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 24.360.543,00 euro.

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

IN CONVOCAZIONE UNICA

Oggi 10 (dieci) marzo 2017 (duemiladiciassette), a seguito di avviso pubblicato in data 10 febbraio 2017 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 16,00 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 24.360.543,00 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 di esercizio al 31 dicembre 2016 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione; conseguenti eventuali elezioni;
3. Politiche di remunerazione;
4. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

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 16,00 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, Prof. Giorgio Amadei, Comm. Avv. Daniele Bulgarelli, 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.
Assente giustificato: il Dott. Achille Saporetti, Consigliere Anziano.
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. 62 Azionisti portatori complessivamente di n. 6.554.668 azioni, pari all'80,72% 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 24.360.543,00 euro ed è costituito da n. 8.120.181 azioni del valore nominale di 3,00 euro ciascuna.
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 Argentario spa, Banco di Lucca e del Tirreno spa, Italcredi spa e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia spa.
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. Il Presidente ricorda che non esistono azioni detenute direttamente dalla Società.
Invita 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.
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.

Precisa inoltre che Argentario spa, con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 01352870396 che detiene n. 4.714.187 azioni pari al 58,06% del capitale della Società e la Cassa di Risparmio di Ravenna spa con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 01188860397 che detiene n. 1.630.411 azioni pari al 20,08% del capitale della Società, hanno comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa vigente.

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, rivolge un cortese invito a tutti gli Azionisti, affinchè collaborino, in particolare evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione ed invita gli scrutatori a segnalare immediatamente i voti astenuti o contrari al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Invita inoltre gli Azionisti a provvedere alla segnalazione all'uscita della sala qualora si assentino prima della conclusione dei lavori.

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.

Informa inoltre che è funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'Assemblea.

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

Propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Direttore Generale rag. Sergio Zavatti, seduto alla destra del Presidente.

Propone inoltre di nominare quali scrutatori, i Soci Sigg.ri Claudio Cervellati e Barbara Casolini.

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 DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2016 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 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 2016.

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

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

La proposta viene approvata all'unanimità.

I prospetti dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico si allegano al presente verbale sotto la lettera "A" 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 € 407.389,94, in una quota destinata a Riserva di utili portata a nuovo per € 1.380,89 ed in una quota destinata a dividendo in contanti agli Azionisti per € 0,05 ad azione (per n. 8.120.181 azioni) per un importo complessivo di € 406.009,05.

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

Capitale sociale	€	24.360.543,00
Riserva sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93

Riserva da avanzo di fusione	€	22.067.720,87
Altre riserve	€	54.116.617,21
di cui:		
- *Riserva legale*	*€*	*18.460.744,31*
- *Riserva statutaria*	*€*	*22.738.025,42*
- *Riserve da FTA*	*€*	*14.055.721,30*
- *Riserve per "Operazioni under common Control"*	*€*	*109.085,86*
- *Riserve da IAS 8*	*€*	*(1.268.785,66)*
- *Utili (perdite) a Nuovo*	*€*	*1.380,89*
- *Altre*	*€*	*20.445,09*
Riserva da valutazione	€	343.405,96
Totale	€	135.712.857,97.

Il Presidente informa che il dividendo in contanti sarà posto in pagamento il 18.04.2017.
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. 6.549.153 azioni, pari all'80,65% del capitale sociale.
Il Presidente, a norma del Regolamento dell'Assemblea, dichiara quindi aperta la discussione sul bilancio al 31.12.2016, 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. 6.344.598 azioni; ringrazia il Consiglio di Amministrazione, i Sindaci ed il Direttore Generale e tutto il personale della Banca di Imola per l'impegno profuso nell'esercizio 2016 che ha consentito di conseguire un utile d'esercizio che permette anche la distribuzione di un dividendo. Sottolinea con soddisfazione l'eccezionalità del risultato negativo dell'esercizio 2015, pur in uno scenario macroeconomico terribile, nel quale il nostro sistema economico, nonostante la crescita dell'1% del PIL nell'ultimo anno, registra tuttora il mancato recupero di n. 11 punti di PIL rispetto gli anni precedenti alla crisi, con notevoli ripercussioni sull'economia e sul mondo

bancario italiano. Il Dott. Giuseppe De Filippi raffronta poi i risultati di alcuni *competitor* bancari, a conferma del difficile ambito economico in cui ha operato Banca di Imola, citando l'articolo di stampa del *Corriere della Sera* del 06.03.2017 sui numerosi e pesanti risultati negativi d'esercizio di primarie aziende di credito italiane, fra le quali BPM che dopo la fusione registra una perdita di 1,6 miliardi di euro; anche l'UBI, che ha recentemente acquistato tre delle quattro banche in risoluzione, conclude l'esercizio 2016 in perdita di 830 milioni di euro. Carige rileva una perdita per 300 milioni di euro e Credito Valtellinese per 333 milioni di euro, ove per ritrovare risultati positivi bisogna andare alla Popolare di Sondrio, al Credem ad Intesa San Paolo e BPER, che ha recentemente acquisito la Cassa di Risparmio di Ferrara, ma che, nonostante sia un multiplo della Banca di Imola, registra un utile di 16 milioni di euro. Questo è il panorama economico nell'ambito del quale la nostra Banca ha saputo condurre il proprio *business,* realizzando un utile di bilancio e dopo accantonamenti che fanno seguito ad un'ispezione della Banca d'Italia, che si è conclusa peraltro positivamente. Il Dott. Giuseppe De Filippi per questo esprime il voto favorevole sul progetto di bilancio dell'esercizio 2016 e della distribuzione dell'utile come preannunciata. Ringrazia.

Il Presidente a sua volta ringrazia il Dott. Giuseppe De Filippi.

Chiede la parola l'Azionista Sig. Nicola Paparozzi, n. 850 azioni in proprio e n. 200 azioni in delega, evidenzia tre questioni. Nell'esercizio 2015 il bilancio registrò, anche a seguito dei versamenti al *Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi*, una perdita. Quest'anno nella relazione si è parlato di un ammontare di versamenti quasi uguale, ma non vede in quale voce è contabilizzato e chiede per quanti anni si dovranno effettuare questo tipo di versamenti e se questi fondi sono di solidarietà o se danno luogo ad un credito; considerando che lo Stato Italiano verserà i soldi per MPS, ma diventerà socio di maggioranza del MPS, mentre Banca di Imola versa senza divenire socia. Al riguardo chiede se è corretto considerare tali somme un contributo di solidarietà. Quale seconda questione vorrebbe sapere cosa aspettarsi dalle azioni della Banca di Imola, perché sostiene che praticamente non hanno valore, in quanto non si acquistano e non si vendono, non c'è movimento. La Banca non detiene neanche un fondo acquisto azioni proprie che potrebbe, a suo dire, portare del movimento e si chiede quando si farà una fusione per incorporazione di Banca di Imola in Cassa di Risparmio di Ravenna, visto che i conti della Banca di Imola sono in ordine. La terza questione è relativa alla presenza di filiali della Banca di Imola con un responsabile ed un addetto. Desidera fare una proposta a livello operativo, di assumere n. 10 giovani dell'età di 25/30 con un adeguato addestramento e

dopo quattro/cinque mesi metterli a supporto delle agenzie. Si otterrebbero certamente dei risultati. Sembra che in Italia ci siano 3.000 o 4.000 miliardi di risparmio privato ed anche 2.200 miliardi di euro di debito e si domanda dove si trovano tutti questi miliardi di risparmi privati. Necessitano persone in grado di scovarli per investirli. In questo momento vi è l'opportunità dei Piani di Investimento di Risparmio (PIR), ove a fronte di versamenti per complessivi € 150 mila in cinque anni non si pagano tasse. Ringrazia.

Il Presidente interviene affermando che diverse sono state le questioni rilevate; prima di dare la parola al Direttore Generale desidera rispondere sulle azioni di Banca di Imola. Innanzitutto non è vero che le azioni di Banca di Imola non si comprano e non si vendono; certamente questo avviene in base alla volontà degli Azionisti, e se qualcuno vuol vendere, deve incontrare la domanda di qualcuno che vuole acquistare. Certamente sono una tipologia di azioni che, come quelle della Cassa di Risparmio di Ravenna, non essendo quotate in Borsa, hanno una movimentazione relativa, e oltre tutto a volte rispondono ad impulsi che spesso hanno uno scarso collegamento con la realtà economico-patrimoniale della Banca. Il Presidente riporta l'esempio del corso dell'azione Banca di Imola che è stata ferma ad € 40/42,00 ca. per parecchi anni, senza grandi movimenti. Successivamente poi, due anni fa ca., sull'onda emotiva del *bail in* e senza alcuna motivazione riconducibile all'andamento della Banca, né tantomeno alle scelte che la Banca stava facendo o alle politiche della Banca, dopo anni in cui le compravendite sostanzialmente erano molto stabili, poche vendite e pari acquisti, un certo numero di Azionisti, certamente preoccupati dell'andamento di tante altre banche che operano nel territorio e territori vicini, hanno cominciato a voler assolutamente vendere le azioni. Una scelta legata ad una preoccupazione generalizzata alimentata dai media. In queste condizioni l'offerta ha ovviamente prevalso sulla domanda, con effetto di un calo dei corsi rilevante, peraltro corsi rilevati puntualmente da un soggetto terzo quale Banca IMI spa, ove Banca di Imola non registra alcun intervento nell'ambito della negoziazione delle proprie azioni. Peraltro ricorda che negli ultimi dieci anni, da quando è iniziata la crisi, il valore delle azioni di Intesa San Paolo é calato del -60%, mentre per Unicredit il calo è del -93% per parlare delle due principali Banche di sistema italiane; tralasciando MPS e Carige, per UBI il calo è del -84% rispetto ai massimi, BPER – 76,41%, Banca di Imola non si differenzia con – 70%, meglio Cassa di Risparmio di Ravenna con – 53%. Una realtà dunque generalizzata, dove banche come la nostra hanno difficoltà ad estraniarsi dal contesto generale; peraltro sostiene che oggi vi è maggiore consapevolezza rispetto alle azioni delle banche e c'è molta più

attenzione alle differenze fra una banca sana e una con problemi. Il Presidente passa poi la parola al Direttore Generale per le opportune risposte tecniche ai quesiti posti.

Il Direttore Generale risponde al Sig. Nicola Paparozzi per quanto attiene il contributo corposo che Banca di Imola ha pagato nell'anno 2015 e poi anche nel 2016 a favore del sistema di garanzia dei depositi ed ai meccanismi di risoluzione. Nell'esercizio 2016 l'esborso è stato di 1.737.891,86 euro, destinati oltre tutto al sostegno di banche concorrenti, che operano anche nel territorio di pertinenza di Banca di Imola senza alcun tipo ritorno, se non quello di una pace sociale che per lo Stato Italiano è una priorità. Nel 2015 furono 1.845.267,72 euro e nella nota integrativa alle pagine nn. 71 e 72 si ritrova la descrizione dettagliata dell'assorbimento che queste poste hanno avuto negli esercizi del biennio di riferimento. Difficile poter dare una risposta alla seconda parte del quesito relativamente a quello che sarà lo scenario futuro, e se ulteriori impegni di questo tipo assorbiranno Banca di Imola e le banche sane. L'augurio è che questo possa finire con l'auspicio che nel tempo possa essere rimborsato. Per quanto riguarda l'attività di attenzione ai Clienti investitori, questo già avviene; è un processo che nasce in Capogruppo da qualche anno ed ha avuto pratica applicazione con la realizzazione del Progetto Private Banking di Gruppo, al quale Banca di Imola ha aderito con grande entusiasmo. Si sono già riscontrati positivi notevoli risultati e ricorda che soltanto nell'esercizio 2015 la raccolta gestita è cresciuta di 101 milioni di euro e nel 2016 di ulteriori 88 milioni di euro. Il Direttore Generale prende nota della filiale di riferimento e si adopererà in prima persona affinché si realizzi quello che rientra nelle *policy* strategiche di Gruppo poiché desidera venga fornito tutto il ventaglio di opportunità, inclusi i *PIR* a cui si faceva riferimento, perché basilari per proseguire nell'assistenza finanziaria e nella valorizzazione della relazione con la Clientela. Ringrazia.

Il Presidente intende dare una risposta chiara rispetto al tema, che ogni tanto emerge, sull'incorporazione, fusione o fusione per incorporazione: non è all'ordine del giorno. Oggi le due banche insistono su territori diversi, svolgono la loro attività commerciale in coordinamento, ma su territori che non hanno sovrapposizioni, dove l'organizzazione di gruppo già oggi consente alle due banche di usufruire di un sistema generale di consulenza ed organizzativo su tanti aspetti che riguardano il funzionamento e pertanto questo non rientra tra gli argomenti in discussione.

Chiede la parola l'Azionista Sig. Pio Contavalli portatore di 100 azioni, riferisce che leggerà il messaggio che mercoledì mattina desiderava distribuire ai Soci all'ingresso della Sede di Imola della Banca e che è riuscito a consegnare solo ad alcuni, poiché due funzionari della

Banca lo hanno immediatamente redarguito per il suo comportamento. Il testo recitava: "*sei socio della Banca di Imola spa e vuoi informazioni sulle azioni della Banca di Imola. Ti racconto la mia esperienza: capitale investito nel marzo 2014 € 4.156,00 n. 100 azioni, valore al 06.03.2017 € 1.280,00 n. 100 azioni, perdita 70% ca., riflettiamo. Se la Banca è stata ben amministrata nulla giustifica un tale crollo delle azioni, anzi a fronte dei titoli di altre banche massacrati da amministratori incapaci e non onesti, le nostre azioni dovrebbero essere appetite sul mercato e certamente come minimo mantenere per intero il loro valore e non perdere due terzi".* La riflessione che pone, in considerazione di altre aziende bancarie ove il calo delle azioni ha preceduto il crollo dell'azienda stessa, è se i risparmi sono e saranno al sicuro e come piccoli soci, risparmiatori e clienti tutti cosa si possa fare. Chi fosse interessato potrà contattarlo al cellulare n. 338.4171767, ringrazia.

Il Presidente ringrazia a sua volta e ricorda di aver già risposto in precedenza sul corso delle azioni.

Chiede la parola l'Azionista Sig. Marco Bozzi portatore di n. 470 azioni, desidera rivolgere un quesito al Dott. Antonio Patuelli, di cui ha una grande stima. Come Presidente dell'ABI ed anche come Consob, cosa pensa del fatto che Banca d'Italia provvede spesso a fare dei controlli, come è avvenuto anche presso Banca di Imola, per vedere se i conti vanno bene, però ugualmente saltano delle banche. Come mai sfuggono all'attenzione della Banca d'Italia e se, come ABI e Consob, si è chiarito come sia potuto avvenire che cinque/sei banche le sono sfuggite di mano ed oggi siamo chiamati a pagare, purtroppo, i loro errori. Se quest'anno non si fossero versati quasi 2 milioni di euro, per dare una mano a queste banche, che poi vengono vendute ad € 1,00, come è avvenuto a BPER per comprare la Cassa di Risparmio di Ferrara, i conti di Banca di Imola sarebbero migliori. L'esborso infastidisce e non piace pagare gli errori di Banca d'Italia e reputa che al riguardo si possa essere tutti d'accordo.

Il Presidente ringrazia.

Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, richiedendo il permesso del Presidente, intente non sottrarsi alla domanda diretta dell'Azionista Sig. Marco Bozzi. Precisa che l'ABI e la Consob sono due soggetti radicalmente diversi. L'ABI è un'associazione privata e non ha strumenti di investigazione ed anzi vi sono delle normative che impongono agli Organi di vigilanza di tenere assolutamente il segreto sul rapporto ispettivo che fanno sui singoli intermediari bancari e finanziari. Quindi ABI non riceve alcuna comunicazione, nè dalla BCE, nè da Banca d'Italia, nè dalla Consob, nè dall'Antitrust, nè da alcuno. Si leggono solo i giornali e se si ricevessero delle notizie significherebbe che qualcuno sarebbe penalmente

perseguibile per violazione di un segreto di legge. Diverso è per Consob che è un controllore; un organismo ove i vertici però sono di emanazione governativa e parlamentare, quindi degli organi istituzionali del momento. Seconda questione: dal 4 novembre 2014 la Vigilanza è unica, della BCE. Una data che si ricorda bene in quanto il 4 Novembre è il giorno della Vittoria nella I^ Guerra Mondiale ed il 14 è l'inizio della I^ Guerra Mondiale. La Banca Centrale Europea ha la Vigilanza diretta su 15 banche italiane, le principali, e dà i metodi di valutazione, di controllo, di vigilanza e di sorveglianza su tutte le altre. C'è una norma che afferma che, quando la BCE sospetta che ci sia un qualche problema, può, a sua sovrana, indiscutibile, inappellabile decisione accentrare a Francoforte il controllo di quella che può essere anche una della più piccole banche che operano. Il decreto legge, estremamente oneroso, promosso dal Governo dell'epoca, risale al 25.11.2015, in sostanza un anno ed un mese dopo l'accentramento in Francoforte. Questo ha prodotto la risoluzione delle banche, che poi alla verità dei fatti, ha portato più complicazioni che risoluzioni, in quanto stiamo pagando a fronte di una regola europea, la *BRRD* (acronimo impronunciabile), recepita in Italia dal Parlamento e dal Governo dell'epoca, sempre nella stessa legislatura, che impone per le banche risolute, che siano tutte le altre a far fronte alla vendita. Il conflitto è dunque tra la Repubblica Italiana e gli organi dell'Unione Europea, Bruxelles, che hanno imposto una vendita rapidissima di queste banche. Se si mette fuori un cartello con scritto "vendesi entro dopo domani mattina" un appartamento o un appezzamento di terreno, si saprà per certo che nessuno l'andrà a comprare, ma che si aspetterà il crollo del valore di quell'immobile che è stato posto in vendita in un accelerato termine. Questa è un'esperienza pessima, che deriva però da scelte istituzionali dell'Unione Europea e recepite dal Parlamento e dal Governo italiani, tempo per tempo, di questa legislatura della Repubblica Italiana.

Al quesito *per quanto dovremo pagare?,* domanda di cui ringrazia, il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli risponde che dovremo pagare finché non è finita questa cessione. Qualcuno dell'Unione Europea, in base a poteri che ha, ha imposto la vendita subito a qualsiasi prezzo, e non c'era nessuno disposto a comprare. Non ha flussi informativi particolari, se non quelli derivanti dalla lettura giornaliera di almeno di n.10 quotidiani, da una vita. A questo punto, i fondi internazionali che si sono affacciati hanno fatto offerte ulteriormente al ribasso. Lo scenario generale è in ogni caso particolare. Nell'odierna giornata vi è stata l'asta dei Bot, i tassi dei Bot sono migliorati rispetto all'asta dei Bot del passato mese, ma sempre negativi. Ossia uno deposita dei soldi in Titoli di Stato e dopo un anno ne avrà di meno. Questo succede nel mercato finanziario quando i tassi

sono negativi. I quattrini che le banche di tutta Europa depositano in Banca Centrale Europea, o tramite loro, nelle Banche Centrali Nazionali, hanno una remunerazione negativa dello 0,40%. La fase è che i soldi non rendono, anzi costano e ci sono delle banche, in Europa e avanti a tutti in Germania, che dicono ai clienti: “Noi vi facciamo la funzione di custodire i vostri quattrini, e voi dovete pagarci uno 0,40% per il costo del deposito presso la Banca Centrale”. Gli evasori fiscali, che nel tempo hanno portato i soldi in Svizzera sanno che è sempre avvenuto così. In Svizzera non si portano i soldi in cambio di un reddito, ma a chi porta i soldi viene tolta una commissione. (Applausi).

Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli ringrazia per le domande che gli hanno permesso di fare questi chiarimenti e, con il consenso del Presidente, fa qualche ulteriore considerazione.

La prima considerazione è di scenario. Come la peste descritta dal Manzoni, ad un certo punto la peste finisce, ma senza che vengano apposti cartelli informativi al riguardo. Succederà anche in Italia, le guerre finiscono, al pari delle crisi. In questi ultimi mesi qualche avvisaglia di fine crisi sta emergendo. E' chiaro che l’Italia non rappresenta l'avanguardia dell'Occidente, piuttosto è tra le retroguardie, perché il debito pubblico italiano è il più elevato che ci sia in Occidente, non in assoluto ma in proporzione al PIL, naturalmente se escludiamo Grecia e Portogallo, che comunque non rappresentano il *benchmark* di riferimento.

Come ha scritto qualche settimana fa sul Resto del Carlino, portando anche grafici e precisi/puntuali dettagli, il debito pubblico italiano negli ultimi 40 anni è cresciuto sempre, anno per anno, qualsiasi fosse la legislatura. E' chiaro che se lo Stato Italiano si indebita sempre di più, poi la credibilità internazionale cala e le tasse non calano. Questo è un problema inevitabile.

Per quanto riguarda l’andamento della Banca, il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli ricorda che, come famiglia, è, dopo la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il terzo azionista del Gruppo della Cassa, privato. Ovviamente, dunque, si dichiara interessatissimo. Questa è una Banca che si potrebbe chiamare Credito Emiliano, Banca Sella, Banca Passadore, Banca del Piemonte, cioè una Banca fatta da famiglie che hanno sottoscritto del capitale, più un investitore istituzionale, che invece di essere *BlackRock*, un cinese, un investitore americano o indiano, un inglese speculativo, e via di questo genere, è invece una Fondazione Bancaria di origine associativa, quindi privatissima, radicata a Ravenna. E' un investitore istituzionale che non ha la maggioranza, non ha la guida, non ha nulla di tutto questo; la guida la hanno i risparmiatori, gli Azionisti che hanno investito più

soldi, secondo un ovvio meccanismo che non è da banca popolare. Da noi si contano le azioni, non le teste. Poi anche le banche popolari le hanno trasformate obbligatoriamente, segnali di un mondo che è cambiato.
Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli dichiara in merito alle prospettive, che il Gruppo risulta tra i più solidi fra le banche italiane. Questo è un dato di fatto, non è un'affermazione autoreferenziale, ma lo dicono gli analisti internazionali, le ispezioni di vigilanza della Banca d'Italia, lo dicono i dati di bilancio.
Il nostro Gruppo Bancario, rispetto al dato SREP del 6,60 %, ha un valore di circa il doppio e non siamo paghi, ma stiamo lavorando per aumentare il livello di questo indicatore.
Non si distribuiscono mai dividendi dalle riserve, che vengono sempre aumentate, e porta a conoscenza delle seguenti tre operazioni in corso:
la prima è un aumento di capitale gratuito su Cassa di Risparmio di Ravenna, che sposta delle riserve accantonate negli anni, a capitale sociale. Non cambierà gli indici, ma produrrà il fatto che calano le riserve giuridicamente divisibili, mentre aumenta il capitale sociale che è indivisibile, quindi si rafforza la solidità sostanziale della Banca. Questa stessa operazione, che ha già avuto l'autorizzazione della Banca d'Italia, è stata già decisa anche per Banca di Imola. Abbiamo tante riserve accumulate in un ventennio, dalla Presidenza Domenicali fino ad oggi, che abbiamo chiesto alla Banca d'Italia di poter mettere a capitale sociale. Quindi anche la Banca di Imola avrà un maggiore e solido capitale sociale. Tutto questo senza che gli Azionisti, né di Cassa di Risparmio di Ravenna, né di Banca di Imola, debbano tirar fuori un centesimo di euro.
Se si gira per Imola e ci si guarda attorno, non si trova un'altra banca che da 10 anni non chiede un centesimo di aumenti di capitale per far fronte alla crisi. Questo è il punto chiave. Nelle difficoltà ci sono quelle che fanno un aumento di capitale un anno sì e un anno sì, non distribuiscono dividendi, oppure lo fanno prelevando risorse dalle riserve. Noi non facciamo niente di tutto questo. (Applausi).
La terza operazione: quando la Banca Cooperativa di Imola 20 anni fa si decise a trovare un compratore, perché aveva degli indici patrimoniali non fortissimi, ed aveva fatto un aumento di capitale non integralmente coperto dagli azionisti (solo il 38% venne sottoscritto), chi amministrava la Banca andò a cercare un socio che innanzi tutto fosse solido patrimonialmente, poi che non la chiudesse. Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli ricorda che dovette andare dal Sindaco De Biase e anche dal Vescovo per garantire che la Banca non sarebbe stata assorbita. Lo ha dovuto mettere per iscritto, per assicurare che non potesse succedere quello che poi è accaduto alla Cassa di Risparmio di Imola, che

ha cambiato tre o quattro padroni. Perchè prima c'è stato Fiorani, ampiamente applaudito, poi la Banca è andata sotto il controllo di Verona, poi Verona ha fatto la fusione con Milano e ora la sede è Milano. Noi nel frattempo “siamo sempre noi (in dialetto)”. In 18 anni sono stati distribuiti € 99 milioni di dividendi da Banca di Imola. Basta fare un po’ di confronti per capire quant'è stata la redditività di questa Banca.

Anche se per un anno non si sono distribuiti dividendi perché c’è stato il salasso per il salvataggio delle altre banche, ognuno può farsi il quadro. Altro elemento: mentre la Banca Cooperativa di Imola stava facendo un approfondito confronto fra i possibili acquirenti, nello stesso periodo risultava in vendita anche la Banca Popolare di Faenza, con sede in Piazza del Popolo a Faenza, e Sede Centrale in Via Mazzini. Oggi non trovate più niente lì; solo studi professionali e negozi. La Popolare di Faenza si accasò con la Banca Antoniana di Padova; poi la Banca Antoniana di Padova ha fatto la fusione con un'altra Banca Popolare di Padova che si chiamava Banca Popolare Triveneta ed è nata l'Antonveneta, che è finita agli olandesi. Gli olandesi l'hanno poi venduta a MPS che è finita come sappiamo.

Quindi quando si vedono nel faentino e nel brisighellese le insegne del MPS, si deve pensare che quella era la Popolare di Faenza.

Gli Amministratori della Banca Cooperativa di Imola si convinsero che la Cassa di Risparmio di Ravenna fosse più affidabile. Tra gli impegni che prese la Cassa, c'era anche quello di aumentare gli affidamenti sul territorio, che si moltiplicarono. La Banca di Imola ha sofferto in questi ultimi anni perché delle aziende imolesi sono andate male, sia imprese private, che cooperative. Non per investimenti in derivati, che non facciamo, non per investimenti rischiosi su vari Paesi, ma per aziende del luogo, imprenditori che dicevano una cosa e ne facevano un'altra, ed alcuni hanno avuto anche delle condanne penali, penso ad Uniland spa, società quotata, con Consob che doveva vigilare, tra l’altro.

E’ stata la peggiore delle legnate, ed il titolare ha patteggiato, ammettendo la colpa, pur di sfuggire al procedimento.

Tutti questi impegni, sempre mantenuti, non furono ancora sufficienti, ma ce ne fu richiesto un altro. Si doveva far sì che non fosse Cassa di Risparmio di Ravenna ad acquisire Banca di Imola, ma un veicolo speciale aperto alla sottoscrizione delle azioni da parte degli imolesi. A quel punto nacque Sofibar, oggi Argentario, che venne costituita principalmente con le Assicurazioni Generali, un colosso, che tra l’altro ci fornisce anche i suoi prodotti assicurativi. All'epoca c'era il *free capital – l’indice più importante*, il capitale libero, bisognava avere dei soldi per comprare una Banca. Ricorda che l’amico sig. Casadio Pirazzoli, allora Presidente della Cassa di Risparmio di Imola, gli chiedeva se la Cassa di

Risparmio di Ravenna avesse adeguato *free capital*, un alleato come Generali certamente lo garantiva.
Nel frattempo gli indicatori sono cambiati: allora si parlava del *free capital*, da qualche anno si parla del CET1, indicatore di solidità patrimoniale. Quello che allora rappresentava un supporto da parte delle Generali è diventato, con i nuovi indici, una sottrazione di valore patrimoniale, perché le partecipazioni di minoranza nelle società controllate sottraggono valore patrimoniale.
E quindi sono stati presi accordi con le Generali per vendere/tramutare la maggior parte delle loro azioni Argentario, per non avere un socio che sottrae alla banca indicatori patrimoniali.
E' anche stato deciso, e si è in corso d'opera, che la Cassa di Risparmio di Ravenna incorpori Argentario, dando in concambio agli azionisti di Argentario azioni di Cassa di Risparmio di Ravenna. Dopo l'autorizzazione della Banca d'Italia si realizzerà quindi una fusione per incorporazione con concambio di azioni Argentario in azioni Cassa. Questo porterà a quasi un punto in più di CET1 del Gruppo che a questo punto avrà un CET1 più alto del doppio della soglia minima richiesta.
Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli ritiene di poter dire che gli Azionisti hanno i loro risparmi ben tutelati, come i numeri testimoniano. (Applausi).
La domanda per quanto dovremo pagare ancora dovrebbe essere rivolta al Governo della Repubblica Italiana, e se il DL del 23 dicembre scorso, cosiddetto *Salva MPS*, fosse stato emanato 13 mesi prima, perchè se legittimo con una vigilanza unica della BCE il 23 dicembre 2016, doveva essere legittimo anche il 23 novembre del 2015. Questa è una questione politica e non contabile, non giuridica. Se risulta ora ammissibile salvare il MPS, avrebbe dovuto risultare la medesima condizione anche un anno prima per salvare le quattro banche. In ogni caso, per fortuna che c'è stato il decreto legge su MPS, diversamente ci sarebbe stato un esborso ulteriore per tutte le banche. Per la verità si attende l'autorizzazione da Bruxelles, ma, rispondendo al Socio sig. Bozzi, si preferisce certamente questa seconda ipotesi alla prima, in quanto almeno non paghiamo direttamente. Qualche ultima considerazione sulle banche saltate e quelle in difficoltà: a sud della Romagna c'è Banca Marche, a nord Cassa di Risparmio di Ferrara ad Ovest della Romagna l'Etruria e MPS ed ad est Cassa di Risparmio di Cesena, che è già costata alle banche 280 milioni di euro. E' bene ricordare che la Cassa di Risparmio di Cesena ha in pancia la ex-Banca di Romagna, quindi siamo stati non solo accerchiati da chi andava male, ma li abbiamo anche in casa, a Lugo, a Faenza ed a Cesena. La Cassa di Risparmio di

Rimini ha richiesto l'intervento del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ed a San Marino sei banche in difficoltà hanno chiesto l'intervento del Fondo Monetario Internazionale. Rimane in Romagna solo la Cassa di Ravenna, e questo perché non si è seguito la moda. Nella stagione delle *stock option,* in Cassa vennero vietate e mai erogate, vietate anche in Statuto. Siamo stati lontani dal mito del ROE, *return on equity, indice di redditività del capitale proprio*. Alla redditività apparente si è sempre anteposto e ricercata la solidità patrimoniale e per tale ragione si sono attuate prudenti politiche di accantonamento, che oggi danno indicatori patrimoniali assai solidi. Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli si attende di poter constatare, prima o poi, il recupero dei saggi d'interesse. Pur permanendo una situazione difficile i tassi d'interesse stanno leggermente crescendo sia in America sia in Europa, di qualche centesimo negli ultimi due mesi e di due centesimi nell'ultimo mese.

Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli prosegue paragonando questi ultimi dieci anni ad un *attraversamento del deserto,* in quanto il panorama in Emilia Romagna registra un numero di banche locali autonome ridimensionato in misura considerevole e rileva singolarmente e puntualmente l'attuale evoluzione delle presenze bancarie. Nella metafora dell'attraversamento del deserto, con il digiuno di dividendi per un solo anno, l'anno passato, in Banca di Imola e nessun digiuno mai in Cassa di Risparmio di Ravenna, gli Azionisti del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna debbono guardare all'avvenire con un animo non angosciato. Ringrazia.

L'Assemblea tributa al Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli un applauso di apprezzamento.

Chiede la parola l'Azionista Sig.ra Anna Garbesi portatrice di n. 150 azioni, Azionista da pochissimi mesi, per andare in controtendenza, ed è la prima volta che partecipa ad una riunione di Assemblea. La Sig.ra Garbesi rivolge una domanda al Presidente Patuelli: se *negli altri Paesi Europei, questa necessità di aiutare le altre banche esiste come da noi, e ricorda che la Germania ha finanziato prima le banche, quando si poteva.* Le sembrerebbe un'informazione interessante da fornire all'Assemblea, approfittando della presenza del Presidente Patuelli.

Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli risponde che fino al 3 novembre 2014, inizio della cosiddetta Unione Bancaria, non c'erano queste regole. In Italia le banche traballanti non ebbero dei contributi a fondo perduto, dei regali, ma gli venne data la possibilità di sottoscrivere titoli di Stato particolari che avevano per normativa la funzione di sopperire alle carenze patrimoniali. Si chiamavano *Tremonti Bond*, poi *Monti Bond*;

costavano il 10% annuo in favore dello Stato Italiano. Chi ci guadagnava era lo Stato Italiano, perché collocava titoli del debito pubblico ad una media del 3% e prestava al 10%, ben sette punti percentuali di differenza. Il problema è che non era una cura risolutiva. Quando si infliggono dei costi al 10% gli elementi patrimoniali chiaramente non si rafforzano, ma piuttosto si indeboliscono. In parallelo, in Germania non si fecero operazioni di questo genere, ma vennero erogati contributi a fondo perduto per un ammontare di ben 250 miliardi di euro. Queste informazioni si possono trovare sui siti di Eurostat e di Banca d'Italia. In Italia è previsto ora uno stanziamento fino a 20 miliardi di euro, i tedeschi ne hanno spesi € 250 miliardi. Per quanto riguarda sempre la Germania è utile sapere che quando si registrò la crisi della Banca di Amburgo, perché aveva finanziato lo *shipping*, ossia il mercato dei noli navali, loro che avevano già avuto una ripatrimonializzazione dalla Repubblica Federale Tedesca, nonostante fosse già nata l'Unione Bancaria, in nome di un codicillo e di un peso politico molto superiore al nostro, hanno avuto altri contributi di Stato. Se andiamo negli altri Paesi dell'Occidente, in America hanno fatto nazionalizzazioni di centinaia di banche, in Gran Bretagna sono state fatte un certo numero di nazionalizzazioni, poi in parte rivendute; in Olanda e Belgio per esempio Amro, l'acquirente dell'Antonveneta, ebbe bisogno di contributi di Stato; Dexia fu salvata dai Governi del Belgio e della Francia.
L'Italia è stata quella che faceva i salvataggi guadagnandoci, fino al 4 novembre del 2014, poi, fino al 23 novembre del 2016 abbiamo pagato solo noi banche, per decisione politica. Dal 23 novembre del 2016 c'è l'intervento possibile da parte dello Stato Italiano, però non ci sono ancora tutte le autorizzazioni.
Noi in Italia abbiamo avuto tanta polemica politica, soprattutto in televisione la sera, anche molto violenta, che ha prodotto guai ulteriori. Si devono sempre fare comparazioni Paese per Paese nel comparto finanziario. Noi abbiamo guardato solo in casa, come se fossimo l'Italia autarchica ai tempi di Mussolini, con i carri armati ai confini, e chiusi. Oggi la situazione non è quella. (Applausi).
Chiede la parola l'Azionista Sig. Valerio Stanziani portatore di n. 500 azioni: se traversata nel deserto c'è stata per tanti, secondo lui, un pezzetto da fare ancora, è rimasto. Riferisce che nell'Imolese vi sono ancora lo 0,4% di aziende che chiudono e ci sono 8.000 persone disoccupate, che lo sono anche a causa della irresponsabilità del mondo della cooperazione che ha portato al tracollo alcune cooperative importanti imolesi. Tutto questo si traduce in un calo pesante dei consumi, perché il dipendente di una cooperativa spesso ha un deposito in cooperativa e questo viene perso quando l'azienda è in difficoltà. I cittadini che sono rimasti intrappolati per l'irresponsabilità di alcuni dirigenti, hanno delle grosse difficoltà

economiche nel risanare i propri bilanci famigliari. Questo aspetto sull'economia locale è fondamentale, e speriamo che la traversata sia verso la fine e che si migliori strada facendo. Ritiene inoltre che il sostegno alle famiglie ed alle PMI del nostro territorio sia un aspetto di territorialità della nostra Banca fondamentale per le strategie future. Sicuramente il milione e 700 mila pagati per il salvataggio di altre banche hanno inciso sul nostro bilancio, come il milione e 800 dello scorso anno, e si fa fatica a digerirli, anche perché la politica e l'irresponsabilità dei dirigenti che hanno dato soldi a chi non poteva dare garanzie, costringe banche sane come la nostra a pagare per queste gravi operazioni. Plaude al Presidente Dott. Antonio Patuelli per l'iniziativa di richiedere la pubblicazione dei nomi dei soggetti che hanno significativamente contribuito alla crescita delle sofferenze bancarie, anche se poi non c'è stata una risposta dalla politica. Sarebbe giusto insistere su questo aspetto affinchè i cittadini sappiano chi è che mette in difficoltà le banche, anche quelle che lavorano seriamente. Il ritorno alla distribuzione di utili non è solo un vantaggio economico ma anche in termini di immagine risulta un'operazione strategica molto importante sul territorio anche in funzione di nuovi clienti da acquisire. Come socio di lunga data ringrazia il Consiglio di Amministrazione per le strategie, il Direttore Generale e tutti i dipendenti che sono le colonne portanti della Banca. Ringrazia.

Il Presidente lo ringrazia.

Chiede la parola l'Azionista Sig. Dante Giorgi portatore di n. 160 azioni di proprietà e n. 440 azioni per delega; rivolge la propria soddisfazione per il buon bilancio, riporta la sua accresciuta partecipazione nel capitale della Banca di Imola col raddoppio nel 2016 delle azioni detenute e ricorda l'intervento nell'Assemblea dello scorso anno, che intende riformulare anche ora, sulla possibilità di dotare di un fondo acquisto azioni proprie anche Banca di Imola al pari de La Cassa di Ravenna. Un fondo acquisto azioni proprie a suo avviso può tutelare ed aiutare la Banca. Altresì è convinto che non vi siano milioni di titoli azionari che si muovono da un acquirente ad un altro. Il fatto che possa sussistere un tal fondo può considerarsi al pari di una garanzia.

Il Presidente ringrazia per l'intervento e dà la parola al Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli il quale ricorda che Banca di Imola non ha bisogno di un fondo acquisto azioni proprie perché, tramite Argentario, Banca di Imola ha la Cassa di Risparmio di Ravenna di sopra che può comprare le azioni. Argentario è intervenuta nell'acquisto di azioni della Banca di Imola, ma non può comprare a qualsiasi prezzo, ma sulla base di parametri economici e patrimoniali, e certamente non emozionali. Spiega inoltre come rispetto alle azioni della Banca che detiene egli tenga un atteggiamento simile a quando si

compra casa. Il giorno dopo che si è comprato casa, non si guarda continuamente il valore degli immobili per vedere se il valore cresce o cala. Si ritiene un cassettista e di conseguenza la cosa che gli interessa è se la casa è solida e che l'azienda bancaria sia solida, correttamente gestita in termini di lungimiranza. Per l'andamento della quotazione, comunica che non siamo ne saremo mai degli speculatori. Quest'ultimi possono operare su altri titoli quotati, giocare coi fondi di investimento, per poi rischiare di perdere sistematicamente, perché i fondi di investimento hanno dei sistemi di compravendita che fanno anche nell'unità di secondo più di cento ordini e cancellature di ordini; si chiama *trading veloce*. Il Vice Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli afferma di essere lontano "anni luce" *dal trading veloce*. (Applausi).

Il Presidente Dott. Giovanni Tamburini interviene per sottolineare la propria soddisfazione per il dibattito, dal quale sono emerse risposte importanti e chiare, in un momento in cui é veramente difficile parlare di banche. In questa occasione si è potuto fare domande e si sono ottenute risposte esaurienti e di questo se ne compiace.

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.

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

STATO PATRIMONIALE

Attività	1.955.362.915,15
Passività	1.819.242.048,13
Patrimonio netto	135.713.477,08
Utile d'esercizio	407.389,94

CONTO ECONOMICO

Ricavi	84.773.361,06
Costi	84.365.971,12
Utile d'esercizio	407.389,94

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2016, 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. 6.549.153 azioni, pari all'80,65% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara approvato a maggioranza pari a n. 6.549.053 azioni, con il voto contrario del Sig. Pio Contavalli rappresentativo di n. 100 azioni e nessun astenuto, il bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2016.

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

Capitale sociale	€	24.360.543,00
Riserva sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93
Riserva da avanzo di fusione	€	22.067.720,87
Altre riserve	€	54.116.617,21
di cui:		
- *Riserva legale*	*€*	*18.460.744,31*
- *Riserva statutaria*	*€*	*22.738.025,42*
- *Riserve da FTA*	*€*	*14.055.721,30*
- *Riserve per "Operazioni under common Control"*	*€*	*109.085,86*
- *Riserve da IAS 8*	*€*	*(1.268.785,66)*
- *Utili (perdite) a Nuovo*	*€*	*1.380,89*
- *Altre*	*€*	*20.445,09*
Riserva da valutazione	€	343.405,96
Totale	€	135.712.857,97.

Il dividendo in contanti sarà posto in pagamento il 18.04.2017. (Applausi).

2. DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; CONSEGUENTI EVENTUALI ELEZIONI.

Il Presidente rammenta che l'art. 16 dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione sia formato fino a dodici componenti e che l'Assemblea ordinaria svoltasi il 7 aprile 2015 ha determinato in 11 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea ordinaria del 7 aprile 2015 ha eletto 10 Consiglieri e l'Assemblea ordinaria del

4 aprile 2016 ha integrato il Consiglio eleggendo quale ulteriore Consigliere il Prof. Giorgio Amadei.

Informa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, in seguito alle dimissioni del Consigliere Ing. Angelo Zavaglia, in data 6 febbraio 2017 ha provveduto, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, con l'approvazione del Collegio Sindacale, a sostituire il Consigliere dimissionario nominando il Dott. Lanfranco Gualtieri.

L'Amministratore così nominato è rimasto in carica fino all'odierna Assemblea.

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

Chiede la parola il Dott. Giuseppe De Filippi, in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa e di Argentario spa portatore di n. 6.344.598 azioni, propone che il numero di Consiglieri venga portato a dodici, con la conferma nella carica del Consigliere Dott. Lanfranco Gualtieri e con la nomina di un nuovo Consigliere, nella persona del Dott. Nicola Sbrizzi, che è Direttore Generale della Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna spa, quindi persona sicuramente qualificata per portare un effettivo contributo per la carica che andrà a ricoprire.

Il Dott. Giuseppe De Filippi propone altresì che qualora il numero dei Consiglieri dovesse ridursi ad undici per effetto di cessazione di uno degli Amministratori in carica non si proceda alla sostituzione dell'Amministratore cessato, ma che il Consiglio di Amministrazione rimanga composto da undici Consiglieri.

Chiede la parola l'Azionista Sig.ra Anna Garbesi portatrice di n. 150 azioni, premette che non si permette di fare proposte perché è si imolese di nascita, ma manca da Imola dal 1960. Ritiene di non avere competenze in merito, ma da donna è rimasta colpita che nel Consiglio di Amministrazione sia presente una sola signora, un avvocato, e non le sembra una bella cosa in Romagna. Si rende conto che anche in Assemblea le donne sono pochissime e non sa se è perché non hanno azioni o per quale altro motivo, ma reputa opportuno adeguarci ad un po' di modernità, che non fa mai male; per il prossimo Consiglio di Amministrazione si dovrebbe considerare anche qualche capace signora, perché è sicura che ce ne siano. Lei già un paio ne conoscerebbe, ma non vuole dire alcunchè perché le sembrerebbe presuntuoso da parte sua.

Il Presidente comunica che il suo auspicio sarà verbalizzato e reputa che tale aspetto sia molto serio ed esprime la sua personale condivisione. Ringrazia la sig.ra Anna Garbesi per la segnalazione lasciata agli atti.

Poiché nessun altro 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.

Il Presidente informa che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 53 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.546.453 azioni, pari all'80,62% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di portare a 12 il numero dei Consiglieri, la conferma dell'incarico al Dott. Lanfranco Gualtieri e la nomina all'incarico del Dott. Nicola Sbrizzi con l'avvertenza che, qualora il numero dei Consiglieri dovesse ridursi ad undici per effetto della cessazione di uno degli Amministratori in carica, non si proceda alla sostituzione dell'Amministratore cessato, ma che il Consiglio di Amministrazione rimanga in undici, come formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi, è approvata a maggioranza con n. 6.546.353 azioni, nessun voto contrario ed il voto astenuto del Sig. Pio Contavalli rappresentativo di n. 100 azioni.

Il Presidente proclama pertanto eletti alla carica di Consigliere di Amministrazione il Dott. Lanfranco Gualtieri ed il Dott. Nicola Sbrizzi che rimarranno in carica per la rimanente durata del mandato degli attuali Consiglieri e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017. I Consiglieri di Amministrazione sono determinati nel numero di dodici. (Applausi).

Il Presidente ringrazia l'Assemblea.

3. 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 4 aprile 2016, in aderenza all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale rappresentato dai decreti legislativi n. 180 e n. 181 del 16 novembre 2015, dalla Direttiva 2014/59/UE, cosiddetta "BRRD" (*Bank Recovery and Resolution Directive*).

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 della Capogruppo, *Compliance* di Gruppo, Gestione Rischi - *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 4 aprile 2016 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 2016, di cui viene data lettura dal Responsabile rag. Roberto Pezzi.
Il Presidente, propone di omettere la lettura sia del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione", sia dell'Informativa al pubblico, considerato che per il "Regolamento" non vengono proposte modifiche sostanziali e che entrambi i documenti, nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2016 sono stati consegnati a tutti i presenti.
L'Assemblea all'unanimità approva la proposta del Presidente.
Il Presidente invita quindi il rag. Roberto Pezzi, Responsabile della Revisione Interna di Gruppo, a dare lettura della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2016.
Chiede di intervenire l'Azionista e Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali, portatore di n. 300 azioni, il quale propone di omettere anche la lettura del testo della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2016 in quanto vi è stata la possibilità di valutarle anticipatamente ed in quanto non discostano particolarmente da quelle dell'anno precedente.

L’Assemblea testimonia con un applauso il gradimento della proposta del Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali ed approva la proposta.
I citati documenti vengono di seguito riportati.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 22 febbraio 2017

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2016 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 18 marzo 2016 e successivamente l'Assemblea ordinaria della Capogruppo ha approvato in data 11 aprile 2016 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 04/04/2016, 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 2015/2016 (componente fissa pagata nell'anno 2015 e componente variabile relativa all'anno 2015, pagata nell'anno 2016) 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 18 marzo 2016 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 11/04/2016 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 04/04/2016.

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 2016 riferita all'anno 2015, 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 2016

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2016, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Non si sono verificate le condizioni, come da contrattazione di primo e di secondo livello, per l'erogazione della componente automatica VAP, essendo stato negativo il risultato dell'attività ordinaria;
- 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;
- Il Consiglio di Amministrazione in data 23.05.2016, richiamate le precedenti delibere del 2015 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 2015, 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 risultato economico negativo, 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 significative.
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2016 dalla Banca di Imola corrisponde a circa allo 0,29% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2015 e parte variabile erogata nel 2016) 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 (1)

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	325.148	317.322	7.826
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	233	9.901.823	9.880.123	21.700
Totale	**235**	**10.226.971**	**10.197.445**	**29.526**

(1) Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2015

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2015 euro 43.519,02

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2016

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 2016

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 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 112.833,00 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 18 marzo 2016 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 11/04/2016 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 04/04/2016, 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
Roberto Pezzi

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI 2
2. OBIETTIVO 3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI 4
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI 6
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 6
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 7
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI 7
5.1 Amministratori 8
5.2 Componenti il Collegio Sindacale 8
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE 8
6.1 Identificazione personale più rilevante 9
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione 10
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione 12
6.4 Modalità di erogazione 17
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO 19
7.1 Promotori finanziari 19
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi 20
7.3 Collaboratori esterni 20

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 in 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., Argentario S.p.A.;

"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[1] 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.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel corso dell'anno 2015 il quadro normativo europeo e nazionale ha continuato ad evolversi con l'attuazione, ad opera dei 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 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 dall'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.

---

[1] 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).

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 recepiti dalla Banca d'Italia con l'introduzione nella Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nella Parte I, Titolo IV "Governo 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)"[2], 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 € 7,3 miliardi[3], rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi[4], 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;
- 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:

---

[2] 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)".

[3] Valore rilevato al 31/12/2015.

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

- 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[5];
- 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'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

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[6].

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 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

---

[5] 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.

[6] 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*.

[7] V. nota n. 1.

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 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 Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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 Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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 Framewok).

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 non vengono previste 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 aziendalmente 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"[8], 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 contemperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.

B. **Meritocrazia**: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, 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.

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.

---

[8] 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.

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 corresponsioni, 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 accodo 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 sospendibili 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 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 RoI. 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[9].

- **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 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.

---

[9] *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.

- **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 commerciali e 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, nonché a quelle in materia di antiriciclaggio ed usura. I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali 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 Framewok:

- **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%[10] 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.

---

[5] 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.

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[11]. 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 – 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.

6.4 Modalità di erogazione

I. <u>Personale più rilevante</u> (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.

[11] 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.

- 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;
  - 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);
  - 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. <u>Funzioni Aziendali di Controllo</u>

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 similare. 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.

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 febbraio 2017 e pubblicato sul sito 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

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 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 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 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 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.

<u>POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI</u>

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.

<u>Amministratori</u>

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 Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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 Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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 Framewok).

Identificazione del personale più rilevante

Le banche sono tenute ad 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 rispetto al restante personale.

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 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 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 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.
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 Framewok:
-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 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 – 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;
- 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 Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, 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, 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 sia la nota prot. n. 0231839/16 del 19 febbraio 2016 della Banca d'Italia, in tema di "Bilancio 2015. Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione", sia il Comunicato Stampa del 15 dicembre 2016 emesso dalla Banca Centrale Europea sui risultati dello SREP 2016 e le raccomandazioni emanate dal Consiglio direttivo della BCE inerenti le politiche di remunerazione variabile e la distribuzione dei dividendi nelle quali, gli Organo di Vigilanza, richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione dei dividendi e di assegnazione delle remunerazioni variabili che consentano di mantenere e sviluppare, sia a livello individuale sia consolidato, condizioni di elevata adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

Informativa quantitativa – ARTICOLO 450 CRR lettere g)-h

g) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per linee di attività

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2015*	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**	925.905	esclusa	419.299	esclusa	207.477	esclusa	112.824	esclusa	140.500	esclusa	324.601	esclusa
Collegio Sindacale**	184.517	esclusa	104.105	esclusa	51.813	esclusa	36.736	esclusa	33.748	esclusa	62.638	esclusa
Alta Direzione	744.907	100.000	317.322	7.826	150.411	12.000	255.438	18.000	128.836	27.535	75.000	
BUSINESS UNITS	2.584.787	178.795	293.367	2.500	56.480		1.580.676	25.500	520.989	16.296		
STAFF	6.702.220	436.941	851.103	3.000	161.625	2.000	621.190	12.000	567.788	16.971		
DISTRIBUZIONE	19.497.111	1.125.349	8.550.232	16.200	1.639.114	9.900	114.766	1.500	241.076			
Collaboratori	25.000		81.316		60.396							
Totale complessivo	30.664.447	1.841.085	10.616.743	29.526	2.327.317	23.900	2.721.630	57.000	1.632.937	60.802	462.240	

NOTE

* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2015 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2015 variabile liquidato nel 2016 per la prestazione 2015 .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.

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		317.072		154.372		269.677		411.936		75.000	
BUSINESS UNITS	2.617.727		345.470				1.591.357		551.618			
STAFF	6.637.818		488.502		180.189		652.283		565.439			
DISTRIBUZIONE	19.453.973		8.725.168		1.753.126		108.391					
Collaboratori	25.000		75.000		54.485							
Totale complessivo	30.525.098		10.564.131		2.414.516		2.784.515		1.694.601		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 non acora 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.

h) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per il Personale più rilevante

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2015*	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		
PERSONALE PIU RILEVANTE	n.	REM. FISSA***	REM**** VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	16	925.905	esclusa	10	419.299	esclusa	7	207.477	esclusa	5	112.824	esclusa	9	140.500	esclusa	11	324.601	esclusa
Alta Direzione	2	744.907	100.000	2	317.322	7.826	1	150.411	12.000	2	255.438	18.000	2	128.836	27.535	1	75.000	
Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	15	1.515.753	130.972															
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	462.251	30.640															
Totale *****	37	3.648.816	261.612	12	736.621	7.826	8	357.888	12.000	7	368.262	18.000	11	269.336	27.535	12	399.601	

NOTE

* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2015 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2015 variabile liquidato nel 2016 per la prestazione 2015. 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 persenti importi differiti.

***** Non sono stati corrisposti trattamenti di fine rapporto al "Personale più rilevante"

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.			Sorit Spa			Argentario Spa		
PERSONALE PIU RILEVANTE	n.	REM. FISSA***	REM**** VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	REM****. VARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	14	886.127	esclusa	11	493.874	esclusa	7	214.669	esclusa	5	120.215	esclusa	7	125.749	esclusa	9	303.529	esclusa
Alta Direzione	2	743.481		2	317.072		1	154.372		2	269.677		2	411.936		1	75.000	
Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	13	1.313.000																
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	472.886																
Totale *****	33	3.415.494		13	810.946		8	369.041		7	389.892		9	537.685		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 non acora 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 persenti importi differiti.

***** Non sono stati corrisposti trattamenti di fine rapporto al "Personale più rilevante"

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 2016		Banca di Imola S.p.A.	
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	105.240	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 2.235,00 equivalenti al 4% del compenso netto	esclusa
Direttore Generale **	160.904		
Vice Direttore Generale**	147.078		

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2016 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2016.

** Per il Direttore Generale e Vice Direttore Generale i compensi variabili riferiti all'anno 2016 non risultano ancora liquidati alla data di pubblicazione del documento.

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

Poiché nessun Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta di Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali Azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 18,59 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 53 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.546.453 azioni, pari all' 80,62% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione viene approvato a maggioranza con n. 6.546.353 azioni, nessun contrario ed un astenuto il Sig. Pio Contavalli detentore di n. 100 azioni.

Il Presidente ringrazia.

4. 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."

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

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'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.

Il Dott. Giuseppe De Filippi, in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa e di Argentario Spa portatore di n. 6.344.598 azioni, propone di confermare il compenso di 26.451,00 euro annui lordi ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione come previsto dall'Assemblea del 04.04.2016 come menzionati in precedenza dal Presidente.

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 informa che risultano presenti in questo momento, alle ore 19,02 personalmente o per delega, n. 53 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.546.453 azioni, pari all'80,62% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal Dott. Giuseppe De Filippi di conferma dei compensi degli Amministratori risulta approvata a maggioranza con n. 6.546.353 azioni, nessun contrario ed un astenuto il Sig. Pio Contavalli detentore di n. 100 azioni.

Conseguentemente i compensi spettanti agli Amministratori risultano determinati nella misura di 26.451,00 euro annui lordi ciascuno per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ed in € 199,00 lordi per il gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente ringrazia.

L'Assemblea tributa al Presidente un vivo 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