

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 19 marzo 2012

Verbale di attività di verifica

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

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

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

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

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

Sistema di remunerazione e incentivazione.

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

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

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

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

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

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

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

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2011

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

- Il Consiglio di Amministrazione in data 06.06.2011, richiamate le delibere del 2010 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2010, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state superate;
- Si sono verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e dei dirigenti), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/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 similare.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusioni

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

Cassa di Risparmio di Ravenna Spa
Funzione di Revisione Interna

Banca di Imola Spa
Funzione di Revisione Interna