sindaco Supplente** delle seguenti società:
 - Cassa di Risparmio di Ravenna spa
 - Cassa dei Risparmi di Milano e della Lombardia spa

SANSONI GUIDO

- **Presidente del Collegio Sindacale** delle società:
 - Adriacoke SPA
 - Armamento Setramar Spa
 - Bondoli & Campese spa
 - Buriani & Vaienti spa
 - Carburanti del Candiano Spa
 - Casa di Cura Villa Maria spa
 - Dibolina Spa
 - Gambi spa
 - Molino Spadoni spa
 - Presco Pool spa
 - Setramar spa
 - Setrasped spa
 - SVA Spa

- Keir Srl
- **Sindaco Effettivo** delle seguenti società:
 - Antrakoi spa
 - GAPAR spa
 - Gesmar - Gestioni Marittime spa
 - GSR SPA
 - LLOYD Ravenna spa
 - Soco Spa
- **Sindaco Supplente** delle seguenti società:
 - Dental Trey srl
 - ENER Green spa
 - ENER spa
 - ENER Trading spa
 - Eurodocks Srl
 - Felsina Spa Società Agricola
 - Giuseppe Poggiali & C. Società in accomandita per azioni
 - Setramar Progetti Spa

BANDINI GIAN LUCA

- **Consigliere** della società “Terme di Punta Marina”.
- **Presidente del Collegio Sindacale** delle società:
 - Italcredi Spa
 - Ambiente Mare Spa
 - Consultinvest Asset Management Sgr Spa
 - Consultinvest Investimenti Sim Spa
 - Cooperativa Muratori e Cementisti - Cmc Scarl di Ravenna
 - Corship Spa Agenzia Marittima Spedizioni
 - Neri Spa
 - SEASER Spa
 - Secomar Spa
 - Sotris Spa Società Trattamento Rifiuti Speciali
- **Sindaco Effettivo** delle seguenti società:
 - Cassa dei Risparmi di Milano e della Lombardia Spa

- Corima Cooperativa Rimorchiatori Ancona Spa
 - Docks Cereali Spa
 - Italfrutta Srl
 - SMM srl
- **Sindaco Supplente** delle seguenti società:
- Domus Nova Spa
 - Gruppo Trombini Spa
 - Rodano Consortile Scarl
 - Valerio Maioli Spa

Poiché nessun Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 17,53, sono presenti, personalmente o per delega, n. 79 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.803.850 azioni, pari al 79,4728% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione dei componenti per il nuovo Collegio Sindacale che rimarranno nell'incarico per il prossimo triennio formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletti all'incarico di Presidente del Collegio Sindacale il Dott. Paolo Pasquali, all'incarico di Sindaci effettivi il Dott. Ferruccio Fronzoni e l'Avv. Luciano Contessi ed all'incarico di Sindaci supplenti il Dott. Gian Luca Bandini ed il Rag. Guido Sansoni.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 5^) POLITICHE DI REMUNERAZIONE.

Il Presidente ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione sono attualmente disciplinate presso la Banca di Imola Spa da apposito Regolamento recepito dal Consiglio di Amministrazione in data 16 maggio 2011 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

Nel frattempo, con provvedimento in data 30 marzo 2011 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 7 aprile 2011, la Banca d'Italia, in attuazione della Direttiva 2010/76 CEE e delle Linee Guida del CEBS (Autorità bancaria europea dal 1° gennaio 2011) ha emanato

nuove disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

In attuazione di tali disposizioni si è provveduto ad aggiornare il Regolamento in vigore secondo il testo che viene sottoposto all'esame dell'odierna assemblea.

Il Presidente ricorda che la Banca d'Italia, con comunicazione in data 28 ottobre 2009 "Sistemi di remunerazione e incentivazione", ha richiamato espressamente l'attenzione sulla necessità che gli Organi sociali e le funzioni di controllo interno delle banche verifichino, ciascuno secondo le rispettive competenze, l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle Politiche e delle prassi di remunerazione adottate.

In particolare, ai sensi di tale comunicazione, la Funzione di Revisione Interna è tenuta a verificare le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo e che gli esiti della verifica condotta siano portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

La relazione dell'Ufficio Revisione Interna conferma la piena conformità delle prassi di remunerazione attuate dalla Banca di Imola Spa al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate ed è stata sottoposta all'esame del Consiglio di amministrazione nella seduta del 19 marzo 2012.

Tale relazione informativa ed il nuovo Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione vengono sottoposti all'esame dell'Assemblea.

Si procede alla lettura della Relazione della Revisione Interna e del testo del citato Regolamento, che vengono di seguito riportati.

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 la 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/reddittività 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 simile.

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 risulta 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

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	19
2. OBIETTIVO	19
3. RIFERIMENTO NORMATIVO	19
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	21
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo.....	22
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	22
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	23
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	23
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	24
a. Identificazione personale più rilevante	27
a. Modalità di erogazione.....	28
b.1 Alta Direzione	28
b.2 Personale più rilevante	29
b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo	30
b.4 Altro personale	31
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	31
6.1 Promotori finanziari	31
6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	31
6.3 Collaboratori esterni	32
7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	32
7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	32
7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	33

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;
- 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

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.

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 delle 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 -

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

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.

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.

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.

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

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;

- qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno;
- 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:
 - adeguamento alla normativa (Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna(Responsabile Revisione Interna; Responsabile Compliance);
 - corretto monitoraggio dei rischi (Responsabile Revisione interna; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Compliance);
 - efficace gestione delle risorse (Responsabile del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna ;Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - 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 Italcresi, 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 Italcresi, 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.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Chiede e ottiene la parola l'azionista Dott. Pietro Costa, portatore di n. 200 azioni, il quale riferisce che nel paragrafo intitolato "modalità di erogazione" del Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione, è indicato che all'Alta Direzione può essere corrisposta una retribuzione variabile, "Bonus", sempre discrezionale, al verificarsi di determinate condizioni, in percentuale massima pari al 60% della retribuzione lorda; detto "Bonus" verrà erogato con modalità differite con pagamento del 10% nell'anno di competenza ed il 30% nei tre esercizi successivi nella misura del 10% per ogni anno. Il Dott. Pietro Costa ritiene che la modalità di pagamento indicata sia un refuso tipografico oppure una anomalia che può essere opportuno correggere, in quanto il 10% più il 30% porta al 40% e non al 60%. Inoltre rileva che mentre al personale dell'Alta Direzione il "Bonus" è indicato nella misura massima del 60% della retribuzione lorda, per il Personale più rilevante la percentuale del "Bonus" è indicata nella misura massima del 40% della retribuzione lorda ed in questo vede una disparità di trattamento a proprio avviso non giustificata. Siccome questo regolamento invoca un principio che è collegato proporzionalmente ai risultati economici che sono conseguiti dalla compagine operativa, non comprende il motivo per il quale all'Alta Direzione venga riconosciuto il "Bonus" nella misura del 20% in più rispetto a quello riconosciuto al Personale più rilevante.

Interviene il Dott. Nicola Sbrizzi il quale precisa che si tratta di due cose diverse: il 60% della retribuzione lorda indica l'importo massimo del premio; l'altro aspetto riguarda l'erogazione differita del "Bonus", che avviene nella misura del 10% nell'anno di competenza e per la parte restante nell'arco del triennio successivo nella misura del 30% per ogni anno, e non del 10% ogni anno, fino a raggiungere il 100% dell'importo stabilito. Quanto alla differenziazione della percentuale del "bonus" indicata fra il personale dell'Alta Direzione ed il Personale più rilevante, afferma che tale situazione esisteva anche nel medesimo regolamento approvato dalla precedente assemblea degli azionisti e che pertanto non viene proposto alcun aumento rispetto al precedente regolamento.

Il Presidente conferma quanto riferito dal Dott. Nicola Sbrizzi e ritiene che il Dott. Pietro Costa non sia d'accordo circa la differenziazione nella determinazione del "Bonus" fra Alta Direzione e Personale più rilevante; questa sua diversa opinione avrà la possibilità di esprimerla anche in sede di votazione del Regolamento.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta

di Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 18,07 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 78 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.798.550 azioni, pari al 79,4003% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione viene approvato a maggioranza con n. 76 voti favorevoli per n. 5.798.150 azioni, n. 2 voti contrari, per complessive n. 400 azioni, espressi rispettivamente dall'azionista Pietro Costa portatore di n. 200 azioni e dall'azionista Luigi Martini portatore di n. 200 azioni; nessuno voto astenuto.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 6^) DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, lo Statuto prevede all'articolo 18:

“Ai Consiglieri spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

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 previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Ai Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.”

Il Presidente fa inoltre presente che agli amministratori non vengono corrisposte ulteriori indennità di ogni altro genere, nè qualsiasi tipo di premi, né bonus, né stock option, né strumenti finanziari, né liquidazioni e nè indennità di fine mandato.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, del codice civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che lo scorso anno furono deliberati in 12.625,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 25.249,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 190,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Resta inteso che 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.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea e chiede ai presenti se intendono formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale propone di confermare il gettone di presenza in 190 euro lordi per ogni riunione; di applicare un minimo aggiornamento degli altri compensi in misura pari agli incrementi contrattuali intervenuti per i dipendenti, quindi di determinare il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione in euro 12.662,00 annui lordi ciascuno e per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo in euro 25.322,00 lordi annui ciascuno, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta di determinazione dei compensi per gli amministratori formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 18,11 risultano presenti personalmente o per delega, n. 77 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.794.550 azioni, pari al 79,3455% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi di determinazione dei compensi degli Amministratori nella misura di euro 190 per il gettone di presenza, di euro 12.662,00 annui lordi ciascuno per i componenti del Consiglio di Amministrazione e di euro 25.322,00 annui lordi ciascuno per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio viene approvata a maggioranza con n. 75 voti favorevoli per n. 5.794.150 azioni, nessun voto contrario; n. 2 voti astenuti, per complessive n. 400 azioni, espressi rispettivamente dall'azionista Pietro Costa portatore di n. 200 azioni e dall'azionista Luigi Martini portatore di n. 200 azioni.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 7^) DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEI SINDACI.

Il Presidente riferisce che in seguito all'avvenuta elezione del nuovo Collegio Sindacale, a norma dell'art. 2402 del codice civile, si rende necessario determinare la retribuzione annuale al medesimo spettante, valida per l'intera durata del mandato.

L'Assemblea deve ora determinare i compensi dei Sindaci, che all'inizio del mandato in corso furono deliberati in 24.876,00 euro annui lordi ciascuno per i Sindaci effettivi, in 37.314,00 euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale e in 187,00 euro lordi il gettone di presenza da corrispondersi in occasione della partecipazione alle riunioni, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea e chiede ai presenti se intendono formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale propone di determinare il compenso spettante ai Sindaci effettivi identico ai componenti del Consiglio di Amministrazione che fanno parte anche del Comitato Esecutivo e cioè in euro 25.322,00 annui lordi ciascuno ed il compenso spettante al Presidente del Collegio Sindacale nel 50% in più come da legge in 37.983,00 euro annui lordi, oltre ad un gettone di presenza di 190,00 euro lordi.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta di determinazione dei compensi per i componenti del Collegio Sindacale formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 18,13 risultano presenti personalmente o per delega, n. 77 azionisti, portatori complessivamente di n. 5.794.550 azioni, pari al 79,3455% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi di determinazione dei compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale nella misura di 25.322,00 euro annui lordi per ciascuno dei Sindaci effettivi e nella misura di 37.983,00 euro annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale, oltre ad euro 190,00 per il gettone di presenza, ed al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, viene approvata a maggioranza con n. 76 voti favorevoli per n. 5.794.350 azioni, nessun voto contrario; n. 1 voto astenuto espresso dall'azionista Luigi Martini portatore di n. 200 azioni.

Il Presidente ringrazia.

Il Presidente, in occasione della prossima cessazione dal servizio per pensionamento del Direttore Generale Rag. Giovanni Righi e della non ricandidatura del Rag. Augusto Berdondini nell'incarico di Sindaco effettivo della Banca, procede alla consegna ai medesimi di un omaggio quale saluto e ringraziamento per l'attività svolta nei rispettivi incarichi.

Segue applauso.

Il Presidente esprime a nome personale e del Consiglio di Amministrazione, un particolare sentito ringraziamento all'amico Augusto Berdondini, che, motivi di età sono stati dallo stesso ritenuti tali da rinunciare alla ricandidatura. I tanti anni passati come socio della Banca Cooperativa prima e della Spa ora, nonché quale Presidente dell'Associazione Amici della Banca nel passaggio alla Spa, sono segno del grande attaccamento alla nostra Banca. Chiede all'Assemblea di esprimergli il sentimento di gratitudine e di augurio con un caloroso applauso.

Segue applauso.

Successivamente, il Direttore Generale Rag. Giovanni Righi chiede la parola e riferisce di aver svolto 45 anni di lavoro dei quali 42 anni di banca e gli ultimi 15 presso la Banca di Imola spa; al prossimo 30 aprile cesserà dal servizio. E' entrato presso la Banca nel 1997, l'anno del grande cambiamento e della svolta che ha visto la trasformazione della natura giuridica della Banca da società cooperativa a responsabilità limitata in società per azioni e l'entrata a far parte del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna. In questo periodo sono stati raggiunti risultati importanti: nel 1997 le filiali della Banca erano 15 ed oggi sono 43; questo è avvenuto perché è stato svolto un buon lavoro di squadra, costituita dai colleghi, dai collaboratori con i quali ha condiviso questa esperienza ed anche perché dall'alta parte c'era una Capogruppo importante che ha dato la possibilità di conseguire questi risultati. Il Direttore Generale ringrazia i suoi collaboratori per quello che si è riusciti a fare in questi anni, in particolare i due Vice Direttori Generali. Ringrazia il Presidente della Capogruppo, che gli è stato sempre molto vicino in questi anni ed è sempre stato prodigo di suggerimenti, e tramite lui tutto il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e tutti i colleghi della Capogruppo. Rivolge un particolare ringraziamento al Dott. Nicola Sbrizzi, Direttore Generale della Capogruppo, con il quale ha condiviso tutta questa esperienza e che gli è sempre stato molto vicino, lo ha aiutato molto ed ha collaborato.

Segue un momento di commozione del Direttore Generale, sostenuto da un applauso dell'assemblea.

Il Direttore Generale prosegue ringraziando il Presidente Alberto Domenicali per la fiducia accordatagli e per gli importanti incarichi a lui assegnati che ha sempre cercato di onorare con impegno, serietà correttezza e disponibilità. Ritiene che la Banca abbia operato bene, nell'interesse della città e della collettività, per cui rivolge un ringraziamento anche ai clienti della Banca che hanno dato il loro sostegno in questi anni ed è anche merito loro se la Banca è cresciuta. Al nuovo Direttore Generale Rag. Sergio Zavatti rivolge un augurio di buon lavoro ed anni di crescita per il Gruppo bancario e per la Banca di Imola. Rivolge

quindi agli Azionisti intervenuti, con affetto, l'augurio di tanta salute e di tanto benessere.

Prende quindi la parola il Vice Presidente Cav. Lav. On. Dott. Antonio Patuelli, il quale rivolgendosi al Presidente ad agli Azionisti presenti, ritiene, in questi ultimi quindici anni, di non essere mai intervenuto nel dibattito della Banca di Imola; Banca esemplare, una delle migliori banche italiane che ha dato e dà un contributo determinante all'andamento di quello che, non noi, ma gli indicatori delle riviste specializzate anche internazionali indicano anno per anno, distribuite in occasione del Fondo Monetario Internazionale, come uno dei migliori e più solidi gruppi bancari italiani. In questo contesto, in questi quindici anni, l'incontro, la collaborazione quotidiana fra una banca popolare cooperativa nata e cresciuta per circa un secolo e trasformatasi in società per azioni, ma che ha mantenuto questa sua cultura legatissima al territorio, e una Cassa di Risparmio nata associativa e quindi anch'essa con una base plurima di soci privati che avevano contribuito fin dalle origini con fondi propri, mai aiutati dallo Stato o da qualunque Ente pubblico, questo incontro ha prodotto dei risultati. Dei risultati importanti che sono evidenziati non solo nella moltiplicazione per tre delle filiali, non solo nella crescita qualitativa e quantitativa dei dipendenti, non solo nel mantenimento delle radici e nell'ampliamento della raccolta, ma anche nell'aumento costante in questo quindicennio degli impieghi per il territorio. Quindi il progetto che presentammo quindici anni fa assolutamente è stato confermato. Ora il saluto che diamo, che stiamo dando, che abbiamo dato all'amico Rag. Righi è un saluto forzato, perché il Rag. Righi va in pensione al termine finale del periodo possibile nel quale potevamo mantenerlo per legge in funzione, e questo testimonia già di per se stesso come la valutazione della Banca del Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola e della Capogruppo Cassa di Ravenna, abbiano avuto e abbiano l'apprezzamento massimo del Rag. Righi. Per noi Righi è stato sempre una sicurezza, un interlocutore professionalmente di alto livello e di costante affidabilità; è per questo che gli rivolgiamo un saluto, che non è un addio, ma è un arrivederci. Sappiamo che in ogni momento avremo il desiderio, la volontà e l'opportunità di chiedere la sua collaborazione ed il suo consiglio noi l'avremo per certo. E' con questa consapevolezza che si completa il mandato del Dirigente del quale abbiamo avuto più costante positività di rapporti in questi quindici anni, ma lo manteniamo intensamente come amico, come collega e in prospettiva anche chissà... non diciamo quello che può essere, perchè il futuro lo costruiamo quotidianamente. Grazie al Rag. Righi, grazie a tutti.

Segue applauso.

Dopodichè, alle ore 18,25, il Presidente, constatato che sono stati esauriti gli argomenti posti all'ordine del giorno, ringrazia i partecipanti e dichiara chiusa l'Assemblea ordinaria. Si

procede alla stesura del presente verbale, al quale viene allegato sotto la lettera "F" l'elenco degli Azionisti che hanno partecipato all'Assemblea con le rispettive parti di capitale sociale posseduto, che viene letto, approvato e sottoscritto in calce dal Presidente e dal Segretario.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO