

## **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 56.841.267,00 euro.

### **VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA**

#### **IN CONVOCAZIONE UNICA**

Oggi 5 (cinque) aprile 2018 (duemiladiciotto), a seguito di avviso pubblicato in data 5 marzo 2018 a norma di Legge e di Statuto sul sito *Internet* della Banca e spedito per posta agli Azionisti, si sono riuniti in Assemblea Ordinaria in convocazione unica alle ore 17,00 in Imola, in via Emilia n. 196, presso la sede legale della Banca, gli Azionisti della Banca di Imola spa con sede legale in Imola, via Emilia n. 196, con capitale sociale di 56.841.267,00 euro, interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371 e partita IVA 00499741205, iscritta all'Albo delle Banche tenuto dalla Banca d'Italia al n. 1332.6.0, società appartenente al Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, iscritto in data 11 novembre 1992 nell'apposito Albo presso la Banca d'Italia, per discutere e deliberare sul seguente

#### **ORDINE del GIORNO**

1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. Integrazione degli onorari della società di revisione Deloitte & Touche Spa incaricata della revisione legale dei conti per gli esercizi 2010-2018;
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 Dott. Giovanni Tamburini assume la Presidenza dell'Assemblea Ordinaria a norma dell'art. 12 dello Statuto e dell'art. 4 del Regolamento dell'Assemblea ed alle ore 17,00 dà inizio ai lavori.

Sono presenti per il Consiglio di Amministrazione i Sigg.ri: Dott. Giovanni Tamburini, Presidente, Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli Vice Presidente, il Consigliere Anziano Avv. Daniele Bulgarelli, Prof. Giorgio Amadei, Cav. P.A. Graziano Ciaranfi, Dott. Lanfranco Gualtieri, Sig. Ugo Mongardi Fantaguzzi, Comm. M° Egisto Pelliconi, Gr. Uff. Giorgio Sarti,

Avv. Silvia Villa Consiglieri di Amministrazione; per il Collegio Sindacale i Sigg.ri Dott. Paolo Pasquali, Presidente, Avv. Luciano Contessi e Dott. Davide Bucchi, Sindaci Effettivi, nonché sono presenti il Direttore Generale Rag. Sergio Zavatti ed il Vice Direttore Generale Sostituto Rag. Maurizio Bortolotti. E' inoltre presente il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali che viene salutato con affetto e calore.

Il Presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata come indicato in premessa e che è oggi validamente costituita per deliberare in unica convocazione in merito agli argomenti posti all'Ordine del Giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 60 Azionisti portatori complessivamente di n. 6.632.931 azioni, pari all'81,68% del capitale sociale. Il Presidente dichiara quindi aperta la seduta e porge il benvenuto ai presenti.

Fa presente che l'attuale capitale sociale della Banca di Imola spa, interamente versato ed esistente, ammonta complessivamente a 56.841.267,00 euro ed è costituito da n. 8.120.181 azioni del valore nominale di 7,00 euro ciascuna.

Si informa inoltre che la Banca di Imola spa appartiene al Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, del quale la Capogruppo è la Cassa di Risparmio di Ravenna spa e del quale fanno parte anche le società Banco di Lucca e del Tirreno spa, Italcredi spa, Sifin srl e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia spa.

Il Presidente dichiara che è stata eseguita la verifica del rispetto dei termini di legge per la legittimazione all'esercizio dei diritti connessi alle azioni, effettuando i possibili riscontri sulla base delle informazioni in possesso quali desumibili dalle domande di iscrizione a Libro Soci e dalle segnalazioni effettuate ai sensi di legge. Non esistono azioni detenute direttamente dalla Società.

Si invitano i Soci presenti, la cui quota di partecipazione risulti superiore al 5% (cinque per cento) del capitale sociale a comunicare se sussistono a loro carico le eventuali situazioni giuridiche previste ai punti a), b) e c) del primo comma dell'art. 1 del D.M. 18 marzo 1998, n. 144 recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità dei partecipanti al capitale sociale delle banche.

Il Presidente invita i partecipanti a far presenti eventuali situazioni a loro conoscenza di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina normativa e regolamentare vigente ed in particolare a comunicare l'eventuale acquisizione di partecipazioni direttamente o per il tramite di società controllate o fiduciarie o per interposta persona che comportino il superamento delle soglie previste dalla normativa di vigilanza, nel qual caso si rende necessaria la comunicazione e/o autorizzazione della Banca d'Italia, ai sensi degli artt. 19, 20 e 24 del decreto legislativo n. 385/1993.

Informa che la Società non è a conoscenza dell'esistenza di pattuizioni o di accordi tra Azionisti concernenti l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni.

Si precisa inoltre che la Cassa di Risparmio di Ravenna spa con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 01188860397, che detiene n. 6.610.860 azioni pari al 81,41 % del capitale della Società, ha comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa vigente.

Il Presidente ricorda che, in applicazione delle disposizioni di legge e di Vigilanza, occorre rilevare nominativamente i Soci intervenuti all'Assemblea, anche per delega, con l'indicazione dell'ammontare della relativa quota di partecipazione, nonché individuare nominativamente i soci che volessero esprimere voto contrario o astenersi dal voto.

Al fine di consentire la regolarità dello svolgimento dell'Assemblea e delle operazioni di voto, il Presidente rivolge un cortese invito a tutti gli Azionisti, affinché collaborino, in particolare evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione ed invito gli scrutatori a segnalare immediatamente i voti astenuti o contrari al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Invito inoltre gli Azionisti a provvedere alla segnalazione all'uscita della sala qualora si assentino prima della conclusione dei lavori.

Si fa presente che l'Assemblea è disciplinata oltre che dalle norme di legge e di Statuto anche dal Regolamento dell'Assemblea approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2001 ed affisso unitamente allo Statuto in questi locali.

Il Presidente informa che è funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'Assemblea.

Si ricorda che l'art. 13 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propongo pertanto per alzata di mano.

Il Presidente propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Direttore Generale Rag. Sergio Zavatti, seduto alla destra del Presidente.

L'Assemblea all'unanimità approva.

Propone inoltre di nominare quali scrutatori, i Soci Sigg.ri Claudio Cervellati e Luciano Zauli.

L'Assemblea all'unanimità approva

Ai sensi degli artt. 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, propone di fissare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

Non essendoci posizioni diverse e non rilevando obiezioni al riguardo, si ritengono approvate tutte le proposte.

Si passa quindi alla trattazione del primo argomento all'ordine del giorno.

**1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; deliberazioni inerenti e conseguenti;**

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 fa presente inoltre che:

- l'articolo 123-bis del D.Lgs n. 58 del 1998 (TUF), prevede che la relazione sulla gestione delle società emittenti azioni ammesse alle negoziazione in sistemi multilaterali di negoziazione contenga una specifica sezione, denominata "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"; tale relazione, predisposta in un documento distinto dalla relazione sulla gestione ai sensi del comma 3 della norma, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, messa a disposizione della Società di revisione Deloitte & Touche spa entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio, nonché pubblicata sul sito *Internet* della Banca. Per informazioni di dettaglio si rinvia al testo integrale della relazione, disponibile sul sito *Internet* della Banca di Imola nella sezione *Banca – Corporate Governance*.



**RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO  
E GLI ASSETTI PROPRIETARI**

*Ai sensi dell'articolo 123-bis TUF*

(modello di amministrazione e controllo tradizionale)

- Denominazione Emittente: BANCA DI IMOLA SPA
- Sito Web: [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it)
- Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2017
- Data di approvazione della Relazione: 1 marzo 2018

## INDICE

### PREMESSA

#### 1. PROFILO DELL'EMITTENTE

#### 2. INFORMAZIONI sugli ASSETTI PROPRIETARI (ex art. 123-bis, comma 1, TUF)

- a) *Struttura del capitale sociale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera a), TUF)*
- b) *Restrizioni al trasferimento di titoli (ex art. 123-bis, comma 1, lettera b), TUF)*
- c) *Partecipazioni rilevanti nel capitale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera c), TUF)*
- d) *Titoli che conferiscono diritti speciali (ex art. 123-bis, comma 1, lettera d), TUF)*
- e) *Partecipazione azionaria dei dipendenti: meccanismo di esercizio dei diritti di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera e), TUF)*
- f) *Restrizioni al diritto di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera f), TUF)*
- g) *Accordi tra azionisti (ex art. 123-bis, comma 1, lettera g), TUF)*
- h) *Clausole di change of control (ex art. 123-bis, comma 1, lettera h), TUF)*
- i) *Deleghe ad aumentare il capitale sociale e autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie (ex art. 123-bis, comma 1, lettera m), TUF)*
- l) *Attività di direzione e coordinamento (ex. art. 2497 e ss. c.c.)*

#### 3. COMPLIANCE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), TUF)

#### 4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- 4.1 ELEZIONE E SOSTITUZIONE (ex art. 123-bis, comma 1, lettera l), TUF)
- 4.2 COMPOSIZIONE (ex art. 123-bis, comma 2, lettere d) e d-bis), TUF)
- 4.3 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)
- 4.4 ORGANI DELEGATI
- 4.5 AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

#### 5. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE

#### 6. COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

#### 7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

#### 8. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

- 8.1 MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs. 231/2001
- 8.2 SOCIETÀ DI REVISIONE
- 8.3 DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI
- 8.4 COORDINAMENTO TRA I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

#### 9. INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI E OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

#### 10. ELEZIONE DEI SINDACI

#### 11. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE (ex art. 123-bis, comma 2, lettere d) e d-bis), TUF)

#### 12. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI

#### 13. ASSEMBLEE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera c), TUF)

**14. ULTERIORI PRATICHE DI GOVERNO SOCIETARIO (ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), TUF)**

**15. CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO**

**ALLEGATI**

**TABELLA 1: STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**TABELLA 2: STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE**

## PREMESSA

Le società emittenti valori mobiliari ammessi alla negoziazione in mercati regolamentati o in sistemi multilaterali di negoziazione sono tenuti, ai sensi dell'art. 123 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF) a redigere e pubblicare annualmente una "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Le azioni della Banca di Imola Spa sono negoziate, dall'8 maggio 2017, sul sistema multilaterale di negoziazione denominato Hi-Mtf.

La presente relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola Spa nella seduta del 26 febbraio 2018 ed è pubblicata nel sito internet della Banca [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) alla sezione *Banca – Corporate Governance*.

## 1. PROFILO DELL'EMITTENTE

La Banca di Imola Spa è una banca con azioni negoziate nel Sistema Multilaterale di negoziazione Hi-Mtf.

La Banca svolge attività bancaria attraverso la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia. Può compiere tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti dalle vigenti disposizioni, nonché compiere ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al perseguimento dell'oggetto sociale.

Il 22 dicembre del 1901, a rogito del Dottor Luigi Alvisi, ebbe vita la "BANCA COOPERATIVA IMOLESE" che avrebbe dato continuità alla "Banca Popolare di Credito di Imola" costituita nel 1871.

Nel 1961 una piccola modifica alla ragione sociale la fece diventare "BANCA COOPERATIVA DI IMOLA" e nel 1997 invece, un importante cambiamento, la trasformò da Società cooperativa a Società per azioni, facendola entrare nel Gruppo della Cassa di Risparmio di Ravenna con il nome di "BANCA DI IMOLA SPA".

Negli oltre 100 anni di attività, oltre ad aver svolto un ruolo finanziario fondamentale per lo sviluppo economico dell'area di insediamento, ha attivato diversi interventi volti a sostenere la crescita sociale e civile della comunità locale.

La banca si caratterizza come banca locale, autonoma e *leader* sul territorio di riferimento, in grado di valorizzare il proprio localismo mediante un presidio di tipo tradizionale, fondato sulla rete di filiali, arricchito da soluzioni evolute di banca digitale e facilmente accessibile.

L'operatività della Banca di Imola è quella tipica di una banca commerciale, focalizzata sul sostegno all'economia del territorio di appartenenza e sulla raccolta e gestione del risparmio. La storica e marcata interdipendenza con la comunità sociale ed economica della zona in cui opera consente alla Banca di acquisire e sviluppare un patrimonio informativo particolarmente ricco, aspetto determinante al fine di potenziare il processo valutativo delle imprese, nonché per strutturare un'offerta di servizi personalizzati nell'ottica di costruire relazioni di lungo periodo con la clientela.

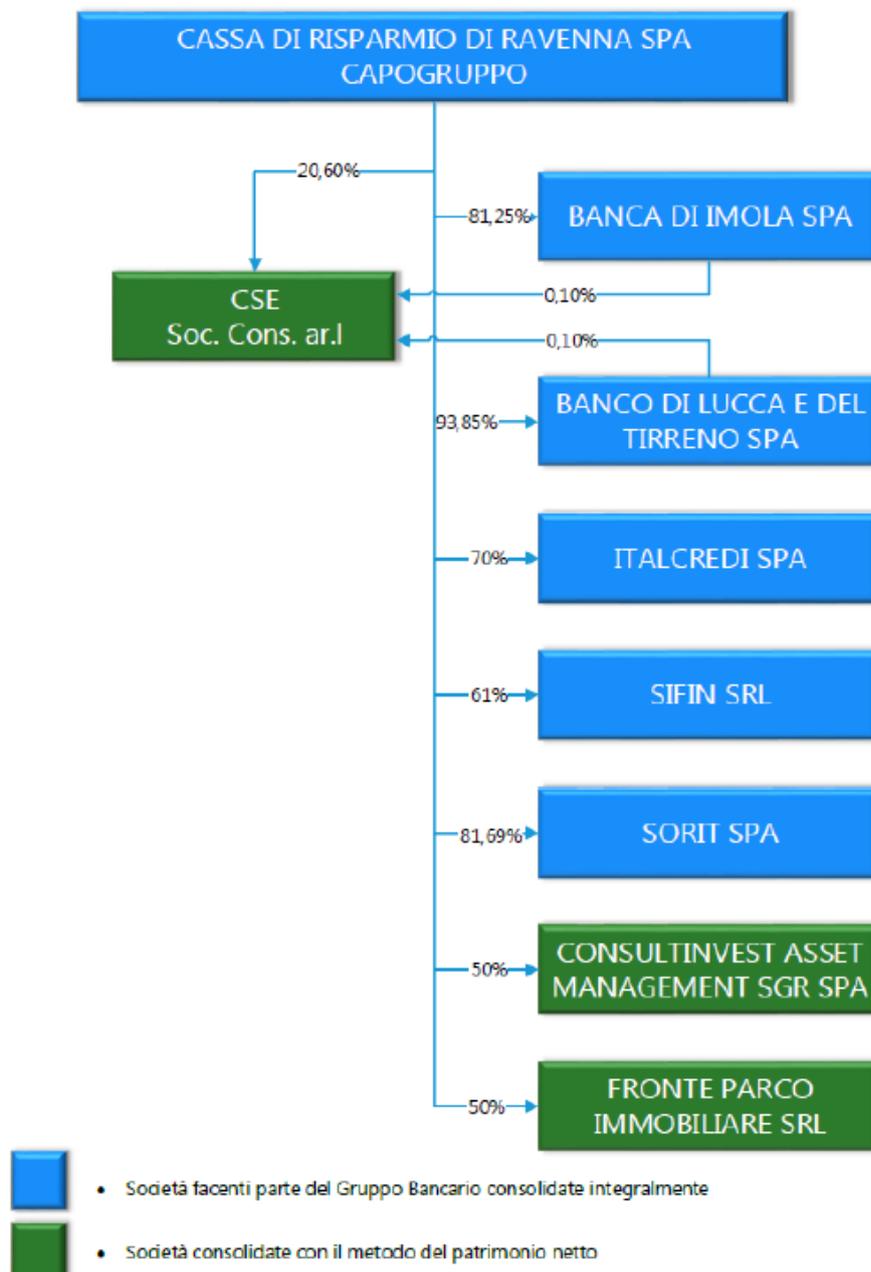
I segmenti di clientela prevalentemente serviti sono individuabili nella clientela "*retail*", comprendente le famiglie e le piccole e medie imprese, anche se sono stati sviluppati modelli di servizio specializzati per i segmenti a maggior valore aggiunto (*Private* e *Corporate*).

In base ai criteri richiamati nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, la Banca di Imola Spa appartiene al novero delle Banche di minori dimensioni e complessità operativa, costituito dalle banche con un attivo pari o inferiore ai 3,5 miliardi di euro ed è soggetta alla vigilanza prudenziale diretta della Banca d'Italia.

Tale riconduzione, legata a motivazioni attinenti alle dimensioni e alla complessità operativa di ciascuna Banca, è altresì coerente con la tipologia di attività svolta dalle Banche del gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna (attività tipica di banca commerciale), con la struttura proprietaria del gruppo, anche alla luce della scelta di non accedere al mercato del capitale di rischio e con il perimetro di attività del Gruppo, limitato ad un ambito regionale, ed è soggetta alla vigilanza prudenziale diretta della Banca d'Italia.

La Banca di Imola fa parte del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna.

Si riporta la composizione grafica del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna alla data del 31 dicembre 2017.



### Sistema di Governo Societario

Il complessivo sistema di governo societario adottato dalla Banca fa riferimento alla vigente normativa codicistica e di vigilanza bancaria e finanziaria e tiene conto dell'obiettivo di realizzare un sistema di norme e strutture coordinate in grado di garantire una trasparente ed accurata gestione dei rapporti con gli azionisti e tra questi e gli amministratori ed il top management.

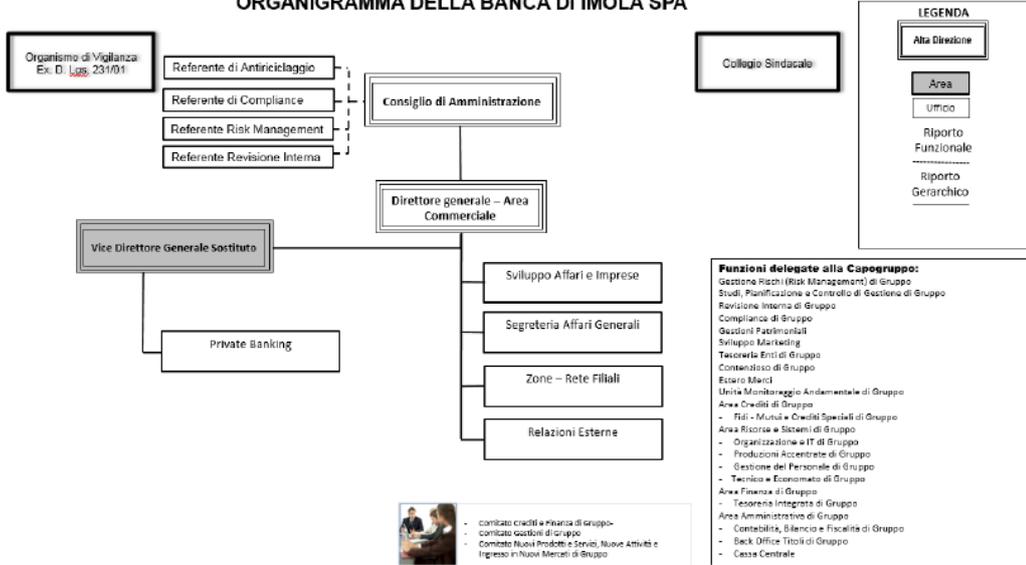
In particolare, il sistema di amministrazione e controllo adottato dalla Banca è di tipo tradizionale caratterizzato dalla presenza di:

- **Assemblea dei soci**, competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito alla elezione e alla revoca dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e ai relativi compensi e responsabilità, alla nomina della società di revisione legale dei conti, all'approvazione del bilancio e alla destinazione degli utili, alle politiche di remunerazione e di incentivazione, a talune operazioni straordinarie, ad aumenti di capitale e a modifiche dello Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione**, con funzioni di supervisione strategica della Banca;
- **Collegio Sindacale**, che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, di controllo e amministrativo-contabili dell'azienda, sull'attività di revisione legale dei conti;
- **Organismo di Vigilanza** ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione esterna ed indipendente, in applicazione delle disposizioni normative e statutarie vigenti in materia.

Lo Statuto è consultabile sul sito *internet* della Banca nella Sezione "Banca".

**ORGANIGRAMMA DELLA BANCA DI IMOLA SPA**



L'Organigramma della Banca di Imola rappresenta una struttura snella con chiari riporti e pochi livelli gerarchici al fine di coniugare la massima efficienza operativa ed efficacia decisionale.

## 2. INFORMAZIONI SUGLI ASSETTI PROPRIETARI (ex art. 123-bis, comma 1, TUF)

### a) Struttura del capitale sociale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera a), TUF)

Alla data della presente Relazione, il capitale dell'Emittente risulta di Euro 56.841.267,00, interamente sottoscritto e versato.

Esso è rappresentato da n. 8.120.181 azioni ordinarie di 7,00 euro nominali ciascuna. Tutte le azioni sono emesse in regime di dematerializzazione. Le modalità di circolazione e di legittimazione delle azioni sono disciplinate dalla legge.

La struttura del capitale sociale al 31 dicembre 2017 è costituita da sole azioni ordinarie negoziate sul sistema multilaterale di negoziazione definito Hi-MTF, al quale la banca ha aderito tramite Banca Akros di Milano (aderente diretto); non sono state emesse azioni con diritto di voto limitato e/o azioni prive di diritto di voto. Al 31 dicembre 2017 non sono presenti prestiti obbligazionari convertibili.

La struttura del capitale sociale al 31.12.2017 è così composta:

STRUTTURA DEL CAPITALE SOCIALE				
	N° azioni	% rispetto al c.s.	Quotato (indicare i mercati) / non quotato	Diritti e obblighi
Azioni ordinarie	8.120.181	100	Non Quotate (Negoziate sul Sistema multilaterale di negoziazione Hi-Mtf)	— —

Non sono stati emessi altri strumenti finanziari che attribuiscono il diritto di sottoscrivere azioni di nuova emissione.

### b) Restrizioni al trasferimento di titoli (ex art. 123-bis, comma 1, lettera b), TUF)

Non sono previste restrizioni al trasferimento dei titoli emessi dalla Banca.

### c) Partecipazioni rilevanti nel capitale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera c), TUF)

Al 31 dicembre 2017, gli azionisti che partecipano direttamente o indirettamente in misura superiore al 2% del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto, sono:

PARTECIPAZIONI RILEVANTI NEL CAPITALE			
Dichiarante	Azionista diretto	Quota % su capitale ordinario	Quota % su capitale votante
Cassa di Risparmio di Ravenna Spa	SI	81,25	81,25
Genertellife Spa	SI	3,325	3,325

### d) Titoli che conferiscono diritti speciali (ex art. 123-bis, comma 1, lettera d), TUF)

Alla data della presente Relazione non sono stati emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo e/o altri poteri speciali, né azioni a voto plurimo o maggiorato.

Nello Statuto Sociale non è prevista l'emissione di azioni a voto plurimo o maggiorato.

**e) Partecipazione azionaria dei dipendenti: meccanismo di esercizio dei diritti di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera e), TUF)**

Non sono previsti particolari sistemi di partecipazione azionaria dei dipendenti né speciali meccanismi per l'esercizio del diritto di voto dei dipendenti Soci. Ciascun socio può conferire delega ad altro Socio per la partecipazione alle Assemblee. Ai sensi dell'art. 2372 del Codice Civile, gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti ed i dipendenti del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna non possono essere portatori di deleghe.

**f) Restrizioni al diritto di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera f), TUF)**

Non esistono restrizioni al diritto di voto.

**g) Accordi tra azionisti (ex art. 123-bis, comma 1, lettera g), TUF)**

Alla data della presente Relazione, la Banca non è a conoscenza di patti parasociali stipulati in qualunque forma ai sensi dell'art. 122 del TUF, aventi ad oggetto l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni o al trasferimento delle stesse.

**h) Clausole di change of control (ex art. 123-bis, comma 1, lettera h), TUF)**

Alla data della presente Relazione né la Banca né le società dalla medesima controllate hanno stipulato accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono, in caso di cambiamento di controllo dell'Emittente medesima o delle società da essa controllate.

**i) Deleghe ad aumentare il capitale sociale e autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie (ex art. 123-bis, comma 1, lettera m), TUF)**

Al Consiglio di Amministrazione non è conferita alcuna delega da parte dell'Assemblea ad aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2443 del codice civile.

La Banca non detiene azioni proprie.

Inoltre, non vi sono autorizzazioni assembleari in essere per l'acquisto di azioni proprie ai sensi dell'art. 2357 e seguenti del Codice Civile ovvero per il compimento di atti di disposizione su azioni proprie ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter del Codice Civile.

**l) Attività di direzione e coordinamento (ex. art. 2497 e ss. c.c.)**

La Banca di Imola Spa è soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa ai sensi dell'art. 2497 e seguenti del Codice Civile.

\*\*\*\*\*

Le informazioni richieste dall'articolo 123-bis, comma primo, lettera i) del TUF (*"gli accordi tra la società e gli amministratori ... che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto"*) nonché le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori (di cui alla Sezione 9 della Relazione) sono contenute nelle "Politiche di Remunerazione e incentivazione" ai sensi delle Disposizioni emanate da Banca d'Italia e delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale. Il documento è disponibile nel sito [internet www.bancadiimola.it](http://internet.www.bancadiimola.it) – Banca – Corporate Governance.

Le informazioni richieste dall'articolo 123-bis, comma primo, lettera l) del TUF (*"le norme applicabili alla nomina e alla sostituzione degli amministratori ... nonché alla modifica dello statuto, se diverse da quelle legislative e regolamentari applicabili in via suppletiva"*) sono illustrate nella sezione della presente Relazione dedicata al Consiglio di Amministrazione (Sezione 4.1.)

### 3. COMPLIANCE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), TUF)

Alla data della presente Relazione la Banca non aderisce a codici di autodisciplina, ma ritiene che il sistema di *corporate governance* esplicitato nel "Progetto di Governo Societario" pubblicato sul sito Internet della Banca nella sezione *Banca - Corporate Governance* risulti complessivamente in linea con le raccomandazioni formulate in materia dalla Vigilanza e con le *best practice* nazionali.

La Banca, avente sede in Italia, non è soggetta a disposizioni di legge non italiane tali da influenzarne la struttura di *corporate governance*.

### 4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

#### 4.1 ELEZIONE E SOSTITUZIONE (art. 123-bis, comma 1, lettera l), del TUF)

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri che viene stabilito dall'Assemblea ordinaria e che comunque non può essere superiore a dodici.

All'elezione degli Amministratori si procede a norma dell'art. 2383 del Codice Civile e dell'articolo 16 dello Statuto sociale.

Qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più Amministratori, la loro sostituzione avverrà a norma dell'art. 2386 del Codice Civile.

Qualora venga a mancare più della metà degli Amministratori, si intende decaduto l'intero Consiglio e l'Assemblea deve essere convocata d'urgenza dal Collegio Sindacale.

Gli amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto nel Consiglio di Amministrazione, almeno il 25 per cento dei Consiglieri (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore), comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio richiamato dall'articolo 147 ter del TUF.

L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Ogni componente del Consiglio di Amministrazione deve soddisfare i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti dalla legge e dallo Statuto. La verifica di tali requisiti viene comunicata alle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia) in ottemperanza alle Istruzioni di Vigilanza.

La disciplina sui requisiti degli esponenti bancari prevista dal TUB all'art. 26 è stata modificata dal D.Lgs. n. 72/2015 prevedendo, secondo quanto stabilito dalla Direttiva CRD IV e dalle linee guida in materia emanate dall'EBA, che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso banche devono essere "idonei" allo svolgimento dell'incarico. Ai fini della "idoneità" gli esponenti, oltre a possedere requisiti di onorabilità (omogenei per tutti gli esponenti), professionalità e indipendenza (graduati secondo principi di proporzionalità), devono soddisfare criteri di competenza e correttezza, che saranno enucleati a cura del MEF, con decreto adottato sentita la Banca d'Italia.

Inoltre, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario delle banche, il Consiglio di Amministrazione provvede, sia in occasione del rinnovo dell'intero organo consiliare, sia nel caso di cooptazione a seguito di cessazione dalla carica di consiglieri in corso di mandato, ad attivare le procedure necessarie per identificare, preventivamente, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale del Consiglio, individuando e motivando, con il supporto degli Amministratori Indipendenti, il profilo teorico dei candidati ritenuto confacente agli obiettivi indicati nelle predette Disposizioni. Nel caso del rinnovo del Consiglio di Amministrazione la Banca provvede a pubblicare sul proprio sito internet le valutazioni in merito alla propria composizione quali-quantitativa e il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini, in tempo utile affinché la scelta dei candidati ai fini assembleari ne possa tenere conto. Successivamente alle nomine, il Consiglio verifica la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale ex ante con quella risultante ex post dalle nomine assembleari o per cooptazione.

Nello specifico, secondo le Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni spettanti agli organi di supervisione e gestione. Detta composizione ottimale richiede la presenza di soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione o gestione; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.);

- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della CRD IV;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca; essi operano con autonomia di giudizio.

Per ulteriori dettagli in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca rivolta agli azionisti, si rinvia a quanto indicato nel successivo paragrafo e comunque al documento pubblicato nel sito *internet* [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) – *Banca - Corporate Governance*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione a seguito della elezione di amministratori e sindaci effettivi, verifica il rispetto del c.d. divieto di *interlocking* (di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011 - convertito dalla legge n. 214/2011) vigente per amministratori, sindaci effettivi e direttori generali di imprese o gruppi di imprese operanti nel mercato del credito, assicurativo e finanziario di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti. A tal fine, i consiglieri ed i sindaci effettivi in carica rilasciano apposita dichiarazione ed elenco delle cariche ricoperte in altre imprese o gruppi di imprese operanti nel mercato del credito, assicurativo o finanziario, accompagnato da una attestazione, debitamente motivata, di insussistenza delle ipotesi di incompatibilità previste dal Decreto Legge.

Con riferimento alle modifiche dello statuto sociale sono applicabili i *quorum* previsti dalle norme di legge.

#### **Piani di successione**

Anche alla luce della circostanza che la Banca di Imola non rientra tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, attualmente non sono stati formalizzati piani di successione per le posizioni di vertice dell'esecutivo (Direzione Generale).

E' previsto nello Statuto che in caso di assenza o impedimento del Direttore Generale, le sue funzioni sono assunte dal Vice Direttore generale - e ove sussistano più Vice Direttori generali, da quello designato dal Consiglio - ovvero, in caso di assenza anche di questi, dal Dirigente o dal Quadro Direttivo indicato dal Consiglio.

#### **4.2 COMPOSIZIONE (ex art. 123-bis, comma 2, lettere d) e d-bis), TUF)**

L'art. 16 dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione sia formato fino a dodici componenti, anche non soci, eletti dall'Assemblea; attualmente è composto da 11 Consiglieri, 10 di genere maschile, 1 di genere femminile.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, elegge al suo interno il Presidente, uno o due Vice Presidenti, di cui uno Vicario, ed il Consigliere Anziano.

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

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

Ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è domiciliato per la carica presso la Sede Legale della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato eletto dall'Assemblea ordinaria del 7 aprile 2015 con scadenza alla data dell'assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Nella tabella sono riportati gli attuali amministratori in carica al 31 dicembre 2017:

<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data di nascita</i>	<i>Carica</i>
<i>Tamburini Giovanni</i>	<i>30/04/1961</i>	<i>Presidente</i>
<i>Patuelli Antonio</i>	<i>10.02.1951</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Bulgarelli Daniele</i>	<i>18.12.1933</i>	<i>Consigliere Anziano</i>
<i>Amadei Giorgio</i>	<i>02.03.1937</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Ciaranfi Graziano</i>	<i>8.08.1942</i>	<i>Consigliere Indipendente</i>
<i>Gualtieri Lanfranco</i>	<i>27.12.1935</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Mongardi Fantaguzzi Ugo</i>	<i>25.10.1944</i>	<i>Consigliere Indipendente</i>
<i>Pelliconi Egisto</i>	<i>3.09.1938</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Sarti Giorgio</i>	<i>26.05.1942</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Sbrizzi Nicola</i>	<i>4.04.1954</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Villa Silvia</i>	<i>30.07.1963</i>	<i>Consigliere Indipendente</i>

All'assemblea ordinaria del 7 aprile 2015, in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione in carica, sono stati eletti quali componenti del Consiglio di Amministrazione, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2017:

Tamburini Giovanni, Patuelli Antonio, Bulgarelli Daniele, Ciaranfi Graziano, Mongardi Fantaguzzi Ugo, Pelliconi Egisto, Saporetto Achille, Sarti Giorgio, Villa Silvia e Zavaglia Angelo.

L'assemblea ordinaria del 4 aprile 2016 ha eletto il prof. Giorgio Amadei quale ulteriore componente del Consiglio di Amministrazione.

In data 30 gennaio 2017 il Consigliere Angelo Zavaglia ha rassegnato le dimissioni ed in data 6 febbraio 2017 è stato cooptato in sua sostituzione il dott. Lanfranco Gualtieri.

L'assemblea ordinaria del 10 marzo 2017 ha confermato nell'incarico di Consigliere il dott. Lanfranco Gualtieri ed eletto quale ulteriore componente del Consiglio di Amministrazione il dott. Nicola Sbrizzi.

In data 4 settembre 2017, a seguito della scomparsa del dott. Achille Saporetto, il Consiglio di Amministrazione ha eletto quale Consigliere Anziano l'avv. Daniele Bulgarelli.

Il procedimento relativo al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, prima, e alla sostituzione dei consiglieri dimissionari, poi, si è svolto nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario come illustrato nel precedente paragrafo.

Ciascuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione possiede i requisiti richiesti dalle norme, anche regolamentari e dallo Statuto vigenti.

A far tempo dalla data di chiusura dell'esercizio 2017 a quella della presente Relazione, non sono intervenuti cambiamenti nella composizione del Consiglio.

La Banca considera "non esecutivi", ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, i Consiglieri che non sono destinatari di deleghe e che non svolgono, neppure di fatto, funzioni attinenti alla gestione della Società. Alla data di approvazione della presente Relazione, non sono presenti Amministratori esecutivi.

Per quanto riguarda gli Amministratori indipendenti si veda il Paragrafo 4.6.

Di seguito viene riportata una sintesi dei principali incarichi ricoperti da ogni Consigliere attualmente in carica, risultanti alla Banca dall'ultima rilevazione.

**Presidente**

<b>Giovanni Tamburini</b>	Attività e cariche attuali: Presidente Consorzio delle Bonifica Renana Presidente Italia Zuccheri Commerciale Srl Vice Presidente Coprob Società Cooperativa Agricola Vice Presidente ABSI Scarl Consigliere Agroenergia IZ Spa
---------------------------	--

**Vice Presidente**

<b>Antonio Patuelli</b>	Attività e cariche attuali: Presidente ABI Presidente Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.* Presidente Sifin Srl* Presidente SORIT Società Servizi e Riscossioni Italia S.p.A.* Vice Presidente Nexi Payments Spa - Milano Consigliere FITD (in quanto Presidente ABI) Componente del Consiglio di Gestione Schema Volontario di intervento del FITD (in qualità di Presidente ABI) Vice Presidente Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.* Componente Consiglio Direttivo e del Comitato di Presidenza Federazione delle Banche delle Assicurazioni e della Finanza - Febaf
-------------------------	--

**Consigliere Anziano**

<b>Daniele Bulgarelli</b>	Attività e cariche attuali: Consigliere Opera di Santa Teresa del Bambin Gesù Consigliere Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.* Consigliere Associazione Musicale Angelo Mariani Soc.Coop.a rl
---------------------------	---

**Consiglieri:**

<b>Giorgio Amadei</b>	Attività e cariche attuali: Presidente Terqua Terque Srl Consigliere Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.*
-----------------------	--

<b>Graziano Ciaranfi</b>	Attività e cariche attuali: Delegato con diritto di voto APO CONERPO Società Cooperativa Agricola Sindaco Effettivo Associazione per Imola Storico Artistica - Onlus Sindaco Effettivo Confcooperative Unione Metropolitana Bologna Vice Presidente Consorzio Osservanza Consigliere Naturitalia Società Cooperativa Agricola
--------------------------	--

<b>Lanfranco Gualtieri</b>	Attività e cariche attuali: Sindaco Effettivo Boschetti Alimentare Spa
----------------------------	---

<b>Ugo Mongardi Fantaguzzi</b>	Attività e cariche attuali: Consigliere Cantina di Faenza Società Agricola Cooperativa
--------------------------------	---

Egisto Pelliconi	<b>Attività e cariche attuali:</b> Consigliere Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.* Sindaco Revisore CAPIT Srl
Giorgio Sarti	<b>Attività e cariche attuali:</b> Vice Presidente Sifin Srl* Vice Presidente Vicario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.* Vice Presidente Vicario SORIT Società Servizi e Riscossioni Italia S.p.A.* Consigliere Italcresi S.p.A.* Consigliere Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.*
Nicola Sbrizzi	<b>Attività e cariche attuali:</b> Componente Collegio Probiviri Associazione per lo sviluppo degli Studi di Banca e Borsa Presidente CSE Consorzio Servizi Bancari Soc.cons.arl Vice Presidente PORTO INTERMODALE RAVENNA SPA - SAPIR Vice Presidente Vicario Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.* Consigliere Sifin Srl* Consigliere Italcresi S.p.A.* Consigliere SORIT Società Servizi e Riscossioni Italia S.p.A.*
Silvia Villa	<b>Attività e cariche attuali:</b> -----

**\* Società facenti parte del Gruppo bancario**

Per ulteriori informazioni sull'articolazione del Consiglio di Amministrazione si rimanda altresì alla Tabella n. 1 allegata.

**Politiche di diversità**

La Banca non ha adottato politiche in materia di diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e gestione relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

**Cumulo massimo degli incarichi ricoperti in altre società**

In attesa dell'emanazione del decreto del MEF attuativo dell'art. 26, comma 3, lett. e) del TUB così come modificato dal D.Lgs. 72/2015, che provvederà ad individuare specificamente "i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario", il cumulo massimo degli incarichi ricoperti dai componenti del Consiglio di Amministrazione è disciplinato da uno specifico Regolamento interno approvato dal Consiglio di Amministrazione, che prevede limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.

Per gli Amministratori è stato predisposto un modello per il calcolo del cumulo degli incarichi utilizzando come riferimento il modello predisposto da Consob per i componenti degli organi di controllo delle società quotate o degli emittenti di strumenti finanziari diffusi in misura rilevante.

I Consiglieri debbono fornire al Consiglio di Amministrazione, al momento di assunzione della carica ed in caso di modifiche intervenute successivamente, la situazione aggiornata degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo da essi rivestiti; è altresì assunta una dichiarazione anche ai fini del rispetto delle previsioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 201/2011 convertito con modificazioni della Legge n. 214/2011, in materia di divieto di *interlocking*.

In caso di superamento dei limiti al cumulo degli incarichi, il Consiglio di Amministrazione invita il Consigliere ad assumere le conseguenti decisioni.

La Banca consegna agli Amministratori neo-eletti un apposito set documentale recante la regolamentazione interna vigente connessa al ruolo ed ai compiti che la carica comporta, manuali in uso, oltre a moduli – da compilarsi a cura e sotto la responsabilità del componente neo-eletto - finalizzati al rilascio di attestazioni e dichiarazioni in assolvimento di adempimenti normativi e di attività formali connessi alla elezione ed alla carica assunta.

#### *Induction Programme*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche nel corso del 2017, di concerto con la Capogruppo ha curato che gli Amministratori partecipassero ad iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera l'Emittente, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi nonché del quadro normativo e autoregolamentare di riferimento.

#### **4.3 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)**

Nel corso dell'esercizio 2017 si sono tenute n. 49 sedute del Consiglio di Amministrazione, della durata media di 1 ora.

Nell'esercizio 2018, alla data del 26 febbraio, si sono tenute n. 8 riunioni.

Per la percentuale di partecipazione alle riunioni di ciascun amministratore si rimanda alla Tabella n. 1 allegata.

La circolazione delle informazioni è regolamentata e strutturata al fine di garantire l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.

In particolare, la messa a disposizione degli atti agli amministratori e ai sindaci avviene tramite un contenitore casellario con cassetti muniti di chiave con accesso riservato ai singoli amministratori, istituito nell'ambito delle sale consiliari, nei quali viene inserita, a cura della Segreteria Affari Generali e Legali, la documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno (di norma almeno un giorno prima della riunione). I documenti sono consultabili nel luogo ove sono depositati e non possono essere diffusi.

Ciascun Amministratore, all'inizio del suo mandato, deve comunicare per iscritto le modalità di ricezione della documentazione, se in forma cartacea o in via informatica, all'indirizzo che sarà dallo stesso indicato.

In tal modo tutti i Consiglieri e Sindaci possono prendere visione delle proposte e degli allegati ed avere a disposizione tutte le informazioni preventive necessarie per partecipare alla discussione e alla deliberazione degli argomenti all'ordine del giorno della seduta consiliare, in modo consapevole e informato.

Il Presidente stesso cura che siano fornite adeguate ed esaustive informazioni e documentazione sugli argomenti all'ordine del giorno della riunione del Consiglio con congruo preavviso a tutti i componenti, con gradualità correlata all'importanza, rilevanza e complessità delle singole posizioni da esaminare, fermo restando il rispetto della regola che la documentazione sia posta a disposizione dei Consiglieri e Sindaci in tempo utile per permettere agli stessi di poter esaminare e valutare le proposte all'ordine del giorno.

E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione mediante utilizzo di sistemi di video-conferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in tempo reale, nonché di ricevere, visionare o trasmettere documenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione interviene il Segretario o, in sua assenza o impedimento, chi lo sostituisce a termini di Statuto, con il compito di redigere il verbale che viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione stesso di norma nella riunione successiva e di sottoscriverlo unitamente al Presidente.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione partecipa, con funzioni consultive e propositive, il Direttore Generale; inoltre possono partecipare, se invitati dal Presidente, Dirigenti e/o Quadri Direttivi.

Come previsto dal Regolamento consiliare, il Presidente, nell'espletamento dei compiti di direzione dei lavori e del dibattito consiliare, si è avvalso nel 2017 del contributo dei responsabili delle funzioni aziendali competenti nelle materie esaminate dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Poteri del Consiglio di Amministrazione**

Spettano al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea dei soci in forza di legge o di Statuto.

Più specificatamente, lo Statuto (art. 19) riserva, in via esclusiva al Consiglio, oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge e delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia alcuni poteri, tra i quali:

- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi;
- l'acquisto, la costruzione e la vendita di immobili;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni di rilievo;
- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e uffici di rappresentanza;
- l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;
- la nomina e la revoca del Direttore Generale;
- la nomina e la revoca di Dirigenti e Quadri Direttivi;
- la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e degli eventuali responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi, previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo;
- l'eventuale costituzione di comitati e di commissioni, con funzioni consultive, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento;
- l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, in conformità alla normativa.

Circa il tema del generale andamento della gestione, il Consiglio valuta con cadenza annuale il medesimo andamento tramite la verifica di budget.

Con cadenza periodica, almeno trimestrale, il Consiglio di Amministrazione valuta il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione le informazioni ricevute dagli organi delegati, e sulla base del raffronto dei risultati conseguiti con quelli programmati.

Con cadenza periodica (trimestrale/semestrale/annuale e in ogni caso rilevante) i responsabili delle funzioni di controllo interno e di gestione dei rischi della Capogruppo (Revisione interna, *Compliance*, *Risk management*), per il tramite dei referenti interni, riferiscono al Consiglio di Amministrazione sulle materie di loro competenza.

#### **Autovalutazione del Consiglio**

Ai fini delle nomine o della cooptazione dei Consiglieri, il Consiglio di Amministrazione *identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale* in relazione agli obiettivi definiti dalla Vigilanza, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini; *verifica successivamente la rispondenza* tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di elezione (PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE).

Il processo di autovalutazione svolto dal Consiglio è il frutto di un esame approfondito e formalizzato, che si svolge con il contributo degli Amministratori Indipendenti presenti in Consiglio.

I risultati dell'Autovalutazione costituiscono un supporto al Consiglio nell'acquisire una maggiore consapevolezza dei propri punti di forza, nonché nel rilevare eventuali aree di miglioramento, riguardo al proprio funzionamento, pianificando di conseguenza gli interventi correttivi ritenuti più opportuni.

Il processo di autovalutazione degli Organi Sociali è realizzato:

- annualmente;
- in tempi brevi, a fronte di rilievi riscontrati o interventi richiesti dalla Banca d'Italia su profili che riguardano il funzionamento e la composizione dell'organo, con un'analisi dettagliata di tali profili.

Il perimetro del processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Banca afferisce a due macro-ambiti principali:

- Autovalutazione del Consigliere;
- Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.

A sua volta l'Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione si articola in:

- Autovalutazione della composizione del Consiglio di Amministrazione;
- Autovalutazione del funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

Il questionario di autovalutazione sottoposto ai Consiglieri segue la struttura esposta di seguito.

La sezione dedicata all'autovalutazione del Consigliere mira ad indagare il suo livello di conoscenza e di specializzazione su diverse aree attinenti alla gestione della Banca. In relazione al livello di conoscenza, assume rilevanza la conoscenza di:

- Business bancario in generale;
- Dinamiche del sistema economico-finanziario;
- Regolamentazione della Finanza;
- Metodologie di gestione e controllo dei rischi.

In relazione alle aree di specializzazione, occorre definire su quali aree si ritiene di avere un'adeguata competenza/esperienza professionale tra:

- Governo e controllo:
  - Corporate Governance;
  - Sistema dei controlli interni;
  - Risk Management;
  - Normativa di riferimento;
- Business:
  - Commerciale/Marketing;
  - Crediti;
  - Finanza;
- Supporto:
  - Contabilità, Amministrazione e Fiscale;
  - Organizzazione, Risorse Umane, Operations e IT.

Fanno parte del perimetro dell'autovalutazione, ma sono gestiti attraverso un'autonoma attività di verifica condotta dalla Banca:

- i requisiti previsti in capo ai Consiglieri ai sensi dell'articolo 26 del Testo Unico Bancario (TUB);
- i requisiti previsti dallo Statuto per l'assunzione di cariche;
- il rispetto del divieto di *interlocking directorships* previsto dall'art. 36, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214.

La sezione dedicata all'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione mira ad indagare se la composizione e il funzionamento dell'organo sono adeguati ad assicurare condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

Si precisa che, per le caratteristiche del sistema di governo societario adottato dalle banche del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo primario in quanto organo che ha nelle sue responsabilità la funzione di supervisione strategica (art. 19 dello Statuto della Banca di Imola).

L'aspirante Consigliere, per poter ricoprire l'incarico, deve rispettare i seguenti requisiti di eleggibilità, sia in relazione alle sue aree di conoscenza che a quelle di specializzazione:

#### AREE DI CONOSCENZA

Business Bancario

Dinamiche del sistema economico – finanziario

Regolamentazione della Finanza

Metodologia di gestione e controllo dei rischi

Il Consigliere o aspirante tale deve possedere una conoscenza:

1. "sostanzialmente adeguata" per almeno due delle quattro aree di conoscenza; oppure
2. "completamente adeguata" per almeno una delle quattro aree di conoscenza.

#### AREE DI SPECIALIZZAZIONE

##### Governo e controllo

*Corporate Governance  
Risk Management  
Normativa di riferimento*

##### Business

*Commerciale/Marketing  
Crediti  
Finanza*

##### Supporto

*Contabilità, Amministrazione e Fiscale  
Organizzazione, Risorse Umane, Operations e IT*

Il Consigliere o aspirante tale deve possedere un'esperienza:

1. "sostanzialmente adeguata" per almeno quattro delle nove aree di specializzazione oppure
2. "completamente adeguata" per almeno due delle nove aree di specializzazione.

Le risultanze della valutazione della composizione qualitativa del Consiglio effettuata a dicembre 2017 hanno portato a riscontrare che la composizione effettiva del C.d.A. è in linea con la composizione definita come ottimale.

#### **4.4 ORGANI DELEGATI**

Nessuno dei Consiglieri di amministrazione ha ricevuto deleghe gestionali.

##### **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ha ricevuto alcuna delega gestionale da parte del Consiglio medesimo, né svolge uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali.

Come previsto dallo Statuto e dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione, il Presidente promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri tra gli amministratori e si pone come interlocutore del Collegio Sindacale; è inoltre chiamato ad assicurare una proficua e continua collaborazione tra i componenti del Consiglio stesso.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti. A questi fini, provvede affinché:

- ai Consiglieri sia trasmessa con congruo anticipo la documentazione a supporto delle deliberazioni del consiglio o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse;
- la documentazione a supporto delle deliberazioni sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno.

Nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare, il Presidente assicura che siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario.

Il Presidente assicura inoltre che:

- il processo di autovalutazione sia svolto con efficacia e che siano adottate le misure correttive previste per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;
- la banca predisponga e attui programmi di inserimento e piani di formazione dei componenti del Consiglio.

Il Presidente, a norma dell'art. 21 dello Statuto, ha la rappresentanza legale della Banca di fronte ai terzi; inoltre, nei casi di eccezionale necessità ed urgenza, può assumere decisioni di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta vincolante del solo Direttore Generale. Tali decisioni devono essere portate a conoscenza dell'organo competente alla sua prima riunione successiva

##### **Informativa al Consiglio**

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio sull'effettivo esercizio delle deleghe conferite con le modalità fissate da quest'ultimo, e comunque con una periodicità non superiore a 180 giorni.

#### 4.5 AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Il Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea del 7 aprile 2015, ha provveduto a valutare la sussistenza dei requisiti di indipendenza dei propri componenti non esecutivi confermandone la sussistenza in capo a sette consiglieri di amministrazione. La valutazione è stata effettuata in occasione della verifica dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza dei Consiglieri eletti nel corso dell'esercizio.

Le verifiche sono state condotte secondo i criteri definiti dall'art. 16 dello Statuto sociale che rinvia ai requisiti stabiliti per i sindaci a norma di legge (artt. 147-ter e 148 TUF) sulla base delle informazioni fornite dagli interessati o comunque a disposizione della società ed esaminati anche i rapporti creditizi riconducibili ai Consiglieri ritenuti indipendenti, come prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza.

In linea con le vigenti Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, l'articolo 16 dello statuto prevede che *"nel Consiglio di Amministrazione, almeno il 25 per cento dei Consiglieri (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore) comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF"*.

I Consiglieri Indipendenti attualmente sono 3.

#### 5 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE

La Capogruppo ha adottato gli indirizzi organizzativi e comportamentali per la gestione delle informazioni privilegiate da comunicare al pubblico ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (EU) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 (c.d. MAR) nonché uno specifico regolamento interno sul Market Abuse che prevede una sezione apposita volta a regolamentare la gestione dell'informazioni privilegiate e la tenuta del registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate (Insider List).

Al verificarsi di un complesso di circostanze o di eventi rilevanti che possono determinare un'informazione privilegiata ai sensi dell'art. 181 del TUF la Banca ottempera agli obblighi di comunicazione previsti dalle disposizioni normative, in particolare dall'art. 66 del Regolamento Emittenti, informando senza indugio il pubblico mediante:

- pubblicazione sul sito internet della Banca [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it);
- invio del comunicato ad almeno 2 agenzie di stampa;
- comunicazione dell'informazione al mercato Hi-Mtf per il tramite dell'aderente diretto con il quale la Banca ha stipulato l'Accordo di assistenza per l'ammissione alle negoziazioni di titoli sul segmento "Order Driven" del mercato stesso (Banca Akros di Milano).

In particolare, è data opportuna e doverosa informativa al pubblico, oltre che delle eventuali operazioni straordinarie e/o di carattere strategico, delle situazioni contabili e delle deliberazioni con le quali l'organo competente approva i bilanci d'esercizio, dell'ammontare dei dividendi da assegnare ai Soci, nonché delle relazioni finanziarie, anche infrannuali.

#### 6. COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione non ha costituito Comitati al suo interno.

#### 7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Si ricorda che:

- l'art. 18 dello Statuto stabilisce che l'Assemblea ordinaria determina il compenso di amministratori e sindaci, e approva le politiche di remunerazione ed incentivazione 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;

- l'art. 18 dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisca la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto ed ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile;

– il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha definito una politica generale per la remunerazione degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori esterni non legati alle banche da rapporti di lavoro subordinato contenuta nel "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione", redatto ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui alla Circolare 285/2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, da ultimo approvato dall'Assemblea ordinaria del 10 marzo 2017.

Per ogni informazione relativa alle politiche di remunerazione adottate dalla banca, si fa espresso rinvio al predetto Regolamento, pubblicato nel sito internet dell'Emittente [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) – Banca - Corporate Governance, ove è disponibile anche "l'Informativa al pubblico prevista dalla normativa di Vigilanza in tema di Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione", redatta ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 CRR.

## 8. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema dei controlli interni, sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento (Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013) è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo delle banche; esso assicura che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna si è dotato di un sistema di controlli interni adeguato alla dimensione ed alla complessità della propria attività, disciplinato anche da apposito Regolamento - "Regolamento sul Sistema dei Controlli interni aziendale e di Gruppo", volto a presidiare nel concreto i rischi della Banca e del Gruppo. Tale sistema vede il coinvolgimento degli organi collegiali, delle apposite funzioni di controllo interno, oltre all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, ed è stato disegnato in modo da realizzare un presidio costante per l'identificazione, il governo ed il controllo dei rischi connessi alle attività svolte.

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare il conseguimento delle seguenti finalità:

- attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenimento del rischio entro il limite massimo accettato ("risk appetite", "risk tolerance", "risk capacity");
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenzione del rischio che l'azienda sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle che costituiscono presupposto della responsabilità d'impresa ex d.lgs. 231/2001 e quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo ex d.lgs. 231/2007);
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa, anche di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

In considerazione del coinvolgimento nel Sistema dei controlli interni di molteplici soggetti e dell'assetto complessivo del Sistema dei controlli di gruppo, la Capogruppo ha emanato una Policy - "Regolamento di coordinamento tra gli Organi e le funzioni di controllo di Gruppo" - che disciplina le modalità di coordinamento tra gli organi e le funzioni di controllo di Gruppo, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza vigenti.

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni, dal Decreto 25 maggio 2017, n. 90, di recepimento della IV Direttiva Antiriciclaggio nonché dal Decreto Legislativo 3 agosto 2017, n. 129, di recepimento della Mifid II (Direttiva (UE) 2016/1034) si è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd. whistleblowing). È stato inoltre individuato un Responsabile dei sistemi interni di segnalazione di Gruppo.

Secondo la procedura di *whistleblowing* adottata (con delibera del 2/8/2015), il personale può effettuare segnalazioni in buona fede, in relazione a circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa delle quali sospetta o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Oltre a stabilire che il personale può effettuare la segnalazione, le norme interne definiscono: il perimetro dei fatti e delle azioni che possono essere oggetto di segnalazione; le modalità e i canali di inoltro della segnalazione; i principali adempimenti di gestione delle segnalazioni in carico alle strutture preposte (ricezione, istruttoria e valutazione); le tutele per il segnalante e per il segnalato.

La procedura è disegnata in modo da garantire in ogni fase la tutela da condotte ritorsive o discriminatorie, la confidenzialità della segnalazione e la protezione dei dati personali del soggetto segnalante e del soggetto eventualmente segnalato, assicurando un canale specifico ed indipendente.

## **PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Il Sistema dei Controlli Interni (di seguito anche "SCI") adottato dal Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure volte ad assicurare la sana e prudente gestione dell'impresa.

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale, ovvero: rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni; orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo; presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale; favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Per tali caratteristiche, il sistema dei controlli interni assume un ruolo strategico per il Gruppo e la cultura del controllo assume una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali, coinvolgendo tutta l'organizzazione aziendale (organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale) nello sviluppo e nell'applicazione di metodi, logici e sistematici, per identificare, misurare, comunicare e gestire i rischi.

All'interno del Sistema dei Controlli Interni si classificano, a prescindere dalle strutture in cui sono collocati le seguenti tipologie di controllo:

- Controlli di primo livello, volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, presidiati dalle strutture operative o incorporati nelle procedure, ovvero effettuati anche attraverso unità dedicate;
- Controlli di secondo livello, volti ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati e la conformità alle norme;
- Controlli di terzo livello, svolti dalla Funzione di Revisione Interna, volti ad individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, fornendo annualmente agli organi aziendali e alle Autorità di Vigilanza la propria valutazione complessiva sull'idoneità dello stesso.

## **I RUOLI E LE RESPONSABILITÀ DELLE FUNZIONI AZIENDALI NEL SISTEMA DEI CONTROLLI**

Nell'approccio del Gruppo, ai fini del Sistema dei Controlli Interni, le funzioni aziendali si distinguono in: Funzioni Aziendali di Controllo, con responsabilità di presidio del Sistema dei Controlli Interni sia in merito a specifici ambiti di rischio (*Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio*) sia sul sistema nel suo complesso (Revisione Interna);

Altre Funzioni di Controllo, con responsabilità di governo dei processi di propria competenza nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni (*Organismo di Vigilanza ai sensi del decreto legislativo 231/2001, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili di Gruppo, Comitati tecnico operativi, Comitati endoconsiliari*)

Considerata la trasversalità e la complessità dei singoli processi di controllo, il modello di Gruppo prevede - a fronte della chiara assegnazione delle responsabilità a ciascuna funzione di controllo - una ripartizione delle attività e dei compiti alle diverse strutture aziendali coinvolte, in base al principio di competenza.

Il modello adottato consente l'individuazione delle seguenti Funzioni Aziendali di Controllo, responsabili del presidio del Sistema dei Controlli Interni con riferimento a specifici ambiti di rischio:

Funzione di Conformità alle Norme (*Compliance*);  
Funzione di Gestione dei Rischi (*Risk Management*);  
Funzione di Antiriciclaggio;  
Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*).

Le prime tre funzioni attongono ai controlli di secondo livello, la Revisione Interna ai controlli di terzo livello; le normative di Gruppo ed i singoli regolamenti aziendali ne definiscono il modello organizzativo, le responsabilità, i processi, i meccanismi operativi di raccordo con le Altre Funzioni Aziendali

Per assicurare il corretto svolgimento dell'attività svolta dalle Funzioni Aziendali di Controllo, il Gruppo Cassa ha definito specifici requisiti essenziali da rispettare, valevoli per ciascuna funzione relativamente a:

nomina e revoca dei responsabili;  
indipendenza e autorevolezza;  
separatezza funzionale;  
risorse;

sistemi di remunerazione e incentivazione;  
accesso alle informazioni aziendali;  
principali attività.

La Banca di Imola ha esternalizzato presso la Capogruppo le Funzioni aziendali di controllo. Per lo svolgimento delle proprie attività le Funzioni di controllo della Capogruppo si avvalgono di appositi Referenti nominati presso la Banca di Imola.

#### Funzione di Revisione Interna

Tutte le componenti del Sistema dei Controlli Interni sono oggetto di un'attività di revisione interna, volta a valutarne l'adeguatezza, la funzionalità e la coerenza con l'evoluzione organizzativa del Gruppo e del quadro normativo esterno. L'approccio è basato prevalentemente sul rischio.

In tale contesto la Funzione di Revisione Interna svolge un'attività indipendente ed obiettiva volta a controllare da un lato, in un'ottica di terzo livello, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi e, dall'altro, a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al RAF, al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi; sulla base dei risultati dei propri controlli formula raccomandazioni agli organi aziendali.

L'attività della Funzione di Revisione Interna, definita nel piano di *audit* annuale, è inquadrata all'interno di un più ampio piano di *audit* pluriennale che viene sottoposto all'approvazione dell'organo con funzione di supervisione strategica.

La Funzione di Revisione Interna è chiamata a:

- controllare in un'ottica di controlli di terzo livello, anche con verifiche in loco, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi;
- valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al RAF, al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi;
- formulare sulla base dei risultati dei propri controlli raccomandazioni agli Organi aziendali.

In tale ambito, con cadenza annuale, la Funzione di Revisione Interna di Gruppo predispone:

- il programma di attività su base annuale in cui sono identificati e valutati i principali rischi delle varie attività e strutture aziendali e sono programmati i relativi interventi di gestione;
- il programma di attività su base pluriennale;
- una relazione dell'attività svolta, individuale e di Gruppo, che illustra le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati, con riferimento sia alla Capogruppo e alle singole Società del Gruppo sia al Gruppo bancario nel suo complesso, e propone gli interventi da adottare per la loro rimozione;
- una relazione dell'attività svolta in materia di servizi di investimento ai sensi dell'art.14 del Regolamento Congiunto.

Inoltre, con cadenza trimestrale, la Funzione di Revisione Interna di Gruppo predispone:

- la Relazione sull'attività svolta, individuale e di Gruppo;
- il tableau de bord di ogni singola Società e ogni eventuale documentazione richiesta dalla Vigilanza.

La funzione di Revisione interna, coerentemente con il piano di audit, ha le seguenti responsabilità:

valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità, l'affidabilità delle altre componenti del sistema dei controlli interni, del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali, avendo riguardo anche alla capacità di individuare errori ed irregolarità. In tale contesto, sottopone, tra l'altro, a verifica le funzioni aziendali di Gestione rischi di gruppo e di Compliance; valuta l'efficacia del processo di definizione del Risk Appetite Framework, la coerenza interna dello schema complessivo e la conformità dell'operatività aziendale al Risk Appetite Framework e la conformità di queste alle strategie approvate dagli organi aziendali;

verifica, anche attraverso accertamenti di natura ispettiva:

la regolarità delle diverse attività aziendali, incluse quelle esternalizzate, e l'evoluzione dei rischi sia nella direzione generale della banca, sia nelle filiali. La frequenza delle ispezioni è coerente con l'attività svolta e la propensione al rischio; sono condotti anche accertamenti ispettivi casuali e non preannunciati;

il monitoraggio della conformità alle norme dell'attività di tutti i livelli aziendali;

il rispetto, nei diversi settori operativi, dei limiti previsti dai meccanismi di delega, e il pieno e corretto utilizzo delle informazioni disponibili nelle diverse attività;

l'efficacia dei poteri della funzione di Gestione rischi di fornire pareri preventivi sulla coerenza con il Risk Appetite Framework delle operazioni di maggior rilievo;  
l'adeguatezza e il corretto funzionamento dei processi e delle metodologie di valutazione delle attività aziendali e, in particolare, degli strumenti finanziari;  
l'adeguatezza, l'affidabilità complessiva e la sicurezza del sistema informativo (ICT audit);  
la rimozione delle anomalie riscontrate nell'operatività e nel funzionamento dei controlli (attività di "follow-up");  
effettua le verifiche di propria competenza con riferimento all'esternalizzazione del trattamento del contante;  
effettua test periodici sul funzionamento delle procedure operative e di controllo interno;  
espleta compiti d'accertamento anche con riguardo a specifiche irregolarità;  
controlla regolarmente il piano aziendale di continuità. In tale ambito, prende visione dei programmi di verifica, assiste alle prove e ne controlla i risultati, propone modifiche al piano sulla base delle mancanze riscontrate. La Funzione di Revisione Interna controlla altresì i piani di continuità operativa dei fornitori di servizi e dei fornitori critici; essa può decidere di fare affidamento sulle strutture di controllo di questi ultimi se ritenute professionali e indipendenti quanto ai risultati dei controlli ed esamina i contratti per accertare che il livello di tutela sia adeguato alla normativa ed agli obiettivi e agli standard aziendali;  
qualora nell'ambito della collaborazione e dello scambio di informazioni con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti, viene a conoscenza di criticità emerse durante l'attività di revisione legale dei conti, si attiva affinché le competenti funzioni aziendali adottino i presidi necessari per superare tali criticità;  
con riferimento alla gestione dei rischi, valuta:  
l'organizzazione, i poteri e le responsabilità della funzione di gestione dei rischi, anche con riferimento alla qualità e alla adeguatezza delle risorse a questa assegnate;  
l'appropriatezza delle ipotesi utilizzate nelle analisi di sensitività e di scenario e negli stress test;  
l'allineamento con le *best practice* diffuse nel settore.

Nello svolgimento dei propri compiti la Funzione di Revisione interna di Gruppo tiene conto di quanto previsto dagli standard professionali diffusamente accettati ed opera con integrità obiettività confidenzialità e competenza.

Per svolgere adeguatamente i propri compiti, la Funzione di Revisione interna ha accesso a tutte le attività, comprese quelle esternalizzate, svolte sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del Sistema dei Controlli Interni (ad es., dell'attività di elaborazione dei dati), la Funzione di Revisione interna deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

L'autonomia e la terzietà della funzione sono garantite da meccanismi di raccordo relazionali con gli organi aziendali; i requisiti di indipendenza da un posizionamento organizzativo che non implica dipendenza gerarchica e/o influenza (condizionamenti) da parte di alcun responsabile di strutture operative.

La Funzione di Revisione Interna risponde gerarchicamente all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

Qualora dalle proprie attività emergano anomalie, la Funzione di Revisione Interna assicura una tempestiva comunicazione e presa in carico da parte delle strutture competenti, monitorandone le modalità/tempistiche di gestione e mitigazione. La Funzione di Revisione Interna informa altresì periodicamente gli organi aziendali in merito alle risultanze emerse nel corso delle proprie attività ed allo stato di avanzamento delle attività in *follow up*; fornisce inoltre alle Autorità le dovute rendicontazioni previste dalla normativa di vigilanza.

#### **Funzione di Gestione dei Rischi (*Risk Management*)**

La Funzione di Gestione dei Rischi è coinvolta nella definizione del RAF, delle politiche di governo dei rischi (di cui ne verifica nel continuo l'adeguatezza) e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi nonché nella fissazione dei limiti operativi all'assunzione della varie tipologie di rischio.

Nello specifico, la funzione di Gestione dei Rischi di Gruppo (*Risk Management*):  
è coinvolta nella definizione del Risk Appetite Framework, delle politiche di governo dei rischi e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi nonché nella fissazione dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio. In tale ambito, ha, tra l'altro, il compito di proporre i parametri quantitativi e qualitativi necessari per la definizione del Risk Appetite Framework, che fanno riferimento anche a scenari di stress e, in caso di modifiche del contesto operativo interno ed esterno della banca, si occupa dell'adeguamento di tali parametri;  
verifica l'adeguatezza del Risk Appetite Framework;  
verifica nel continuo l'adeguatezza del processo di gestione dei rischi e dei limiti operativi;

è responsabile dello sviluppo, della convalida e del mantenimento dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi assicurando che siano sottoposti a backtesting periodici, che vengano analizzati un appropriato numero di scenari e che siano utilizzate ipotesi conservative sulle dipendenze e sulle correlazioni; nella misurazione dei rischi, tiene conto del rischio di modello e dell'eventuale incertezza nella valutazione di alcune tipologie di strumenti finanziari e fornisce adeguata informazione in merito al Direttore Generale;

definisce metriche comuni di valutazione dei rischi operativi coerenti con il Risk Appetite Framework, coordinandosi con la funzione di Compliance di Gruppo e con l'Area Risorse e Sistemi di Gruppo;

definisce modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali, coordinandosi con la funzione di Compliance di Gruppo e con il Direttore Generale;

coadiuva il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale nella valutazione del rischio strategico monitorando le variabili significative;

assicura la coerenza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi con i processi e le metodologie di valutazione delle attività aziendali;

sviluppa e applica indicatori in grado di evidenziare situazioni di anomalia e di inefficienza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi;

analizza i rischi dei nuovi prodotti e servizi e di quelli derivanti dall'ingresso in nuovi segmenti operativi e di mercato;

fornisce pareri preventivi sulla coerenza delle operazioni di maggiore rilievo con il Risk Appetite Framework, acquisendo, se necessario, il parere delle altre funzioni coinvolte;

monitora costantemente il rischio effettivo assunto dalla Banca e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio nonché il rispetto dei limiti operativi assegnati alle diverse strutture in relazione all'assunzione delle varie tipologie di rischio;

verifica il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie;

verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per remediare alle carenze riscontrate nel processo di gestione del rischio; verifica l'evoluzione del rischio informatico, basandosi sui flussi informativi continui, e il monitoraggio dell'efficacia delle misure di protezione delle risorse ICT. I risultati sono documentati e rivisti almeno annualmente in rapporto ai risultati del monitoraggio;

effettua le verifiche di propria competenza con riferimento all'esternalizzazione del trattamento del contante;

verifica il rispetto dei limiti contrattuali nell'ambito del servizio delle gestioni patrimoniali;

è coinvolta (e responsabile) nel processo ICAAP/ILAAP.

merito al Piano di Risanamento:

coordina la stesura del Piano e la sua revisione periodica

identifica gli indicatori del Piano e propone le relative soglie, assicurandone nel tempo l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza con il Risk Appetite Framework;

ipotizza lo scenario di stress volto alla valutazione della consistenza e dell'efficacia delle opzioni di recovery e del corretto settaggio del sistema delle soglie per gli indicatori del Piano di Risanamento identificati;

identifica e valuta, con il supporto delle funzioni interne:

- la fattibilità e l'efficacia delle opzioni di recovery volte al risanamento della condizione di stress finanziario;
- le misure preparatorie per la corretta e tempestiva attivazione delle opzioni di recovery;

monitora gli indicatori del Piano, al fine di valutare la situazione economico/finanziaria del Gruppo e predisporre la reportistica periodica verso il Comitato Rischi della Capogruppo e il Consiglio di Amministrazione con l'evidenza del posizionamento del Gruppo rispetto al sistema delle soglie definito;

al raggiungimento di almeno una soglia di alert o recovery, sollecita, per il tramite della Direzione Generale, la convocazione d'urgenza del Comitato Rischi della Capogruppo e del Consiglio di Amministrazione;

in caso di dichiarazione dello stato di recovery, monitora l'esecuzione delle opzioni di recovery e il rientro degli indicatori del Piano di Risanamento entro le soglie previste, dandone informativa periodica al Comitato Rischi della Capogruppo e al Consiglio di Amministrazione.

Con cadenza almeno annuale la Funzione predisponde una relazione dell'attività svolta, che illustra le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati, con riferimento sia alla Capogruppo che al Gruppo bancario nel suo complesso, e propone gli interventi da adottare per la loro rimozione.

Inoltre presenta agli organi aziendali una relazione dell'attività svolta in materia di servizi di investimento ai sensi dell'art.13 del Regolamento Congiunto Consob/Banca d'Italia e riferisce, per quanto di competenza, in ordine alla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni.

Con cadenza trimestrale, la Funzione predisponde il *tableau de bord* di Gruppo che ha lo scopo di fornire agli Organi sociali un'adeguata conoscenza dei risultati dell'attività svolta e di eventuali disfunzioni riscontrate.

La Funzione di Gestione dei Rischi della Capogruppo risponde gerarchicamente all'organo con funzione di gestione supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

### **Funzione di Conformità alle Norme (Funzione Compliance)**

La Funzione di Compliance presiede, secondo un approccio *risk based*, alla gestione del rischio di non conformità, ossia del rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative e di autoregolamentazione, con riguardo a tutta l'attività aziendale, verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio.

Laddove la specifica disciplina (es. normativa sulla sicurezza sul lavoro, in materia dei dati personali) già preveda forme di presidio specializzato ovvero sia necessario incrementare l'efficacia del presidio in considerazione dei potenziali rischi sottesi a norme di particolare complessità (es. normative di natura fiscale), la Funzione di Compliance si avvale della collaborazione delle funzioni specialistiche esistenti nella struttura aziendale, cui sono attribuite alcune fasi e/o attività costituenti il processo di compliance.

La Funzione di Compliance resta comunque responsabile, della definizione della metodologia di valutazione del rischio di non conformità e della individuazione delle relative procedure, e verifica l'adeguatezza delle medesime procedure a prevenire il rischio di non conformità.

Tra i principali compiti della Funzione *Compliance*, figurano:

- supporto alle strutture aziendali nella definizione delle metodologie di valutazione del rischio di non conformità alle norme;
- individuazione di procedure idonee a prevenire il rischio di non conformità, con la possibilità di richiederne l'adozione, e verifica della loro adeguatezza e corretta applicazione;
- identificazione nel continuo delle norme applicabili alla Banca e misurazione/valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali;
- proposta di modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità identificati;
- predisposizione di flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte;
- verifica dell'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure operative e commerciali) per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme;
- coinvolgimento nella valutazione della conformità alla regolamentazione per tutti i progetti innovativi che la Banca intende intraprendere (inclusa l'operatività in nuovi prodotti o servizi, l'avvio di nuove attività e l'inserimento in nuovi mercati), nonché nella prevenzione e gestione dei conflitti di interesse che possono sorgere sia in relazione alle diverse attività svolte dalla Banca, sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali;
- consulenza agli Organi di Vertice e alle strutture interessate in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità alle norme;
- diffusione di una cultura aziendale improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto dello spirito e della lettera delle norme, collaborando con le strutture aziendali competenti all'istituzione di canali di comunicazione e strumenti di formazione efficaci, identificando i fabbisogni formativi relativi alle materie di competenza e, se del caso, predisponendo i contenuti delle iniziative di formazione.

Con cadenza almeno annuale, il Responsabile della Funzione di Compliance presenta agli Organi aziendali:  
- il programma di attività su base annuale in cui sono identificati e valutati i principali rischi di non conformità e sono programmati i relativi interventi di gestione;  
- una relazione sull'attività svolta, che illustra le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati, e propone gli interventi da adottare per la loro rimozione;

Riferisce inoltre agli Organi aziendali per quanto di propria competenza in ordine alla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei Controlli Interni.

Con cadenza trimestrale, la Funzione predispone il *tableau de bord* di Gruppo che ha lo scopo di fornire agli Organi sociali un'adeguata conoscenza dei risultati dell'attività svolta e di eventuali disfunzioni riscontrate. Inoltre, la Funzione produce periodicamente i report di propria competenza previsti o richiesti dall'Autorità di Vigilanza.

Ai fini dell'esercizio delle proprie responsabilità, la Funzione *Compliance* ha accesso a tutte le attività della banca, centrali e periferiche, e a qualsiasi informazione rilevante, anche attraverso il colloquio diretto con il personale.

La Funzione di Compliance risponde gerarchicamente all'Organo di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

#### **Funzione Antiriciclaggio**

Alla Funzione di Compliance è assegnata, altresì, la funzione Antiriciclaggio.

La Funzione Antiriciclaggio è tenuta a verificare nel continuo che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di eteroregolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

A tal fine, la Funzione Antiriciclaggio provvede a:

- identificare le norme applicabili e valutare il loro impatto sui processi e le procedure interne;
- collaborare con le strutture aziendali competenti per l'individuazione degli assetti organizzativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, nonché per la verifica nel continuo del loro grado di efficacia;
- prestare consulenza e assistenza agli organi aziendali e all'alta direzione in materia di presidi e metodologie a contrasto del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- in caso di offerta di prodotti e servizi nuovi, effettuare in via preventiva le valutazioni di competenza;
- trasmettere mensilmente i dati aggregati concernenti le registrazioni relative a rapporti ed operazioni all'Unità di Informazione Finanziari (UIF), mantenendo i contatti con la stessa;
- curare, in raccordo con le altre funzioni aziendali competenti in materia di formazione, la predisposizione di un adeguato piano di formazione, finalizzato a conseguire un aggiornamento su base continuativa del personale dipendente e dei collaboratori;
- predisporre i flussi informativi diretti agli organi aziendali.

La Funzione Antiriciclaggio svolge inoltre le attività di:

- adeguata verifica rafforzata della clientela nei casi prescritti dalla normativa vigente;
- segnalazione delle operazioni sospette.

La Funzione Antiriciclaggio sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, un documento che definisce responsabilità, compiti e modalità operative nella gestione del rischio riciclaggio e di finanziamento al terrorismo. Il documento è costantemente aggiornato, disponibile e facilmente accessibile a tutto il personale dipendente.

La Funzione svolge le attività di valutazione di adeguatezza dei sistemi e delle procedure interne in materia di obblighi di adeguata verifica della clientela nonché dei sistemi di rilevazione, valutazione e segnalazione delle operazioni sospette, all'efficace rilevazione delle altre situazioni soggette ad obbligo di comunicazione nonché all'appropriata conservazione della documentazione e delle evidenze richieste dalla normativa.

La Funzione Antiriciclaggio monitora gli interventi di mitigazione del rischio di non conformità definiti nel piano annuale o scaturiti nel continuo dal governo dei processi, coinvolgendo le competenti Funzioni Aziendali per la realizzazione delle procedure (normativa interna, applicazioni informatiche, processi operativi, formazione e controlli).

La Funzione Antiriciclaggio con cadenza annuale presenta agli organi aziendali:

- una relazione sulle iniziative intraprese, sulle disfunzioni accertate e sulle relative azioni correttive da intraprendere nonché sull'attività formativa del personale;
- il piano delle attività.

Un resoconto periodico dei risultati dell'attività svolta dalla Funzione Antiriciclaggio e di eventuali disfunzioni riscontrate è presente nel *tableau de bord* predisposto, con cadenza trimestrale, dalla Funzione di Compliance.

La Funzione di Compliance, cui la Funzione Antiriciclaggio è assegnata, risponde gerarchicamente all'Organo di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

#### **VALUTAZIONE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E DI GESTIONE DEI RISCHI**

Nel corso del 2017, il Consiglio di Amministrazione ha preso conoscenza della valutazione formulata dalla Funzione Revisione Interna di Gruppo sull'adeguatezza del sistema dei controlli - relativa al 2016. Informative

periodiche e regolari vengono fornite ai vertici aziendali sugli ambiti di attenzione emersi dall'esecuzione delle attività di *audit*.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, approvato il piano di attività per il 2017 della Funzione di Revisione Interna.

Nel corso del 2017, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre preso conoscenza delle valutazioni formulate dalle Funzioni Aziendali di Controllo di secondo livello con riferimento al 2016, ciascuna per il proprio ambito specifico di riferimento (*Relazione annua di Risk Management, Relazione annua di Compliance, e Relazione annua di Antiriciclaggio*) e preso visione e approvato i piani annui di attività delle medesime funzioni per il 2017, come previsto dalla normativa. La programmazione delle attività tiene conto anche di eventuali rilievi e carenze identificati dagli Organismi di Vigilanza (Banca d'Italia e CONSOB in *primis*) e dalla funzione di revisione interna della Banca, nonché delle evoluzioni normative domestiche ed internazionali.

Informative periodiche e regolari vengono fornite agli organi di vertice in materia di *Risk Management, Compliance* e *Antiriciclaggio*.

#### 8.1 MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs. 231/2001

Il modello organizzativo adottato dalla Banca ai fini della prevenzione dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 contiene le regole deontologiche ed operative atte a prevenire i reati rilevanti ai sensi del citato Decreto.

Il modello è aggiornato periodicamente, oppure ad evento, al verificarsi di prestabiliti casi di necessità, quali la rilevazione della non idoneità del modello medesimo a prevenire i reati ex D.Lgs. 231/2001, le modifiche rilevanti, eventualmente intervenute, nella struttura organizzativa o nei processi e/o l'inserimento di nuovi reati nell'ambito di applicazione del decreto.

In aderenza a quanto precede, a seguito dell'ampliamento del novero dei reati presupposto (reati ambientali, corruzione privata, etc.) e delle modifiche organizzative apportate negli assetti aziendali della Banca, nonché degli sviluppi giurisprudenziali e dottrinali in tema di modelli organizzativi, il Consiglio d'Amministrazione, in data 18 dicembre 2017, ha deliberato l'aggiornamento del Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001 (nel seguito il "Modello") già vigente, costituito anche dai seguenti documenti:

Protocolli di controllo ex art. 6 D.Lgs. n. 231/2001;

Codice Etico di Gruppo;

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

In particolare, i Protocolli operativi allegati alla *Direttiva* 231 esplicitano, per ogni unità organizzativa aziendale, i reati presupposto teoricamente commissibili, i presidi di controllo in essere, i principi di comportamento da tenere nello svolgimento delle attività sensibili ed i riferimenti alla normativa interna aziendale che disciplina la materia.

L'aggiornamento si è reso necessario in ragione dei mutati assetti organizzativi delle strutture aziendali, nonché ai fini del recepimento delle modifiche intervenute nel perimetro dei reati "presupposto".

In conformità con quanto disposto dal citato Decreto, è altresì costituito in Banca di Imola un Organismo di Vigilanza 231 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché quello di curarne l'aggiornamento.

A riguardo, il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 20/4/2009, ha confermato l'attribuzione dei compiti di presidio della materia di cui al D.Lgs. 231/2001 in seno ad una struttura collegiale *ad hoc*, distinta dal Collegio Sindacale, con le caratteristiche (in termini di funzioni, attività, composizione e modalità di funzionamento) disciplinate nell'attuale Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza 231 ("OdV 231" o "Organismo"). In particolare il Consiglio ha ritenuto opportuno costituire un OdV 231 di natura "mista" composto da cinque membri, di cui due, collaboratori continuativi della Capogruppo, che abbiano maturato esperienze in funzioni connesse al rispetto della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, un Consigliere di amministrazione con caratteristiche di indipendenza ed i Responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo e della Funzione Revisione Interna di Gruppo.

In relazione agli argomenti in discussione, possono essere chiamati a partecipare ai lavori dell'OdV 231 anche dirigenti e dipendenti della Banca, nonché soggetti terzi. L'Organismo può altresì avvalersi di consulenti esterni, a spese della Banca.

Sempre allo scopo di garantire il più completo svolgimento delle funzioni di controllo normativamente affidate al Collegio sindacale, il Presidente dell'OdV 231 dispone per la trasmissione al Presidente del Collegio Sindacale, una volta approvati, dei verbali delle riunioni dell'Organismo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV 231 impronta la propria azione ai principi di indipendenza, autonomia e continuità; è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ivi compreso il potere di chiedere e di acquisire informazioni da ogni livello e settore operativo della Banca, avvalendosi delle competenti funzioni della Banca.

L'OdV 231 riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 l'OdV 231 è destinatario degli obblighi di informazione previsti nel Modello, con particolare riguardo alla segnalazione di notizie relative alla commissione o tentativo di commissione dei reati nell'interesse o a vantaggio della Banca indicati nel decreto stesso, oltre che alle eventuali violazioni delle regole di condotta previste dal Modello 231. Al fine di tutelarne la piena autonomia e la riservatezza, la segnalazione può essere effettuata direttamente all'OdV 231, utilizzando l'apposito canale previsto nel portale Intranet della Banca ovvero casella di posta elettronica.

## 8.2 SOCIETÀ DI REVISIONE

L'Assemblea ordinaria svoltasi nel 2010, su proposta motivata dell'organo di controllo, ha conferito l'incarico di revisione legale dei conti alla società Deloitte & Touche spa di Milano, approvato il corrispettivo spettante alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico ed i criteri per l'eventuale adeguamento di tale corrispettivo nel corso dell'incarico. La durata dell'incarico è di nove esercizi con scadenza fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

## 8.3 DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI

Come noto, la Legge 262 del 28 dicembre 2005 (e successive modifiche) "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" con l'inserimento nel TUF dell'art. 154-bis ha introdotto nell'organizzazione aziendale delle società quotate in Italia, la figura del Dirigente Preposto cui è affidata la responsabilità di predisporre la redazione della documentazione contabile dell'impresa.

Pur in assenza di un obbligo normativo, tale figura è stata introdotta volontariamente nello statuto della Banca di Imola, che all'articolo 19 prevede che il Consiglio di Amministrazione nomini un Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Al Dirigente Preposto compete il dovere di predisporre una dichiarazione scritta che attesti la corrispondenza alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili degli atti e delle comunicazioni della società diffusi al mercato, e relativi all'informativa contabile anche infrannuale.

Compete inoltre il dovere di predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

Al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono delegati adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti e lui attribuiti, nonché per il rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili. Allo stesso è conferita la facoltà di accedere direttamente a tutte le informazioni necessarie per la produzione dei dati contabili e quindi di accedere a tutte le fonti di informazione della società, senza necessità di autorizzazioni.

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ha il dovere di attestare con apposita relazione (allegata al bilancio di esercizio, alla relazione semestrale e al bilancio consolidato), l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti, nonché la corrispondenza di questi alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento.

Trattandosi di figura professionale esclusivamente istituita per le società quotate ed adottata dalla Banca di Imola volontariamente, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari all'interno della Banca integra le competenze degli Organi di Direzione e di Controllo, e della Direzione Generale, che restano ferme ed immutate ed allo stesso non si applicano le disposizioni che regolano la responsabilità di tali organi ed esponenti, salve le azioni esercitabili in base al rapporto di lavoro con la società

Il Dirigente preposto della Banca di Imola è il Responsabile dell'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo, nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19/7/2010.

Il Dirigente Preposto relaziona almeno semestralmente al Direttore Generale ed al Consiglio di Amministrazione relativamente all'adeguatezza dei processi amministrativo-contabili.

#### **8.4 COORDINAMENTO TRA I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI**

La Capogruppo, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, dota lo stesso di un sistema unitario di controlli interni che consenta l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti.

In tale contesto la Capogruppo esercita un'attività di controllo: strategico, sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi incombenti sulle attività esercitate; gestionale, volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società sia del Gruppo nel suo insieme; a tal fine, la Capogruppo sovrintende la predisposizione di piani, programmi e *budget* (aziendali e di Gruppo) e, mediante l'analisi delle situazioni periodiche, dei conti infra-annuali, dei bilanci di esercizio delle singole società e di quelli consolidati; tecnico-operativo, finalizzato alla valutazione dei vari profili di rischio apportati al Gruppo dalle singole controllate e dei rischi complessivi del Gruppo.

All'interno del sistema unitario di controlli interni di Gruppo, la Capogruppo sovrintende e definisce: le procedure formalizzate di coordinamento e collegamento fra le società appartenenti al Gruppo e la Capogruppo per tutte le aree di attività; il meccanismo di integrazione dei sistemi informativi e dei processi di gestione dei dati, anche al fine non solo di garantire l'affidabilità delle rilevazioni su base consolidata, ma anche di raggiungere gli obiettivi di sicurezza informatica e di continuità operativa definiti per l'intero Gruppo e le singole componenti; i flussi informativi periodici che consentono l'effettivo esercizio delle varie forme di controllo su tutte le componenti del Gruppo; le procedure che garantiscono, a livello accentrato, un efficace processo unitario di gestione dei rischi del Gruppo a livello consolidato;

La Capogruppo è inoltre responsabile della formalizzazione e della promulgazione a tutte le società del Gruppo dei criteri che presidono le diverse fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi al fine di presidiare in un'ottica di Gruppo, il perseguimento di obiettivi comuni.

Sul presupposto che la circolazione di informazioni tra gli organi aziendali e le funzioni con compiti di controllo rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia del Sistema dei Controlli interni e per assicurare una corretta interazione tra tutte le funzioni e Organi con compiti di controllo, evitando sovrapposizioni o lacune, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, nella seduta del 26 maggio 2009, il "Regolamento dei Flussi informativi" che individua i soggetti tenuti a fornire periodicamente adeguata informativa, anche su specifica richiesta, e descrive inoltre la circolazione delle informazioni tra gli Organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo sia all'interno che tra la Capogruppo, le Banche e le Società del Gruppo. Il Regolamento è stato da ultimo aggiornato con delibera del 9/10/2017.

In considerazione del coinvolgimento nel Sistema dei controlli interni di molteplici soggetti e dell'assetto complessivo del Sistema dei controlli di gruppo, la Capogruppo ha inoltre emanato una specifica Policy - "Regolamento di coordinamento tra gli Organi e le funzioni di controllo di Gruppo"- che disciplina le modalità di coordinamento tra gli organi e le funzioni di controllo di Gruppo.

#### **9. INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI E OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE**

Le operazioni costituenti ipotesi di conflitto di interesse ai sensi dell'articolo 2391 del codice civile, obbligazioni di esponenti bancari ai sensi dell'articolo 136 del TUB o operazioni con parti correlate, sono disciplinate dal primo gennaio 2011 da un apposito Regolamento sui "Conflitti di interesse" approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le operazioni con parti correlate formano oggetto di uno specifico regolamento, inserito nell'ambito del Regolamento sui conflitti di interesse.

Il 20 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato la "Procedura in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati" (da ultimo aggiornata con delibera del 27 maggio 2016) che disciplina i conflitti di interesse di cui:

al Regolamento Consob 17221/10, attuativo della delega attribuita dall'art. 2391-bis del Codice Civile in relazione alla trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate poste in essere dalle società quotate;

alla Circolare Banca d'Italia 263/2006 Titolo V, Cap. 5, attuativa della delega attribuita dall'art.53 TUB in relazione alle condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della banca o del gruppo bancario nonché dei soggetti a essi collegati.

La *Procedura* è stata approvata con il preventivo parere favorevole degli Amministratori Indipendenti e del Collegio Sindacale.

La *Procedura* detta principi e regole per il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna per il presidio del rischio derivante da situazioni di possibile conflitto di interesse con taluni soggetti vicini ai centri decisionali della Banca; in particolare essa stabilisce, tra le altre previsioni, la composizione ed il funzionamento dell'eventuale Comitato Amministratori Indipendenti, il perimetro delle parti correlate e dei soggetti collegati, gli adempimenti connessi all'iter autorizzativo delle operazioni con i citati soggetti, le scelte riguardanti i casi di esenzione applicabili a tali operazioni (esclusione del preventivo parere del Comitato).

Nello specifico la *Procedura* individua:

- a) i Soggetti Collegati;
- b) i criteri per l'identificazione e la classificazione delle operazioni di minore e maggiore rilevanza, delle operazioni ordinarie e di importo esiguo;
- c) i casi di deroga ed esenzione;
- d) le regole riguardanti le fasi dell'istruttoria, della deliberazione e dell'approvazione delle operazioni, chiarendo, in particolare, le modalità di coinvolgimento del Comitato degli Amministratori Indipendenti;
- e) le procedure deliberative da applicare a seconda della tipologia delle operazioni e dei Soggetti Collegati coinvolti;
- f) i presidi da applicare alle operazioni concluse qualora esse diano luogo a perdite, passaggi a sofferenza, accordi transattivi giudiziali o extragiudiziali;
- g) gli obblighi informativi da fornire al pubblico e alla Consob nei casi previsti;
- h) gli adempimenti di segnalazione periodica verso Vigilanza sull'attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati.

A corredo del Regolamento menzionato, sono altresì stati adottati ulteriori documenti di normativa interna, recanti specifiche disposizioni di taglio organizzativo e procedurale, dirette a declinare nel dettaglio le modalità di gestione del complessivo processo nei vari ambiti operativi.

La gestione delle operazioni con soggetti collegati nel corso dell'anno 2017 è stata realizzata nel rispetto delle prescrizioni e previsioni di cui alla complessiva disciplina vigente in tema.

La "*Procedura* in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati" è disponibile sul sito *internet* della Banca [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) alla pagina *Investor Relations – Parti Correlate*.

## 10. ELEZIONE DEI SINDACI

Per l'elezione e la sostituzione dei Sindaci si applicano le disposizioni di cui all'art. 23 dello Statuto Sociale.

Ai sensi delle predette disposizioni, l'Assemblea elegge cinque Sindaci, tre effettivi, tra cui il Presidente, e due supplenti.

I Sindaci durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

## 11. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE (ex art. 123-bis, comma 2, lettere d) e d-bis), TUF)

Il Collegio Sindacale è stato eletto dall'assemblea ordinaria del 7 aprile 2015 e rimarrà in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

Nella tabella sono riportati i componenti del Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2017:

<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data di nascita</i>	<i>Carica</i>
<i>Paolo Pasquali</i>	<i>21.06.1956</i>	<i>Presidente</i>
<i>Davide Bucchi</i>	<i>9.05.1968</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>
<i>Luciano Contessi</i>	<i>14.02.1950</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>
<i>Gaetano Gentile</i>	<i>1.02.1934</i>	<i>Sindaco Supplente</i>
<i>Roberto Cagnina</i>	<i>21.04.1942</i>	<i>Sindaco Supplente</i>

L'assemblea ordinaria del 7 aprile 2015 ha eletto quali componenti del Collegio Sindacale i Signori: Pasquali Paolo (Presidente), Contessi Luciano, Fronzoni Ferruccio, Bandini Gian Luca (Sindaco supplente) e Bucchi Davide (Sindaco supplente).

Il dott. Davide Bucchi subentra quale Sindaco effettivo il 3 giugno 2015 a seguito del decesso del dott. Ferruccio Fronzoni e della decadenza del sindaco supplente dott. Gian Luca Bandini (Sindaco supplente più anziano di età) per incompatibilità.

L'assemblea del 4 aprile 2016 ha eletto Sindaco effettivo il dott. Davide Bucchi e Sindaci supplenti il rag. Gaetano Gentile ed il dott. Roberto Cagnina.

Nessuno dei componenti del Collegio Sindacale ha rapporti di parentela con gli altri componenti del Collegio Sindacale, con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con il Dirigente Preposto, con il Direttore Generale e con i principali dirigenti della società.

Il numero e la qualità degli incarichi ricoperti dai Sindaci consente il puntuale rispetto delle norme in materia di limiti al cumulo di incarichi dei componenti degli organi di controllo contenute nella Parte III, Titolo V-bis, Sez. V, Capo II del Regolamento Emittenti Consob.

Per la struttura del Collegio Sindacale si rimanda alla Tabella n. 2 allegata.

#### COMPITI

L'Organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti Organizzativi e contabili della banca.

Nel corso dell'esercizio 2017, il Collegio Sindacale ha tenuto complessivamente n. 70 riunioni.

Inoltre il Collegio Sindacale ha partecipato alle riunioni del C.d.A..

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente in capo ai componenti del Collegio Sindacale la sussistenza dei requisiti professionalità, onorabilità e indipendenza richiesti dalla normativa vigente.

Inoltre il Collegio Sindacale ha provveduto a verificare la propria adeguatezza, in adeguamento alla disciplina in materia di Governo Societario della Banca d'Italia in tema di "Autovalutazione degli Organi" (Circolare n. 285/2013 – 1° aggiornamento del 6 maggio 2014).

Nel corso dell'esercizio, i componenti del Collegio Sindacale hanno partecipato a convegni ed altre iniziative di approfondimento e/o aggiornamento promosse e/o segnalate dalla Banca.

Nello svolgimento della propria attività, il Collegio Sindacale si è avvalso del contributo di tutte le funzioni di controllo, con cui peraltro si è incontrato più volte nel corso dell'anno.

Il Collegio ha costantemente interagito con la funzione di revisione interna, sia per ricevere la necessaria assistenza per l'esecuzione delle proprie verifiche, sia quale destinatario dei rapporti ispettivi ricevuti secondo i criteri di distribuzione concordati, contenenti gli esiti degli accertamenti che tale funzione ha effettuato nel corso dell'esercizio. I Sindaci hanno così potuto valutare l'affidabilità e l'efficienza del sistema dei controlli interni adottato dalla Banca non solo in funzione della propria configurazione aziendale, ma anche quale struttura posta al vertice di un gruppo bancario.

Nel corso del 2017 è proseguita inoltre con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 la consolidata collaborazione nell'ambito delle attività demandate ai due organi dal D.Lgs. 231/2007 in tema di "antiriciclaggio".

Il Collegio ha pure vigilato sul sistema amministrativo e contabile dell'Emittente mediante accertamenti condotti sia direttamente sia tramite il periodico scambio di informazioni con la società incaricata della revisione contabile, Deloitte & Touche Spa.

## 12. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI

Al fine di rendere tempestivo e agevole l'accesso alle informazioni che rivestano rilievo per i propri azionisti, la Banca utilizza il proprio sito *internet* per la diffusione di informazioni *on-line* inerenti la *corporate governance*, nonché bilanci e comunicati stampa.

In particolare, per favorire il rapporto con i soci, è stata inserita la sezione del sito *internet* [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) – *Investor Relations* - Assemblea, nella quale viene pubblicata per intero tutta la documentazione utile per un esercizio consapevole da parte degli azionisti dei propri diritti.

## 13. ASSEMBLEE (ex art. 123-bis, comma 2, lettera c), TUF)

Lo Statuto della Banca di Imola prevede che possano intervenire all'Assemblea i soggetti ai quali spetta il diritto di voto che dimostrino la loro legittimazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei termini indicati anche nell'avviso di convocazione.

I Soci che, anche congiuntamente, rappresentano almeno un quarantesimo del capitale sociale, possono richiedere, nei termini di legge, l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti, e consegnando una relazione che illustri le materie di cui propongono la trattazione.

Delle integrazioni all'elenco delle materie che l'Assemblea dovrà trattare a seguito della richiesta suddetta, viene data notizia nelle stesse forme prescritte per la pubblicazione dell'avviso di convocazione, nei termini di legge.

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono farsi rappresentare in Assemblea da altro soggetto avente diritto al voto, mediante delega scritta con firma verificata da un Amministratore, da un dirigente o da un quadro direttivo delle società del Gruppo Bancario. Per quanto non previsto sulla rappresentanza in Assemblea valgono le disposizioni di legge.

L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione mediante avviso da pubblicare sul sito *internet* della Banca, nonché con le altre modalità e nei termini previsti dalle disposizioni normative e regolamentari. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in sua assenza od impedimento, da chi ne fa le veci. In loro mancanza, è presieduta dalla persona designata dagli intervenuti. Nell'Assemblea ordinaria funge da Segretario chi esercita le funzioni di Segretario nel Consiglio di Amministrazione.

Peraltro, ove lo ritenga opportuno, il Presidente dell'Assemblea può richiedere l'intervento di un Notaio per la redazione del verbale o chiamare ad assumere tale funzione un socio designato dall'Assemblea stessa.

Spetta al Presidente dell'Assemblea di accertare la regolarità delle deleghe ed il diritto a partecipare all'Assemblea, nonché di constatare la validità della costituzione dell'Assemblea stessa e di regolare la discussione e lo svolgimento delle votazioni.

Il Presidente può nominare, tra gli intervenuti, due o più scrutatori che lo assistano nel controllo delle votazioni.

Il Presidente ha pieni poteri per dirigere e regolare la discussione ed esercita tale prerogativa avendo riguardo all'interesse a garantire la correttezza del voto assembleare, assicurando - ove ne ricorra la necessità - che la durata dei lavori assembleari non pregiudichi la possibilità di partecipare e di esprimere il voto, nonché impedendo che sia turbato il regolare svolgimento dell'Assemblea. Il Presidente stabilisce le modalità per formulare la richiesta di intervento, la durata massima e l'ordine degli interventi. In occasione di ogni assemblea, il Presidente dà conto della pubblicazione dell'avviso di convocazione, nonché del deposito presso la sede sociale, a disposizione del pubblico, della documentazione prevista dalla normativa vigente.

Il Regolamento assembleare in vigore, approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2001, è reso noto al pubblico in occasione di ogni assemblea, mediante affissione nei locali ove ha luogo l'adunanza.

Il contenuto dello stesso recepisce i comportamenti da tenere al fine di consentire un ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, una corretta successione degli interventi e delle relative repliche, nonché il flusso nei locali assembleari.

#### **14. ULTERIORI PRATICHE DI GOVERNO SOCIETARIO (ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), TUF)**

Le ulteriori pratiche di governo societario adottate dalla Banca sono state specificate, ove presenti, nelle precedenti sezioni della presente Relazione dedicate alle varie tematiche e alle quali si fa rinvio.

Come ampiamente illustrato all'interno della Relazione, la Banca, in attuazione delle disposizioni normative di cui al Decreto Lgs. 231/2001, ha adottato il Modello organizzativo di cui all'art. 6 del suddetto Decreto; la Banca procede, inoltre, al continuo monitoraggio delle evoluzioni normative, nonché all'aggiornamento del Modello stesso.

#### **15. CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO**

A far data dalla chiusura dell'esercizio non si sono verificati cambiamenti nella struttura di *corporate governance* della Banca di Imola.

Per quanto concerne gli eventi verificatisi dalla chiusura dell'esercizio 2017 alla data della presente Relazione, si rinvia a quanto riferito nella Relazione degli Amministratori sulla gestione al Capitolo "Eventi successivi alla chiusura dell'esercizio".

Infine, per ulteriori informazioni si rinvia ai comunicati stampa pubblicati sul sito della Banca [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it) – Sezione *Investor Relations*, Comunicati Stampa, nonché ai pertinenti documenti a disposizione nelle altre sezioni del sito.

**TABELLA 1: STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Consiglio di Amministrazione										
Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima elezione *	Attuale mandato in carica da	In carica fino assemblea appr. bilancio	Esec.	Non-esec.	Indip.	Partecipazione alle riunioni (*)	N. altri incarichi **
Presidente	Giovanni Tamburini	1961	2013	07/04/2015	2017		X		49/49	5
Vice Presidente	Antonio Patuelli	1951	1997	07/04/2015	2017		X		48/49	9
Consigliere Anziano	Daniele Bulgarelli	1933	1997	07/04/2015	2017		X		48/49	3
Consigliere	Giorgio Sarti	1942	1997	07/04/2015	2017		X		49/49	5
Consigliere	Giorgio Amadei	1937	2016	04/04/2016	2017		X		46/49	2
Consigliere	Graziano Ciaranfi	1942	1997	07/04/2015	2017		X	X	48/49	5
Consigliere	Lanfranco Gualtieri	1935	2017	10/03/2017	2017		X		40/45	1
Consigliere	Ugo Mongardi Fantaguzzi	1944	2015	07/04/2015	2017		X	X	47/49	1
Consigliere	Egisto Pelliconi	1938	1997	07/04/2015	2017		X		49/49	2
Consigliere	Nicola Sbrizzi	1954	2017	10/03/2017	2017		X		37/39	7
Consigliere	Silvia Villa	1963	2010	07/04/2015	2017		X	X	47/49	0
-----AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO-----										
Consigliere anziano	Achille Saporetti	1933	1997	07/04/2015	Deceduto in data 31.08.2017		X		11/32	2
Consigliere	Angelo Zavaglia	1947	2012	07/04/2015	Cessato dal 30/01/2017		X		3/4	0
<b>N. riunioni svolte durante l'esercizio di riferimento: 49</b>										

NOTE

\* Per data di prima elezione di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato eletto per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'emittente.

\*\* In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in società finanziarie, bancarie, assicurative o in altre società di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

(\*) In questa colonna è indicata la partecipazione degli amministratori alle riunioni del CdA (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).

**TABELLA 2: STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE**

Collegio sindacale								
Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima elezione	Attuale mandato in carica da	In carica fino assemblea appr. bilancio	Indipendenza	Partecipazione alle riunioni del Collegio	N. altri incarichi
			*				**	***
Presidente	Paolo Pasquali	1956	2007	07/04/2015	2017	SI	54/70	7
Sindaco effettivo	Luciano Contessi	1950	2012	07/04/2015	2017	SI	46/70	3
Sindaco effettivo	Davide Bucchi	1968	2015	04/04/2016	2017	SI	65/70	3
Sindaco supplente	Geetano Gentile	1934	2016	04/04/2016	2017	SI	n.a.	n.a.
Sindaco supplente	Roberto Cagnina	1942	2016	04/04/2016	2017	SI	n.a.	n.a.
-----SINDACI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO-----								
Numero riunioni svolte durante l'esercizio di riferimento: 70								

**NOTE**

\* Per data di prima elezione di ciascun sindaco si intende la data in cui il sindaco è stato eletto per la prima volta (in assoluto) nel collegio sindacale dell'emittente.

\*\* In questa colonna è indicata la partecipazione dei sindaci alle riunioni del collegio sindacale. Il numero delle riunioni comprende anche le ispezioni effettuate presso le filiali (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).

\*\*\*In questa colonna è indicato il numero di incarichi di sindaco ricoperti dal soggetto interessato ai sensi dell'art. 148-bis TUF e delle relative disposizioni di attuazione contenute nel Regolamento Emittenti Consob.

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 ed illustra i dati salienti dell'esercizio 2017. 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 dall'Assemblea.

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

Successivamente il Presidente dà lettura delle proposte all'Assemblea che comprendono la proposta di approvazione del bilancio e la proposta di ripartire l'utile netto d'esercizio di € 510.440,74, in una quota destinata a Riserva di utili portata a nuovo per € 6.989,52 ed in una quota destinata a dividendo in contanti agli Azionisti per € 0,062 ad azione (per n. 8.120.181 azioni) per un importo complessivo di € 503.451,22.

Il Presidente fa presente che dopo il riparto dell'utile d'esercizio il *patrimonio netto* risulterà il seguente:

Capitale sociale	€	56.,841.267,00
Riserva sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93
Riserva da avanzo di fusione	€	22.067.720,87
Altre riserve	€	21.643.271,23
di cui:		
- <i>Riserva legale</i>	€	18.460.744,31
- <i>Riserva statutaria</i>	€	1.330.249,33
- <i>Riserve da FTA</i>	€	2.983.161,89
- <i>Riserve per "Operazioni under common Control"</i>	€	109.085,86
- <i>Riserve da IAS 8</i>	€	(1.268.785,66)
- <i>Utili (perdite) a Nuovo</i>	€	8.370,41
- <i>Altre</i>	€	20.445,09
Riserva da valutazione	€	18.370,41
Totale	€	135.394.925,14.

Il Presidente informa che il dividendo in contanti sarà posto in pagamento il 24.05.2018.

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"*.

Il Presidente ringrazia a sua volta il Dott. Paolo Pasquali ed il Collegio Sindacale per il lavoro puntuale e per la costante presenza ai lavori del Consiglio.

Alle ore 18,49 il Presidente informa che sono presenti in proprio e per delega n. 58 Soci portatori di n. 6.633.935 azioni, pari all'81,70% del capitale sociale.

Il Presidente, a norma del Regolamento dell'Assemblea, dichiara quindi aperta la discussione sul bilancio al 31.12.2017, sulle relazioni e sulla proposta di distribuzione del dividendo d'esercizio; 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.

Prende la parola il Dott. Giuseppe De Filippi, in rappresentanza per delega della Cassa di Risparmio di Ravenna spa e di Argentario spa portatore di n. 6.610.860 azioni, esprimendo soddisfazione per i risultati conseguiti ed il positivo risultato d'esercizio da parte di Banca di Imola spa. Gli utili sarebbero stati ben superiori qualora non si fossero dovuti pagare i contributi straordinari in favore delle Banche in difficoltà. Mentre altri Paesi dell'Unione Europea hanno immesso ingenti risorse a sostegno degli Istituti bancari in difficoltà, in Italia il peso è stato sopportato dalle Banche private, come Banca di Imola spa. Rileva che il Direttore Generale nella sua relazione ha menzionato i dati del nostro territorio, in miglioramento, ed una parte del merito deve essere riconosciuto alle Banche del territorio, non tutte però; sicuramente fra le virtuose vi è Banca di Imola, che in questi anni non ha mai smesso di erogare credito sia alle famiglie sia alle imprese. Banca di Imola, come tutto il Gruppo Cassa, non ha mai fatto ricorso a strumenti straordinari, come gli esodi per prepensionamento, pronunciando il suo voto favorevole sia al bilancio sia alla distribuzione dell'utile di esercizio.

Il Presidente ringrazia il Dott. Giuseppe De Filippi e conferma che quello evidenziato nell'intervento rappresenta lo stato d'animo della Banca di Imola contraddistinguendola.

Prende la parola il Sig. Marco Bozzi portatore di n. 570 azioni, congratolandosi col Consiglio di Amministrazione per gli ottimi risultati ottenuti, evidenziando però che per il terzo anno consecutivo si registrano ingenti prelievi sulle Banche virtuose in favore di altre Banche incapaci nell'affrontare il mutato mercato. Nell'affermare il suo personale orgoglio nell'essere *Azionista della Banca di Imola*, che considera con la Cassa di Risparmio di Ravenna ed il Banco di Lucca uno dei gruppi più efficienti e solidi sul territorio nazionale, chiede al Presidente Dott. Antonio Patuelli, se questa situazione di annuali aiuti dovrà continuare ancora per diverso tempo, oppure se ritiene conclusa questa stagione di difficoltà delle Banche e quale sia l'incidenza sui dividendi.

Il Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli ringrazia dell'intervento l'Azionista Marco Bozzi. Conferma che col bilancio in esame *s'inizia a vedere la fine del tunnel*. Banca di Imola e Cassa di Risparmio di Ravenna non hanno fatto operazioni speculative sui mercati internazionali e non hanno mai usato derivati a fini speculativi, ma hanno sopportato la crisi delle aziende e delle famiglie in prevalenza nel tessuto economico bolognese ed imolese. Un territorio imolese non abituato alla crisi; il modello misto che rappresentava sia i privati sia le cooperative era molto forte, soprattutto ad Imola e Reggio Emilia capitali nazionali della

cooperazione. Purtroppo questo modello si è sgretolato sotto la crisi e la cooperazione ha avuto grossi momenti di difficoltà, con fallimenti di cooperative, in particolar modo nel comparto delle costruzioni edili. Oggi la ripresa in Italia è trainata dal turismo e dalle esportazioni; nel bolognese, in particolare, il settore della meccanica sta andando a gonfie vele e produce utili molto lusinghieri, mentre l'immobiliare e l'edilizia risentono ancora della crisi; l'agroalimentare manifesta segnali altalenanti a macchia di leopardo, mentre il turismo nella Città di Bologna è in fortissima ascesa. Prosegue affermando che il problema di oggi è la fiducia dei consumatori, in quanto senza la fiducia nessuno opera investimenti, la liquidità rimane sui conti correnti a tasso zero, mentre le Banche pagano lo 0,40% per depositarla presso BCE. Ricorda che l'origine della crisi è sorta negli Stati Uniti d'America nel 2008 con la crisi dei *mutui subprime* ed il *crack Lehman Brothers*, mentre in Europa è arrivata nel 2011 ed in Italia lo *spread BTP/Bund* del novembre 2011 toccò i 574 punti, mentre oggi lo *spread* si attesta in 125 punti, nonostante la crisi politica non ancora risolta. Prosegue affermando che le crisi bancarie si sono originate anche dall'assenza di rappresentanti nazionali in sede europea, con la mancata negoziazione delle clausole transitorie nel passaggio dalla sovranità nazionale bancaria all'Unione Bancaria Europea. Dal 4 novembre del 2014, gli Stati nazionali non hanno più la sovranità bancaria, in quanto opera l'Unione Bancaria Europea. Germania, Francia, Inghilterra hanno vissuto la crisi più precocemente che in Italia, con diretti interventi dei succitati tre Stati nel salvataggio delle loro Banche; furono 248 i miliardi di euro spesi dalla Germania. A tutti i presenti esprime il suggerimento di consultare il sito *Internet* della Banca d'Italia alla data del 12 dicembre 2017 ed a leggere attentamente la relazione del Dott. Carmelo Barbagallo Capo del Dipartimento della vigilanza bancaria e finanziaria della Banca d'Italia che nell'occasione spiega come si è concretizzata la crisi delle quattro banche e come è stato risolto il problema. Dopo questa accurata relazione sono inevitabilmente cessate le polemiche, in quanto si denota in modo evidente la debolezza della Repubblica Italiana che non ha negoziato con i propri rappresentanti la situazione transitoria, costringendo così le Banche italiane al pagamento di 2,6 miliardi di euro per Cassa di Risparmio di Ferrara, Banca delle Marche, Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti e Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio. Le Banche italiane hanno pagato 10,5 miliardi di euro per i fondi europei preventivi e per i fondi di ristoro degli obbligazionisti subordinati 180 milioni di euro. In questi anni si sono registrate undici crisi bancarie più quelle dei crediti cooperativi, che si sono ristrutturati e salvati tra di loro. In 10 anni le Banche di Credito Cooperativo si sono quasi dimezzate, attualmente sono 330 e diventeranno, entro fine anno, tre gruppi bancari: uno con sede a Roma, uno con

sede a Bolzano ed uno con sede a Trento. Le altre Banche che sono state salvate sono: Cassa di Risparmio di Teramo, Cassa di Risparmio di Cesena che ha incorporato Lugo e Faenza, Cassa di Risparmio di Rimini che acquistò il Credito Industriale di San Marino e successivamente rilevò circa n. 40 sportelli da Capitalia dislocati su tutto il territorio nazionale, poi Cassa di Risparmio di San Miniato. Le due banche venete Popolare Vicenza e Veneto Banca acquistate da Intesa Sanpaolo e Monte dei Paschi di Siena quale unica Banca nazionalizzata. Il 23 dicembre 2016 il Governo italiano ha emanato un decreto per il salvataggio delle Banche in crisi, ma se questo fosse avvenuto preventivamente, non si sarebbero registrati da parte delle Banche gli ingenti esborsi finanziari.

In sede europea l'Italia è esclusa dalle commissioni economiche. In questo momento si registra un forte rallentamento degli NPL (crediti deteriorati) e con diverse posizioni a sofferenza che si evolvono in transazioni, anche col recupero degli accantonamenti effettuati. Se si osserva quanto accade negli Stati Uniti d'America, si nota l'aumento per quattro volte del *tasso di sconto* con probabili futuri ritocchi anche in Europa, ma tale fenomeno sarà molto morigerato, con previsioni d'aumento nei prossimi anni nell'ordine dello 0,15%/0,25% senza aggravare pesantemente i conti delle aziende, ma con beneficio nella crescita della redditività bancaria con incrementi nel margine da interesse. I prodotti ed i servizi offerti dalle Banche sono in crescente aumento: il risparmio gestito, i prodotti assicurativi, le carte di credito, il telepass. Una nota importante deve essere riservata all'opportunità *Fintech*, quindi investimenti sull'innovazione, con l'elogio a Banca di Imola quale precursore col CSE, che tuttora effettua intensi e costanti investimenti nel settore della tecnologia che consentono di originare cospicui utili e conseguentemente percepire buoni dividendi.

Constatato che nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente, dopo aver ringraziato tutti gli Azionisti per i loro interventi, 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.

Il Presidente ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità all'art. 2423 del Codice Civile.

#### STATO PATRIMONIALE

Attività	1.961.251.499,21
Passività	1.825.353.122,85
Patrimonio netto	135.387.935,62

Utile d'esercizio	510.440,74
-------------------	------------

#### CONTO ECONOMICO

Ricavi	55.275.252,48
Costi	54.764.811,74
Utile d'esercizio	510.440,74

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2017, 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 18,49 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 58 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.633.935 azioni, pari all'81,70% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato il bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2017.

Il Presidente riconferma che dopo il riparto dell'utile d'esercizio il patrimonio netto risulterà il seguente:

Capitale sociale	€	56.,841.267,00
Riserva sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93
Riserva da avanzo di fusione	€	22.067.720,87
Altre riserve	€	21.643.271,23
di cui:		
- <i>Riserva legale</i>	€	18.460.744,31
- <i>Riserva statutaria</i>	€	1.330.249,33
- <i>Riserve da FTA</i>	€	2.983.161,89
- <i>Riserve per "Operazioni under common Control"</i>	€	109.085,86
- <i>Riserve da IAS 8</i>	€	(1.268.785,66)
- <i>Utili (perdite) a Nuovo</i>	€	8.370,41
- <i>Altre</i>	€	20.445,09
Riserva da valutazione	€	18.370,41
Totale	€	135.394.925,14.

Il dividendo in contanti sarà posto in pagamento il 25.05.2018.

## **2. Integrazione degli onorari della Società di revisione Deloitte & Touche Spa incaricata della revisione legale dei conti per gli esercizi 2010-2018;**

Il Presidente comunica che l'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010 ha approvato la proposta del 18 marzo 2010 della Società di revisione Deloitte & Touche Spa conferendo l'incarico di revisione legale del bilancio di esercizio per gli esercizi 2010-2018, ai sensi degli articoli 14 e 16 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39.

Tenuto conto che nel citato contratto, in particolare nel paragrafo *“Aggiornamento dei corrispettivi”*, è previsto che *“Il numero di ore e quindi gli onorari precedentemente indicati sono riferiti alla data attuale e, pertanto, sono suscettibili di variazioni in funzione dei mutamenti nella struttura aziendale e del Gruppo, nell'organizzazione interna e nella dimensione dell'attività svolta, nonché per effetto dell'applicazione di nuovi principi contabili o di revisione o di nuove disposizioni normative”*, la società Deloitte & Touche spa ha avanzato richiesta di integrazione dei propri onorari relativi ad attività di revisione aggiuntive rispetto ai servizi inclusi nell'attuale incarico di revisione in corso derivanti dai seguenti accadimenti:

- importanti novità normative in materia di revisione legale e nell'ambito dei principi di revisione di riferimento (ISA Italia), entrate in vigore a decorrere dalla revisione dei bilanci al 31 dicembre 2017, che richiedono nuove attività da svolgere da parte del revisore ed una maggiore attività di revisione anche in termini di informativa da parte dello stesso; tra queste novità normative, una delle più rilevanti riguarda l'ampliamento del contenuto informativo della relazione di revisione così come prevista dall'articolo 10 del Regolamento (UE) n. 537/2014;
- entrata in vigore dal 1° gennaio 2018 dei nuovi principi contabili internazionali IFRS 9 e IFRS 15 con predisposizione di adeguata informativa già nel bilancio 2017. Conseguentemente nell'ambito della revisione al 31 dicembre 2017 dovranno essere svolte specifiche attività di revisione al fine di comprendere e verificare gli effetti rivenienti dalla prima applicazione dei nuovi principi (cd. FTA), che saranno successivamente integrate e completate nell'ambito della revisione al 31 dicembre 2018, in cui sarà inoltre effettuata la verifica della completezza dell'informativa richiesta dai nuovi principi. L'adozione dei nuovi principi contabili comporterà altresì la necessità di verifiche ricorrenti negli esercizi successivi.

La Società di revisione Deloitte & Touche spa a fronte delle attività integrative ha richiesto i seguenti onorari aggiuntivi:

Attività di verifica	ore	Onorari	
		Esercizio 2017 €	Esercizio 2018 €
Relazione di revisione “estesa” e giudizio di conformità - impegno ricorrente 2017 e 2018	30	3.000	3.000
Nuovo principio contabile IFRS9 - Revisione contabile limitata al 30 giugno 2018 e Revisione contabile del bilancio al 31.12.2018	10		1.000
Nuovo principio contabile IFRS9 - impegno per FTA all'1.1.2018	110		11.000

Il Collegio Sindacale, in osservanza di quanto previsto dall'articolo 13, comma 1 del D.Lgs. n. 39/2010 secondo il quale *“l'Assemblea, su proposta motivata dell'organo di controllo, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti e determina il corrispettivo spettante al revisore legale o alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico e gli eventuali criteri per l'adeguamento di tale corrispettivo durante l'incarico”*, ha preso in esame la suddetta richiesta della Società di revisione al fine di formulare la relativa proposta da sottoporre all'Assemblea.

Innanzitutto ha incontrato la società di revisione per avere maggiori dettagli sulle attività da svolgere e sulle motivazioni attinenti al processo di revisione, discutendo i termini anche economici delle integrazioni richieste. Quindi il Collegio ha incontrato le competenti strutture aziendali che hanno esposto le proprie valutazioni sulla richiesta di integrazione e sulla ragionevolezza dei suoi contenuti.

Ad esito delle attività di cui sopra, il Collegio Sindacale ritiene che la richiesta di integrazione delle attività di revisione risulti coerente con il processo di revisione legale di cui all'incarico in essere, adeguata in considerazione delle attività di revisione connesse con gli accadimenti sopra elencati, congrua in relazione all'impegno professionale richiesto nonché allineata con le condizioni già in atto.

Tutto ciò premesso, il Collegio Sindacale invita i Signori Azionisti ad assumere la seguente deliberazione

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti, esaminata la proposta motivata del Collegio Sindacale contenente i termini della proposta della Società di revisione Deloitte & Touche spa

- tenuto conto della richiesta di integrazione degli onorari formulata dalla Società di

revisione Deloitte & Touche spa del 23 febbraio 2018 in conseguenza delle attività aggiuntive di revisione svolte in relazione ai bilanci di esercizio 2017 e 2018;

- considerata la previsione di cui al paragrafo "Aggiornamento dei corrispettivi" del contratto in essere con Deloitte & Touche spa;

- esaminata la proposta motivata del Collegio Sindacale redatta ai sensi dell'art. 13, comma 1 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e condividendone le motivazioni delibera di integrare gli onorari da riconoscere alla società Deloitte & Touche spa per le attività aggiuntive di revisione per un importo complessivo di 3.000,00 euro per la revisione del bilancio dell'esercizio 2017 e per un importo complessivo di 15.000,00 euro per la revisione del bilancio dell'esercizio 2018."

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea. Constatato che nessun Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta, 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 18,53 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 58 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.633.935 azioni, pari al 81,70% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato la proposta di integrazione degli onorari da riconoscere alla Società di revisione Deloitte & Touche spa per le attività aggiuntive di revisione per un importo complessivo di 3.000,00 euro per la revisione del bilancio dell'esercizio 2017 e per un importo complessivo di 15.000,00 euro per la revisione del bilancio dell'esercizio 2018.

### **3. Elezione del Consiglio di Amministrazione;**

Il Presidente fa presente che è giunto a conclusione il mandato triennale dell'intero Consiglio di amministrazione.

Si rammenta che in base all'art. 16 dello Statuto il Consiglio di Amministrazione è formato fino a dodici componenti, per cui l'Assemblea è chiamata in primo luogo a determinare il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed in secondo luogo ad eleggere l'intero Consiglio, che rimarrà in carica per un triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

Il Presidente ricorda che l'Assemblea ordinaria svoltasi il 7 aprile 2015 ha determinato in 11 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda inoltre che il 31 agosto 2017 è scomparso il Dott. Achille Saporetti che rivestiva l'incarico di Consigliere Anziano e che non si è proceduto alla sua sostituzione per cooptazione in quanto l'Assemblea ordinaria del 10 marzo 2017 aveva deliberato di elevare a dodici il numero dei Consiglieri (confermando nell'incarico il Dott. Lanfranco Gualtieri ed eleggendo nuovo Amministratore il Dott. Nicola Sbrizzi), con l'avvertenza che, qualora il numero dei Consiglieri si fosse ridotto ad undici per effetto della cessazione di uno degli Amministratori in carica, non si sarebbe proceduto alla sostituzione dell'Amministratore cessato, ma che il Consiglio di Amministrazione sarebbe rimasto di undici.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti nominativi:

Dott. Giovanni Tamburini – Presidente

Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli – Vice Presidente

Comm. Avv. Daniele Bulgarelli – Consigliere Anziano

Prof. Giorgio Amadei

Cav. P.A. Graziano Ciaranfi

Dott. Lanfranco Gualtieri

Sig. Ugo Mongardi Fantaguzzi

Comm. M° Egisto Pelliconi

Grand'Uff. Giorgio Sarti

Dott. Nicola Sbrizzi

Avv. Silvia Villa

Inoltre, pur non essendo Consigliere di amministrazione, il Comm. Alberto Domenicali è Presidente d'onore.

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

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Giuseppe De Filippi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa che propone di determinare in undici il numero degli Amministratori e di confermare gli attuali componenti del Consiglio di amministrazione, con gli attuali incarichi di Presidenza, nonché di confermare il Comm. Alberto Domenicali per il titolo onorifico di Presidente Onorario.

Il Presidente, coadiuvato dagli scrutatori, non ravvedendo alcun altro Azionista intenzionato pone in votazione la proposta, 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 rileva che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 57 azionisti,

portatori complessivamente di n. 6.632.935 azioni, pari al 81,68 % del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato la proposta formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi di determinare in undici il numero degli Amministratori e di confermare gli attuali componenti del Consiglio di Amministrazione, con gli attuali incarichi di Presidenza, nonché di confermare il Comm. Alberto Domenicali per il titolo onorifico di Presidente Onorario.

Il Presidente proclama pertanto eletti alla carica di Consigliere di Amministrazione della Banca di Imola spa i Sigg.ri Dott. Giovanni Tamburini, Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, Comm. Avv. Daniele Bulgarelli, Prof. Giorgio Amadei, Cav. P.A. Graziano Ciaranfi, Dott. Lanfranco Gualtieri, Ugo Mongardi Fantaguzzi, Comm. M° Egisto Pelliconi, Grand'Uff. Giorgio Sarti, Dott. Nicola Sbrizzi e l'Avv. Silvia Villa che rimarranno in carica per il prossimo triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

I Consiglieri di Amministrazione sono determinati nel numero di undici. Il Presidente conferma il Comm. Alberto Domenicali per il titolo onorifico di Presidente Onorario.

#### **4. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;**

Il Presidente comunica che in concomitanza con la presente Assemblea scade il mandato del Collegio Sindacale; conseguentemente l'Assemblea è chiamata ad eleggere il nuovo Collegio Sindacale che rimarrà in carica per un triennio fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

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

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Giuseppe De Filippi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa che propone la conferma del Dott. Paolo Pasquali quale Presidente del Collegio Sindacale, dell'Avv. Luciano Contessi e del Dott. Davide Bucchi quali Sindaci effettivi e del Dott. Roberto Cagnina e del Rag. Gaetano Gentile per l'incarico di Sindaci supplenti.

A norma dell'art. 2400 del Codice Civile, come modificato dall'art. 2 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, rendo noto che le persone che sono state proposte per la elezione a componenti del Collegio Sindacale, ricoprono i seguenti incarichi di amministrazione e di controllo presso altre società:

#### **PASQUALI PAOLO**

- **Presidente** della "Unione Provinciale degli Agricoltori di Ravenna- Confagricoltura";
- " Confagricoltura Ravenna Srl;

- “ Geo Srl;
- **Vice Presidente** del Consorzio di Bonifica della Romagna Occidentale;
- **Consigliere** della “Cooperativa Sociale per l’inserimento in attività lavorative e sociale – Cials soc. coop. a r. l.”
- **Sindaco effettivo** Cassa di Risparmio di Ravenna Spa
- **Sindaco supplente** di “Italcredi Spa”

#### **CONTESSI LUCIANO**

- Liquidatore di “**Libro Aperto Nuove Edizioni Soc. Coop. a r. l. in liquidazione**”.
- **Sindaco effettivo** del “Banco di Lucca e del Tirreno Spa”
- **Sindaco effettivo** della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa
- **Sindaco supplente** Domus Nova Spa
- **Sindaco supplente** Casa di cura S. Francesco

#### **BUCCHI DAVIDE**

- **Sindaco effettivo:**
  - Sicis Srl con socio unico
  - Sifin Srl
- **Sindaco supplente:**
  - Banco di Lucca e del Tirreno Spa
  - Sorit Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
  - F.Ili Righini Spa
  - Prestige Real Estate Spa
  - Prestige Spa
  - I.R.S.T. Srl
- **Amministratore Unico:**
  - MAVIS Srl

#### **ROBERTO CAGNINA**

- **Presidente Collegio Sindacale**
  - Sifin Srl
  - Banco di Lucca e del Tirreno Spa
- **Consigliere di amministrazione**
  - Prestinuova Spa

#### **GAETANO GENTILE**

- **Presidente Collegio Sindacale**
  - Cassa di Risparmio di Ravenna Spa

- **Sindaco effettivo:**
  - Banco di Lucca e del Tirreno Spa
- **Sindaco supplente:**
  - Italcredi Spa
  - Sorit Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
- **Revisore Unico**
  - Fronte Parco Immobiliare Srl

Il Presidente pone in votazione la proposta, 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.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 57 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.632.935 azioni, pari al 81,68 % del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato la proposta formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi di determinare l'elezione dei componenti per il nuovo Collegio Sindacale che rimarrà in carica per il prossimo triennio formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi. Pertanto proclama eletti alla carica di Presidente del Collegio Sindacale il Dott. Paolo Pasquali, alla carica di Sindaci effettivi il Dott. Davide Bucchi e l'Avv. Luciano Contessi ed alla carica di Sindaci supplenti il Dott. Roberto Cagnina ed il Rag. Gaetano Gentile, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2020.

#### **5. Politiche di remunerazione;**

Il Presidente ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso la Banca di Imola spa da apposito Regolamento, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria dell'8 giugno 2009 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle Banche e da ultimo approvato dall'Assemblea ordinaria del 10 marzo 2017.

Il Regolamento, predisposto dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna spa nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, è valido per tutte le società del Gruppo tenute alla sua applicazione ed al suo recepimento.

Il Regolamento, originariamente predisposto con l'assistenza di società qualificata esterna autonoma e indipendente (KPMG Advisory spa di Milano), è stato aggiornato con il contributo dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, ciascuno secondo le

rispettive competenze (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, *Compliance* di Gruppo, *Risk Management* di Gruppo).

L'aggiornamento è avvenuto in aderenza all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale e nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono da sempre il Gruppo, e che hanno da sempre privilegiato la patrimonializzazione e risultati effettivi e duraturi nel tempo.

In coerenza ai principi dettati dalle Disposizioni di Vigilanza, che prevedono, tra l'altro, che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara e completa riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, si sottopone all'esame dell'odierna Assemblea, ai fini della sua approvazione anche ai sensi dell'articolo 9.2 del vigente Statuto sociale, il testo aggiornato del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 10 marzo 2017 sono evidenziate in grigio), il testo dell'Informativa redatta in attuazione della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna di Gruppo sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2017, di cui viene data lettura dal Responsabile Rag. Franco Gianelli. Il Presidente propone all'Assemblea di omettere la lettura dell'informativa e del Regolamento.

La proposta viene approvata all'unanimità dall'Assemblea.

BANCA DI IMOLA S.p.A.

INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI  
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e  
dell'articolo 450 CRR)

*Documento aggiornato al marzo 2018 e pubblicato sul sito [www.bancodiimola.it](http://www.bancodiimola.it)*

**PREMESSA**

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione" (Regolamento) approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserita nel sito [www.bancodiimola.it](http://www.bancodiimola.it)

***Informativa qualitativa – ARTICOLO 450 CRR lettere a)-f)***

**a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, sul ruolo degli organi e delle funzioni aziendali interessate e dei consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa per definire la politica**

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

Il modello di retribuzione ed incentivazione elaborato dal Gruppo affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico quadriennale, il RAF (Risk Appetite Framework) ed il Modello per il governo del processo ICAAP di Gruppo.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora, aggiorna e predispone il Regolamento. Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, nel processo di definizione del Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche ex-post.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo, che, una volta valutato e approvato il documento stesso, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, redigendo una relazione nella quale rappresenta 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.

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

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantengano la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio

tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna di Gruppo vigila che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente Regolamento ed 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.

Le eventuali evidenze e/o anomalie riscontrate sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per gli adempimenti e determinazioni di competenza dello stesso, ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza, sono portate anche all'attenzione della Direzione Generale della Capogruppo e delle Funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie.

Il vigente Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto alla luce delle disposizioni emanate da Banca d'Italia e 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, è stato aggiornato nel 2015 con l'assistenza della società qualificata esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa - Milano.

Le banche facenti parte del Gruppo bancario non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e sottopongono all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo; restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società Capogruppo.

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

b) c) d) Informazioni relative alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e per l'adeguamento ai rischi, politiche di differimento e meccanismi di correzione ex post), agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile ed alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati.

#### POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle disposizioni normative in materia. I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

#### Amministratori

A tutti gli Amministratori spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

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

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

In tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile, per il solo periodo di tempo che ha svolto l'incarico. L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica è determinato ex-ante dall'Assemblea Ordinaria e dal CdA ai sensi dell'art.2389 terzo comma del Codice Civile, in misura comunque complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale). All'interno delle componenti fisse della remunerazione potranno inoltre essere previsti benefit.

#### 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 in ragione dei loro uffici. 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, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

#### POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge e dei contratti nazionali, aziendale e sulla base di quanto previsto dallo Statuto e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi (RAF - Risk Appetite Framework).

#### Identificazione del personale più rilevante

Le disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione devono essere applicate a tutto il personale aziendale. In tale ambito, viene richiesto alle banche di identificare il personale più rilevante ossia "la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo", destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

Tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità sono stati individuati:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di sopra);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettore Generale);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo) e la Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo.
- i Responsabili delle Aree: Finanza di Gruppo; Commerciale; Crediti di Gruppo; Risorse e Sistemi di Gruppo; Amministrativa di Gruppo; Zone/Aree Commerciali della Capogruppo; il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo; il responsabile del Controllo di Gestione di Gruppo; il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati ai sensi del Regolamento (UE) n.604/2014 anche i dipendenti che rispondono ai seguenti requisiti quantitativi:

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro;
- rientrano nello 0,3% del personale interessato cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata;
- gli viene riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione oppure ad uno dei membri del perimetro del "personale più rilevante" escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel gruppo sono escluse pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL e dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014.

#### Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances aziendali e personali.

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 sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta. Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La componente fissa remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto - soprattutto per quanto riguarda l'Alta Direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate. Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare al personale l'adozione di comportamenti non coerenti al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di benefit, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale e comunque sempre su base non discrezionale che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale.

#### Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

È considerata Remunerazione Variabile ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance personale e/o aziendale, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La componente variabile della retribuzione deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e del gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex - post (malus e claw - back) idonei a riflettere i livelli di performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

Si premette che la parte variabile dei compensi destinati alle figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi viene corrisposta sulla base di misure che valutano la performance corretta per il rischio, a livello sia individuale, sia di unità operativa che con riferimento al Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie. I compensi variabili (significativi) erogati, qualora superino l'importo di rilevanza stabilito, vengono anche differiti per un periodo di tempo adeguato al fine di verificare l'effettiva buona qualità della gestione.

Nell'ambito della componente variabile della remunerazione vengono distinti i seguenti strumenti: Valore Aggiunto Pro-capite (VAP); Una tantum di merito; Bonus.

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione 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 e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso la componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. Sebbene il CCNL vigente (art.51) preveda la possibilità di istituire sistemi incentivanti automatici, il Gruppo, per il momento, ha deciso di non adottarli.

#### Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione dei bonus può essere attivato dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere e prevede, inoltre, una valutazione totalmente discrezionale e non automatica da parte del Consiglio di Amministrazione. L'eventuale erogazione dei bonus è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- Ratio Patrimoniali Consolidati al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato);
- Ratio di Liquidità di Gruppo al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo);
- Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus 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). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile erogata, comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, 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 Operativo Lordo- ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;
- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

#### Meccanismi di malus e claw-back

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d.Malus) i quali prevedono:

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

Oltre ai meccanismi di Malus l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- Comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;
- Violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

#### Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni. Coerentemente a tali principi, per la forma di retribuzione variabile sopra individuata "Bonus" sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati ex-ante:

- a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al "Personale più rilevante" e ai componenti delle Funzioni di Controllo, che hanno un valore fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;
- b) si considerano di importo significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a 20.000,00 euro annui lordi e al 20% della retribuzione annua lorda o comunque maggiori di 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo di assegnazione "bottom-up" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito.

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

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

I Bonus, di importo significativo, assegnati al "Personale più rilevante" come da ipotesi sub b) verranno corrisposti garantendo sia il bilanciamento, tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, sia il differimento temporale.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite per il "Personale più rilevante" potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

In particolare, la componente variabile che eccede la soglia di cui all'ipotesi sub a) sarà erogata mediante l'assegnazione di tre quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società. L'Impegno di Performance è proporzionale alla redditività della banca corretta per il rischio espressa attraverso il valore del RARORAC. Tale valore è determinato applicando la seguente formula:  $RARORAC = RORAC - \text{costo del capitale}$  dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1° pilastro.

Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno per quelli attribuiti "up-front" e di almeno 6 mesi per quelli differiti. Per la parte variabile differita, prima dell'effettiva corresponsione, è prevista l'applicazione di meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

#### Modalità di erogazione

Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori) La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere effettuata solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere)

sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, 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.

- Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
- RARORAC;
- EVA;
- Raccolta Diretta;
- ROL (Risultato Operativo Lordo);
- Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
- Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);

OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività:

- progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo (tra tali progetti si considera anche il rispetto degli obiettivi e delle scadenze definiti dalla Banca per la gestione degli NPL, in osservanza delle *"Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di crediti deteriorati"* pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018);
- qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione;
- conformità alla normativa interna/esterna.

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società.

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 (Malus).

#### Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo. La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

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

OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:

- adeguamento alla normativa;
- verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna;
- corretto monitoraggio dei rischi;
- efficace gestione delle risorse;
- progetti specifici attribuiti ad ogni funzione

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società

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

#### Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni sopra descritto, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

**f) Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati**

Il Gruppo attraverso la definizione e l'applicazione delle proprie Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende perseguire e assicurare 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 servire al meglio gli interessi dei propri clienti e per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

L'obiettivo è di assicurare, altresì, che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e obiettivi di lungo periodo, tra le quali anche di gestione dei crediti deteriorati, collegati ai risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso la clientela ed il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota prot. n. 0287283/18 del 7 marzo 2018 della Banca d'Italia, in tema di "Bilancio 2017. Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione", che richiama la Raccomandazione della BCE del 28 dicembre 2017 sulla politiche di distribuzione dei dividendi (BCE/2017/44) e la lettera della BCE del 4 gennaio 2018 avente ad oggetto le politiche relative alla remunerazione variabile nelle quali si richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche prudenti, che assicurino il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori disciplinati dal Regolamento (UE) n. 515/2013 (CRR) e garantiscano il graduale raggiungimento dei più elevati requisiti di capitale in linea con gli esiti dello SREP.

*Informativa quantitativa – ARTICOLO 450 CRR lettere g)-h*

**g) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per linee di attività (importi lordi)**

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2016*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa		Banca di Imola SpA		Banco di Lucca e del Tirreno Spa		Italcredi S.p.A.		Sorit Spa		Argentario Spa****	
	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	886.127	esclusa	493.874	esclusa	214.669	esclusa	120.215	esclusa	125.749	esclusa	303.529	esclusa
Collegio Sindacale**	160.972	esclusa	119.046	esclusa	57.675	esclusa	42.591	esclusa	39.859	esclusa	71.316	esclusa
Alta Direzione	743.481	100.000	317.072	7.075	154.372	4.000	269.677	28.000	411.936	29.535	75.000	
BUSINESS UNITS	2.617.727	162.312	345.470	4.930			1.591.357	37.900	551.618	14.796		
STAFF	6.637.818	385.364	488.502	4.213	180.189	1.800	652.283	16.210	565.439	22.071		
DISTRIBUZIONE	19.453.973	1.007.503	8.725.168	86.897	1.753.126	12.157	108.391	1.500				
Collaboratori	25.000		75.000		54.485							
Totale complessivo	30.525.098	1.665.179	10.564.131	105.115	2.414.516	17.997	2.784.515	83.210	1.694.601	66.402	449.845	

**NOTE**

\* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2016 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2016 variabile liquidato nel 2017 per la prestazione 2016. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

\*\* Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso e gettoni di presenza lordi.

\*\*\* Remunerazione fissa: come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.

\*\*\*\* Presente solo nell'anno 2016 poiché fusa per incorporazione nel 2017.

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2017*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa		Banca di Imola SpA		Banco di Lucca e del Tirreno Spa		Italcredi S.p.A.		Sorit Spa		Sifin Srl****	
	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	653.888	esclusa	491.366	esclusa	249.147	esclusa	139.612	esclusa	168.017	esclusa	25.850	esclusa
Collegio Sindacale**	158.729	esclusa	119.842	esclusa	68.671	esclusa	39.805	esclusa	39.255	esclusa	9.400	esclusa
Alta Direzione	744.203		317.075		157.252		271.224		408.740		51.114	
BUSINESS UNITS	2.385.672		194.177				1.414.833		492.726		60.855	
STAFF	6.602.605		497.939		126.790		650.290		647.200		31.492	
DISTRIBUZIONE	19.238.323		8.779.402		1.919.096		110.845					
Collaboratori	25.000		103.552		5.489							
Totale complessivo	30.006.420		10.493.373		2.526.425		2.626.609	83.210	1.755.938		178.711	

**NOTE**

\* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2017 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2017 variabile non ancora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

\*\* Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso e gettoni di presenza lordi.

\*\*\* Remunerazione fissa: come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.

\*\*\*\* Società acquisite il 2 novembre 2017.

#### h) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per il Personale più rilevante (importi lordi)

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2016*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sortis Spa			Argentario Spa*****		
	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE
PERSONALE PIU RILEVANTE																		
Consiglio di Amministrazione**	14	886.127	esclusa	11	495.874	esclusa	7	214.669	esclusa	5	120.215	esclusa	7	125.749	esclusa	9	303.529	esclusa
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	2	743.481	100.000	2	317.072	7.075	1	154.372	4.000	2	269.677	28.000	1	411.936	29.535	1	75.000	
Responsabili delle Funzioni di Controllo	13	1.313.000	110.896															
Totale *****	33	3.415.494	252.187	13	810.946	7.075	8	369.041	4.000	7	389.892	28.000	9	537.685	29.535	10	378.529	

#### NOTE

- \* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2016 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2016 variabile liquidato nel 2017 per la prestazione 2016. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.
- \*\* Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso e gettoni di presenza lordi.
- \*\*\* Remunerazione fissa: come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.
- \*\*\*\* Gli importi della remunerazione variabile sono stati erogati in contanti e non sono presenti importi differiti.
- \*\*\*\*\* Non sono stati corrisposti trattamenti di fine rapporto al "Personale più rilevante".
- \*\*\*\*\* Presente solo nell'anno 2016 poiché fusa per incorporazione nel 2017.

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2017*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sortis Spa			Sifin Sri*****		
	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE	n.	REM. FISSA ***	REM**** VARIABLE
PERSONALE PIU RILEVANTE																		
Consiglio di Amministrazione**	14	853.888	esclusa	11	491.386	esclusa	8	249.147	esclusa	5	139.612	esclusa	8	168.017	esclusa	7	25.850	esclusa
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	2	744.203		2	317.075		1	157.251		1	271.224		2	408.740		1	51.114	
Responsabili delle Funzioni di Controllo	13	1.335.007																
Totale *****	33	3.411.153		13	808.461		8	406.399		7	410.836		9	576.757		10	76.964	

#### NOTE

- \* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2017 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2017 variabile non ancora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.
- \*\* Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso e gettoni di presenza lordi.
- \*\*\* Remunerazione fissa: come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.
- \*\*\*\* Gli importi della remunerazione variabile sono stati erogati in contanti e non sono presenti importi differiti.
- \*\*\*\*\* Non sono stati corrisposti trattamenti di fine rapporto al "Personale più rilevante".
- \*\*\*\*\* Società acquisita il 2 novembre 2017.

**i) Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio**

Nessuno all'interno del Gruppo percepisce un compenso pari o superiore al milione di euro.

**j) Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali**

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2017			
Banca di Imola S.p.A.			
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	105.638	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 2.226,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	escluse
Direttore Generale **	169.998		
Vice Direttore Generale**	147.077		

\* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2017 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2017.

\*\* Per il Direttore Generale e Vice Direttore Generale i compensi variabili riferiti all'anno 2017 non risultano ancora liquidati alla data di pubblicazione del documento.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 22 marzo 2018

**Verbale di attività di verifica**

**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017 DELLE POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELLA BANCA DI IMOLA,  
DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELLA CAPOGRUPPO E RECEPITE DAL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE**

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, tra le quali la comunicazione del 13 marzo 2013, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", la Funzione di Revisione Interna di Gruppo ha effettuato 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".

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato in data 09 marzo 2017 e successivamente l'Assemblea ordinaria della Capogruppo ha approvato in data 13 marzo 2017 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 22/05/2017, adottando criteri ancora più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dagli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2016/2017 (componente fissa pagata nell'anno 2016 e componente variabile relativa all'anno 2016, pagata nell'anno 2017) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 09 marzo 2017 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 13/03/2017 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 10/03/2017.

**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 nel tempo.

Sono tassativamente esclusi premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Banca di Imola, per i Dipendenti, 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. La parte variabile corrisposta nell'anno 2017 riferita all'anno 2016, è stata erogata sotto forma di "una tantum di merito" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo ha infatti realizzato, 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.

#### **Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nell'anno 2017**

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2017, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 22/05/2017, richiamate le precedenti delibere, 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 2016, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);
- Il Consiglio di Amministrazione in data 22/05/2017, richiamate le precedenti delibere 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 2016, ha preso atto che le barriere di accesso a livello consolidato erano state superate. In relazione ai limiti individuali previsti per Banca di Imola si è riscontrata l'impossibilità di procedere, in considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo sul ROL, alla corresponsione di "Bonus", all'Alta Direzione (Direttore Generale e Vice Direttore Generale) ed al personale;

nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, ha proceduto, come previsto dal Regolamento, all'erogazione eccezionale di "una tantum di merito" di carattere individuale connessi a prestazioni di qualità particolarmente significativa.

- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2017 dalla Banca di Imola corrisponde a circa all'1,05% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2016 e parte variabile erogata nel 2017) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca";
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

Gli "una tantum di merito" 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 per servire al meglio gli interessi dei Clienti e gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione dei dipendenti <sup>(1)</sup>

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("bonus" e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale piu' rilevante	2	324.147	317.072	7.075
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	225	9.657.179	9.559.139	98.040
<b>Totale</b>	<b>227</b>	<b>9.981.326</b>	<b>9.876.211</b>	<b>105.115</b>

<sup>(1)</sup> Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2016

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2016 euro 43.970,60

#### Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2017

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, 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 confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

#### Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2017

Sono tassativamente esclusi meccanismi di incentivazione ed è stata tassativamente esclusa l'erogazione di componenti variabili di remunerazione e di compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di

Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si è accertato che l'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (determinato ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile) è in misura complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

Gli importi erogati per Amministratori e Sindaci corrispondono a quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci che ha stabilito:

- un compenso di euro 26.451,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- un gettone di presenza di 199,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione;

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

Sono stati erogati inoltre compensi aggiuntivi 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 112.760,68 lordi.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della loro 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 dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 09 marzo 2017 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 13/03/2017 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 22/05/2017, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca e non si ravvisano criticità.

**REVISIONE INTERNA di GRUPPO**  
Il Responsabile  
Franco Gianelli



## **Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

### Indice

1. DEFINIZIONI.....	69
2. OBIETTIVO.....	71
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	72
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI.....	75
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	75
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	76
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	76
5.1 Amministratori.....	77
5.2 Componenti il Collegio Sindacale.....	77
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE.....	78
6.1 Identificazione personale più rilevante.....	78
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione.....	80
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione.....	83
6.4 Modalità di erogazione.....	90
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	92
7.1 Promotori finanziari.....	92
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi.....	93
7.3 Collaboratori esterni.....	93

Il presente Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto alla luce delle disposizioni emanate da Banca d'Italia e 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, è stato aggiornato con l'assistenza della società esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo - Gestione del Personale, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi 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, l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse, privilegiando sempre gli interessi della clientela.

Le banche facenti parte del Gruppo bancario non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e sottopongono all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo; restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società Capogruppo.

## 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.;

**“Società del Gruppo”**: Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A, Sifin srl;

**“Banche intermedie”**: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;

**“Organo con funzione di controllo o organo di controllo”**: a seconda del modello di amministrazione e controllo, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione;

**“Organo con funzione di gestione”**: l’organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l’attuazione degli indirizzi deliberati nell’esercizio della funzione di supervisione strategica;

**“Organo con funzione di supervisione strategica”**: l’organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso Consiglio d’Amministrazione;

**“Funzioni aziendali di controllo”**: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d’Italia in materia di sistema dei controlli interni; si considera, funzione aziendale di controllo, per la presente materia, anche la funzione risorse umane;

**“Personale”**: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori delle Banche e Società del Gruppo;

**“Personale più rilevante”**: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo bancario;

**“Remunerazione fissa”**: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio di prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile, sospendibile o cancellabile dall’azienda; non fornisce incentivi all’assunzione dei rischi; indipendente dalle performances (aziendali e personali). Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi;

**“Remunerazione variabile”**: i) ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile o cancellabile dall’azienda, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale e/o personale, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*);

**“Impegno di Performance”**: strumento “virtuale” il cui valore riflette il valore economico della Società. Alla fine del periodo massimo di detenzione di tale strumento, si riconosce all’avente diritto una remunerazione di tipo monetaria in funzione del valore assunto dall’Impegno di Performance;

**“Bonus di importo non significativo”**: remunerazione variabile di importo fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non

superiore a 100.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.

## 2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti del Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei promotori finanziari, dei mediatori creditizi ed agenti in attività finanziaria nonché dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e recepite dalle Banche e 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.

L'obiettivo è di assicurare, altresì, che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e obiettivi di lungo periodo, collegati ai risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono *in toto* la nota della Banca d'Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012<sup>1</sup>, in tema di "*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*", nella quale si è inteso richiamare l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

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.

---

<sup>1</sup> I contenuti della citata nota sono stati trasfusi nel Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti).

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

In analogia alle indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea (BCE) alle banche *significant*, nel gennaio 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato le "Linee guida per le banche *Less Significant* italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati" che, nel descrivere le aspettative della Vigilanza sull'argomento, pongono criteri per la determinazione della remunerazione e degli incentivi del personale con potere decisionale rilevante coinvolto nella gestione dei crediti deteriorati (*non performing loans*, NPL).

Le presenti politiche di remunerazione ed incentivazione tengono, inoltre, conto dei decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, che hanno dato attuazione alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (*Bank Recovery and Resolution Directive*), che ha introdotto tra l'altro una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie, con indicazione anche sulla componente variabile della remunerazione.

Già a fine settembre 2009 il *Financial Stability Board* (c.d. "FSB"), alla luce degli indirizzi individuati sin dall'aprile dello stesso anno dal G20, ha rilasciato gli standard di implementazione dei "*Principles for sound remuneration practices*", in cui sono stati fissati diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: *Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight*. Successivamente, nel mese di ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi a tali nuovi standard dandone tempestiva e puntuale comunicazione all'Autorità di Vigilanza, richiedendo in particolare che:

- il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;
- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
- il pagamento dei bonus annuali significativi 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.

A livello comunitario, la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CDR IV", in vigore dal 1° gennaio 2014), mira a dare attuazione ai principi ed alle norme internazionali introducendo, tra gli altri, l'espresso obbligo a carico degli enti creditizi di attuare e mantenere, per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto importante sul profilo di rischio degli enti stessi, politiche e prassi in materia di remunerazione coerenti con una gestione efficace del rischio.

I principi e le prescrizioni contenute nella sopra richiamata CRD IV nonché i criteri stabiliti in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB, sono state recepite dalla Banca d'Italia con l'introduzione nella Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nella Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" del Capitolo 2 "Politiche di remunerazione e incentivazione" (7° aggiornamento del 18 novembre 2014). Tali disposizioni, che costituiscono parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, si integrano inoltre con i *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS") emanati dalla Commissione Europea su proposta dell' "EBA", ai sensi della CRD IV, con il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 che stabilisce le modalità di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo del rischio dell'ente sulla base della combinazione di criteri quantitativi e qualitativi.

Inoltre, nel giugno del 2013 la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato il documento recante "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)"<sup>2</sup>, finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente (Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007, Parte III, Regolamento Consob n. 16190/2007, Libro III).

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. 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 € 6,9 miliardi<sup>3</sup>, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi<sup>4</sup>, 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 o 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:

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;

---

<sup>2</sup> Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)".

<sup>3</sup> Valore rilevato al 31/12/2016.

<sup>4</sup> Oltre che dalla circostanza di non essere considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (c.d. "RMVU").

- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, di cui il sociogramma semplificato è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità;
- 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 dall'organo di supervisione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile<sup>5</sup>;
- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata anche a livelli di significatività della stessa e all'andamento della Banca.

**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.**

**Si evidenzia che nessun esponente e dipendente del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle *Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners* (pari attualmente ad un milione di euro).**

---

<sup>5</sup> Come previsto nello Statuto aggiornato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2013, 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. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società.

## 4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

### **4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

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, il RAF (Risk Appetite Framework) ed il Modello per il governo del processo ICAAP di Gruppo.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora, aggiorna e predispone il presente Regolamento<sup>6</sup>.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo, che, una volta valutato e approvato il documento stesso, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di vigilanza<sup>7</sup> ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del presente Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, redigendo una relazione nella quale rappresenta 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.

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

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna di Gruppo vigila che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente

---

<sup>6</sup> Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di vigilanza, nel processo di definizione del presente Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex-post*.

<sup>7</sup> V. nota n. 1.

Regolamento ed 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.

Le eventuali evidenze e/o anomalie riscontrate sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per gli adempimenti e determinazioni di competenza dello stesso, ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza, sono portate anche all'attenzione della Direzione Generale della Capogruppo e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

#### **4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

La competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai membri dei Consigli di Amministrazione delle Banche e Società del Gruppo spetta alle rispettive Assemblee, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

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 Società e Banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo: le Banche con apposita delibera assembleare e delibera del Consiglio di Amministrazione le altre Società.

All'interno delle Società la competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai membri dell'Organo Amministrativo spetta all'Organo assembleare, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Il Consiglio di Amministrazione delle società stabilisce gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.

## **5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI**

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle predette disposizioni normative.

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

## **5.1 Amministratori**

A tutti gli Amministratori spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

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

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

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

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica è determinato ex-ante dall'Assemblea Ordinaria e ai sensi dell'art.2389 terzo comma del Codice Civile, in misura comunque complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

All'interno delle componenti fisse della remunerazione potranno inoltre essere previsti benefit.

## **5.2 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 in ragione del loro ufficio. 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, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

## 6. 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 e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi (RAF - Risk Appetite Framework).

**Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel Gruppo sono escluse pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL e dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014.**

Le disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione devono essere applicate a tutto il personale aziendale. In tale ambito, viene richiesto alle Banche di identificare il personale più rilevante ossia *“la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo”*, destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

### **6.1 Identificazione personale più rilevante**

In attuazione alla CRD IV, il processo di identificazione del “personale più rilevante” deve essere svolto dalle banche su base individuale, anche quando appartenenti ad un Gruppo bancario. Per le Società del Gruppo che non rientrano nell’applicazione della CRD IV l’identificazione del “personale più rilevante” è effettuata solo a livello di Gruppo. Gli esiti di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

La Cassa ha dunque proceduto a valutare e identificare il “personale più rilevante” applicando i requisiti qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato UE n.604 del marzo 2014, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di Banca d’Italia e sulla base di ulteriori criteri aziendali individuati.

Tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio proporzionalità sono stati identificati i seguenti soggetti di tutte le società del Gruppo Bancario:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 5.1);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo) e la Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
- i Responsabili delle seguenti Aree:
  1. Finanza di Gruppo;
  2. Commerciale;
  3. Crediti di Gruppo;
  4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
  5. Amministrativa di Gruppo;
  6. Sede/Zone/Aree Commerciali;
- il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Studi, Pianificazione e Controllo di Gestione di Gruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali della Capogruppo.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati ai sensi del citato Regolamento (UE) n.604/2014 anche i dipendenti che rispondono ai seguenti requisiti quantitativi:

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000,00 Euro;
- rientrano nello 0,3% del personale interessato cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata;
- gli viene riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione oppure ad uno dei membri del

perimetro del “personale più rilevante”<sup>8</sup>, escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

Come da Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 i criteri qualitativi non si considerano soddisfatti se la banca ritiene che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca stessa:

- esercita una attività ed ha poteri solamente in una unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di una unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte

## **6.2 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 appiattare le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.

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.

---

<sup>8</sup> Per individuare la remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione non sono stati presi in considerazione i membri del Consiglio di Amministratori che ricevono esclusivamente il compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci.

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre Società del Gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances aziendali e personali.

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 sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali eventuali assegni *ad personam*, riassorbibili o meno, il premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, indennità di ruolo, assegni legati a patti di allungamento del preavviso, assegni legati a patti di non concorrenza corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro o deliberati in autonomia dal Consiglio di Amministrazione. Tali corrisposizioni, presenti comunque in forma marginale, sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili nè modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, seconda del caso;
- non riducibili, sospendibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

In particolare, la tipologia di patto di non concorrenza utilizzata dal Gruppo ha l'unica ed esclusiva finalità di garantire che il lavoratore, una volta risolto il suo rapporto di lavoro, non vada a svolgere le medesime attività per aziende concorrenti o in aree confinanti, per un determinato periodo di tempo.

Il Gruppo utilizza come parametro per la remunerazione di questo patto il riconoscimento di una quota fissa di retribuzione liquidata mese per mese. Quando il rapporto cessa, al lavoratore non spetta nulla, né è prevista alcuna indennità compensativa di fine rapporto.

Anche il patto di preavviso rappresenta una quota di retribuzione fissa, predeterminata, non correlata a obiettivi o risultati individuali, collettivi o aziendali. In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore viene trattenuta la somma corrispondente a tale patto per il periodo di preavviso non lavorato. La somma che il dipendente è tenuto a riconoscere alla banca in caso di dimissioni anticipate agisce come forma di penale.

A conferma che in entrambi i casi illustrati non si tratta di trattamenti economici aventi natura variabile, si evidenzia che gli stessi presentano le seguenti caratteristiche:

- vengono predeterminati in misura fissa alla data di accordo, usando come unico parametro la retribuzione individuale del soggetto che li stipula;
- non sono legati ad alcuna performance aziendale e/o personale;
- sono permanenti, non revocabili, non sospensibili o cancellabili autonomamente dall'azienda. Per una eventuale modifica dei suddetti patti, infatti, è comunque necessario il consenso del lavoratore, non potendo l'impresa modificarli o variali in via unilaterale, neppure rispetto alle modalità di pagamento.

Le indennità di ruolo presenti nel Gruppo, di importi non significativi, sono corrisposte in esclusiva applicazione della contrattazione nazionale e aziendale di secondo livello, sono legate al ruolo e alla responsabilità organizzativa e pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo. L'importo non dipende da altri fattori e ciascun addetto che ricopre il medesimo ruolo percepisce la stessa indennità.

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

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

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale e comunque sempre su base non discrezionale che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista

anche l'assegnazione di fringe benefits, rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

### **6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione**

È considerata Remunerazione Variabile ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance personale e/o aziendale, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La componente variabile della retribuzione deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e del gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex - post (malus e claw - back) idonei a riflettere i livelli di performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

Si premette che la parte variabile dei compensi destinati alle figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi viene corrisposta sulla base di misure che valutano la performance corretta per il rischio, a livello sia individuale, sia di unità operativa che con riferimento al Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie.

I compensi variabili (significativi) erogati, qualora superino l'importo di rilevanza stabilito, vengono anche differiti per un periodo di tempo adeguato al fine di verificare l'effettiva buona qualità della gestione.

Nell'ambito della componente variabile della remunerazione vengono distinti i seguenti strumenti:

- **Valore Aggiunto Pro-capite (VAP):** il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica. In particolare, 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.

Le modalità di calcolo del VAP sono state definite nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello. Il VAP 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 (c.d. clausola di *malus*). È parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale.

Al fine del calcolo del VAP, tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale con l'anno precedente. In funzione dell'andamento migliore o peggiore vengono attribuite percentuali differenziate agli indicatori.

Il VAP è riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) per i dipendenti regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

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

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del Rol. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile - unica a corresponsione automatica - e del suo ammontare contenuto, la stessa è liquidata, come da precedenti accordi sindacali, in forma monetaria e non differita nel tempo.

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si tiene costantemente conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza<sup>9</sup>.

- **Una tantum di merito:** la politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportano l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di "*malus*"). Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola banca del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni ("una tantum di merito") s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno

---

<sup>9</sup> Cfr. Sezione VII (Disposizioni Transitorie e Finali) del Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.

- **Bonus:** il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione maggiormente connessa con le performance ottenute sia a livello aziendale sia a livello individuale. In particolare:
  - l'eventuale erogazione dei bonus può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere (parametri di adeguatezza patrimoniale, redditività e liquidità) stabilite preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (per maggiori approfondimenti si rinvia al paragrafo 6.3.1 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi");
  - l'ammontare del Bonus da riconoscere al singolo soggetto viene definito in maniera autonoma e discrezionale dal Consiglio di Amministrazione che a tal fine considera sia il superamento delle citate barriere, sia il raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi preventivamente individuati.

In ogni caso la componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo.

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 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.

Gli obiettivi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. I “Bonus” 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 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.

Sebbene il CCNL vigente (art.51) preveda la possibilità di istituire sistemi incentivanti, il Gruppo ha deciso di non adottarli, pertanto non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi.

Per tutto il personale, in particolare per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, gli obiettivi sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali tengono conto di quanto definito dall’ABI e le principali controparti sindacali di settore nell’*“Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro”* e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami.

In ottemperanza ai decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, della Direttiva 2014/59/UE cosiddetta “BRRD” (*Bank Recovery and Resolution Directive*), che ha introdotto una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie inerenti anche la componente variabile della remunerazione il *bail-in* è applicato alla componente variabile della remunerazione, salvo che essa sia stabilita da contratti collettivi. In ogni caso, esso è applicato alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante identificato ai sensi del Regolamento (UE) n. 604/2014.

### **6.3.1. Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi**

L’eventuale erogazione dei Bonus può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere e prevede, inoltre, una valutazione totalmente discrezionale e non automatica da parte del Consiglio di Amministrazione. L’eventuale erogazione dei bonus è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l’adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato*);
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio di Gruppo*);

- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac, Rarorac, EVA*).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus 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). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile erogata, comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, 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 Operativo Lordo-ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;
- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

### **6.3.2. Meccanismi di malus e claw-back**

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d.Malus) i quali prevedono:

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;

- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

Oltre ai meccanismi di Malus l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

### **6.3.3. Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società**

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni. Coerentemente a tali principi, per la forma di retribuzione variabile sopra individuata "Bonus" sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati *ex-ante*:

- a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al "Personale più rilevante" e ai componenti delle Funzioni di Controllo, che hanno un valore fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;
- b) si considerano di importo significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a 20.000,00 euro annui lordi e al 20% della retribuzione annua lorda o comunque maggiori di 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo di assegnazione "*bottom-up*" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile (compreso VAP e oneri accessori) da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non

potrà essere superiore al 9%<sup>10</sup> del ROL (Risultato Operativo Lordo) di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

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

I bonus, di importo significativo, assegnati al "Personale più rilevante" come da ipotesi sub b) verranno corrisposti garantendo sia il bilanciamento, tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, sia il differimento temporale.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite per il "Personale più rilevante" potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

In particolare, la componente variabile che eccede la soglia di cui all'ipotesi sub a) sarà erogata mediante l'assegnazione di tre quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società<sup>11</sup>. L'Impegno di Performance è proporzionale alla redditività della banca corretta per il rischio, espressa attraverso il valore del RARORAC. Tale valore è determinato applicando la seguente formula:  $RARORAC = RORAC - \text{costo del capitale}$  dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1° pilastro.

Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno per quelli attribuiti "up-front" e di almeno 6 mesi per quelli differiti. Per la parte variabile differita, prima dell'effettiva corresponsione, è prevista l'applicazione di meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

---

<sup>10</sup> Le analisi storiche condotte sugli esercizi passati della Banca hanno portato a quantificare nel 9% del ROL la parte variabile del costo del personale coerente con una sana e prudente crescita della componente patrimoniale della Banca.

<sup>11</sup> 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 è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

## 6.4 Modalità di erogazione

### I. Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori - cfr. punto 5.1)

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, 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.
  - Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
  - RARORAC;
  - EVA;
  - Raccolta Diretta;
  - ROL (Risultato Operativo Lordo);
  - Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
  - Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:
  - progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo<sup>12</sup>;
  - qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela);

---

<sup>12</sup> Con preciso riferimento al processo di gestione dei crediti deteriorati (c.d. non performing loans, NPL), tale parametro ricomprende l'ottimizzazione del processo di recupero del credito, in termini anche di efficacia ed efficienza operativa, con rispetto degli obiettivi e alle scadenze definiti dalla Banca per la gestione degli NPL, in osservanza delle "Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di crediti deteriorati" pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018.

- conformità alla normativa interna/esterna.

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.3.

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 (Malus).

## **II. Funzioni Aziendali di Controllo**

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

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

### **- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**

- adeguamento alla normativa;
- verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna;
- corretto monitoraggio dei rischi;
- efficace gestione delle risorse;
- progetti specifici attribuiti ad ogni funzione.

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.3.

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

### **III. Altro personale**

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 6.3, 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. 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, eccetto ovviamente quelli relativi all'Alta Direzione ed alle Funzioni Aziendali di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

## **7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

### **7.1 *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, 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, costituita da provvigioni di vendita, di gestione e ricorrenti riferite a quota parte delle commissioni pagate dal cliente alla società prodotto, è in linea con quanto indicato dalla disciplina applicabile. Qualora venisse prevista una remunerazione variabile non ricorrente verrà applicato quanto previsto dalla normativa.

## **7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi**

Gli Agenti in attività finanziaria, attualmente presenti nel Gruppo quasi esclusivamente presso la Società Italcredi, sono legati, nel rispetto della normativa applicabile, da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza e senza esclusiva) di svolgere su indicazione del preponente, 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 interamente "ricorrente" è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati, degli accordi di distribuzione. Le remunerazioni sono in linea con quanto indicato dalle disposizioni di Legge e dalle Authority del mercato.

I mediatori creditizi, attualmente presenti nel Gruppo in numero estremamente esiguo (circa due), hanno in essere, nel rispetto della normativa applicabile, una convenzione in forza della quale mettono in relazione, anche attraverso attività di consulenza, le Banche con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti. La loro remunerazione, interamente "ricorrente" è in linea con quanto indicato dalla disciplina applicabile. Qualora venisse prevista una remunerazione variabile non ricorrente verrà applicato quanto previsto dalla normativa.

## **7.3 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.

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

Il Presidente, coadiuvato dagli Scrutatori, non vedendo alcun Azionista intenzionato ad intervenire pone in votazione la proposta, 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 rileva che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 57 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.632.935 azioni, pari al 81,68 % del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

#### **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 eventualmente 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 previste remunerazione e/o premi basati su strumenti finanziari.*

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

*Per i Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile.”*

Si 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'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che lo scorso anno furono determinati in 26.451,00 euro annui lordi ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

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.

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Giuseppe De Filippi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa che propone la conferma dei medesimi compensi degli Amministratori determinati in 26.451,00 euro annui lordi ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente, coadiuvato dagli scrutatori, non vedendo alcun altro Azionista intenzionato ad intervenire pone in votazione la proposta, 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 rileva che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 57 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.632.935 azioni, pari al 81,68% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto all'unanimità dei presenti ha approvato la proposta formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi di determinare in 26.451,00 euro il compenso annuo lordo per i Consiglieri di Amministrazione ed un gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari di 199,00 euro lordi, con decorrenza dalla data dell'odierna Assemblea.

#### **7. Determinazione dei compensi dei Sindaci;**

Il Presidente comunica che per quanto riguarda il compenso spettante ai componenti il Collegio Sindacale, l'art. 2402 del Codice Civile prevede che sia determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio.

L'Assemblea deve quindi ora determinare i compensi dei Sindaci, che all'inizio del precedente mandato furono deliberati in 26.451,00 euro annui lordi ciascuno per i Sindaci effettivi, in 39.677,00 euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza da corrispondersi in occasione della partecipazione alle riunioni, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

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

Chiede la parola il Dott. Giuseppe De Filippi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa che propone la conferma dei medesimi compensi dei Sindaci, determinati in 26.451,00 euro annui lordi per ciascuno dei Sindaci, in 39.677,00 euro annui per il

Presidente del Collegio Sindacale ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza da corrisondersi in occasione della partecipazione alle riunioni, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente, coadiuvato dagli scrutatori, non ravvedendo alcun altro Azionista intenzionato ad intervenire pone in votazione la proposta del Dott. Giuseppe De Filippi, 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 pone in votazione la proposta, 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 rileva che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 57 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.632.935 azioni, pari all'81,68% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara che l'Assemblea col voto favorevole dei presenti all'unanimità ha approvato la proposta formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi di determinare in 26.451,00 euro il compenso annuo lordo per i Sindaci effettivi, in 39.677,00 euro il compenso annuo lordo per il Presidente del Collegio Sindacale ed un gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari di 199,00 euro lordi, con decorrenza dalla data dell'odierna Assemblea.

L'Assemblea tributa al Presidente un vivo e caloroso applauso.

Dopodichè, alle ore 19,07, 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