

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 4 (quattro) aprile 2016 (duemilasedici), a seguito di avviso pubblicato in data 4 marzo 2016 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 10,30 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 2015 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; determinazioni in merito al risultato d'esercizio;
2. Elezione di un componente del Consiglio di Amministrazione;
3. Elezione di un Sindaco effettivo e di due Sindaci supplenti;
4. Politiche di remunerazione;
5. 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 10,30 dà inizio ai lavori.

Sono presenti per il Consiglio di Amministrazione i sigg.ri: Dott. Giovanni Tamburini, Presidente, Dott. Achille Saporetti, Consigliere Anziano, Comm. Avv. Daniele Bulgarelli, Cav. P.A. Graziano Ciaranfi, Sig. Ugo Mongardi Fantaguzzi, Comm. M.° Egisto Pelliconi, Gr. Uff. Giorgio Sarti, Avv. Silvia Villa e Ing. Angelo Zavaglia, Consiglieri di amministrazione; per il Collegio Sindacale i sigg.: Dott. Paolo Pasquali, Presidente, Avv. Luciano Contessi e Dott. Davide Bucchi, Sindaci Effettivi; che 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.



Assente giustificato: Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, Vice Presidente.

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. 88 Azionisti portatori complessivamente di n. 6.522.374 azioni, pari all'80,32% 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 la 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. 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'articolo 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 presente l'esistenza di 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 d.l. n. 385/1993, in conformità anche della Comunicazione di Banca d'Italia del 12 maggio 2009 e del Decreto CICR del 27 luglio 2011, n. 675.

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 la società Argentario spa, con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6,

codice fiscale 01352870396 che detiene n. 4.667.187 azioni pari al 57,48% del capitale della Società e 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 invito a tutti gli Azionisti, affinché 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 dalla 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 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.

Propone inoltre di nominare quali scrutatori, i Soci sigg.ri dott. Claudio Cervellati e rag. 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 rilevando obiezioni al riguardo, il Presidente ritiene approvate le proposte.

* * *

Passa quindi alla trattazione del primo argomento all'ordine del giorno.

OGGETTO 1^) BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2015 CORREDATO DALLE RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA GESTIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELLA SOCIETA' DI REVISIONE; DETERMINAZIONI IN MERITO AL RISULTATO D'ESERCIZIO.

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

Il Presidente procede alla lettura della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, che viene allegata al presente Verbale sotto la lettera "C", durante la quale, su invito del Presidente, il Direttore Generale legge e illustra i dati salienti dell'esercizio 2015.

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".

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".

Successivamente il Presidente dà lettura delle proposte all'Assemblea che comprendono la proposta di approvazione del bilancio e la proposta di copertura della perdita di esercizio di € 4.330.443,55 mediante l'utilizzo totale della "Riserva di utili a nuovo" per € 1.902.432,38 e parziale delle "Riserve da *First Time Adoption*" per € 2.428.011,17. Il Presidente fa presente che la situazione del patrimonio netto, dopo il ripianamento della perdita, risulterà la seguente:

Capitale sociale	€	24.360.543,00
Sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93
Riserve	€	76.073.269,14
di cui:		

- Riserva legale	€	18.460.744,31
- Riserva statutaria	€	22.737.423,23
- Riserve altre	€	34.875.101,60
Riserve da valutazione	€	-649.529,31
Totale	€	134.608.853,76

Alle ore 12,08, il Presidente informa che sono presenti in proprio e per delega n. 90 Soci portatori di n. 6.524.694 azioni pari al 80,35% del capitale sociale.

Il Presidente, a norma del Regolamento dell'Assemblea, dichiara quindi aperta la discussione sul bilancio al 31.12.2015, sulle relazioni e sulla proposta di copertura della perdita dell'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.

Chiede ed ottiene la parola il dott. Nicola Sbrizzi, il quale interviene sia in rappresentanza della Argentario spa, possessore di n. 4.667.187 azioni, sia della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, possessore di n. 1.630.411 azioni, nonché in proprio per n. 150 azioni, complessivamente pari, al 77,55% del capitale sociale. Prima di formulare alcune considerazioni sul bilancio, il dott. Nicola Sbrizzi anticipa il suo voto favorevole sia al bilancio, sia alla proposta di copertura della perdita dell'esercizio.

Il dott. Nicola Sbrizzi afferma che nel nostro territorio ci sono stati sette anni di forte crisi economica; crisi che ha interessato anche localmente Banca di Imola e che ha registrato, purtroppo nella propria zona di competenza, diverse società, aziende ed industrie andate in crisi. Come tutte le crisi la penalizzazione si avverte dopo qualche tempo, non si risente istantaneamente, così come nelle riprese. Crede sia da individuare un fenomeno importante per la nostra Banca e cioè la vitalità strutturale, che ha comportato una crescita record sia nella raccolta diretta sia nell'indiretta sia negli impieghi denotando la reale vitalità aziendale. Le ingenti e sempre prudenti rettifiche sui crediti ci consentono di guardare anche al futuro con qualche speranza di ottenere in seguito qualche recupero sul conto economico. Dall'aggregazione della Banca di Imola al Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, è la prima volta che partecipa ad un'Assemblea con un bilancio in perdita; nel contempo rammenta che negli ultimi cinque anni la Banca ha distribuito dividendi per 23 milioni di euro ca. e dall'inizio dell'aggregazione per quasi 100 milioni di euro. Guardando alle altre aziende bancarie vicine riferisce che Cassa di Risparmio di Rimini, dopo ingenti aumenti di capitale, chiude con un perdita di 38 milioni di euro, Cassa di Risparmio di Forlì, del Gruppo Intesa, chiude con una perdita di 13 milioni di euro, Cassa di Risparmio di Cesena chiude con una

perdita di 50 milioni di euro, Carisbo Gruppo Intesa ha chiuso l'ultimo bilancio con una perdita di 61 milioni di euro, mentre Banca Popolare Valconca ha registrato una situazione semestrale con una perdita di 3,5 milioni di euro. Per non parlare poi dei risultati negativi registrati dal Monte dei Paschi di Siena, da Veneto Banca e dalla Banca Popolare di Vicenza che sono distanti da noi solo alcune centinaia di chilometri, oltre le quattro banche il cui onere per l'intervento di salvataggio è stato speso in conto economico; anche queste ultime hanno comportato severi esborsi da parte di tutto il sistema bancario. Il 2015 è stato un anno molto impegnativo che però denota dei segnali di vitalità dell'Azienda che sono i segnali più importanti che ci fanno vedere, anche per il piano strategico industriale recentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione, un orizzonte non meno impegnativo ma con qualche luce. Il dott. Sbrizzi ringrazia e crede che sia l'unico sistema quello di proseguire sulla strada intrapresa.

Il Presidente ringrazia il dott. Nicola Sbrizzi per il suo intervento.

Chiede ed ottiene la parola l'Azionista Sig. Lanfranco Lippi Bruni possessore di n. 100 azioni. La notizia dell'ispezione della Banca d'Italia lo ha un po' sorpreso considerato che la Banca era stata oggetto di ispezione qualche anno fa; chiede se questa è una procedura che riguarda la generalità delle banche o il fatto che c'è stato un disavanzo quest'anno ha portato la Banca d'Italia a fare ulteriori approfondimenti. Ritiene che questo sia un elemento importante per capire, perché le dichiarazioni della società di revisione non risultano di facile comprensione ed occorrerebbe invece che ci fossero delle disposizioni più trasparenti sui contenuti delle verifiche che le società di revisione fanno. L'altra questione riguarda il futuro: noi abbiamo già avuto alcuni esercizi passati in cui non c'è stata distribuzione di utile, a differenza di quanto è accaduto per la Cassa di Risparmio di Ravenna che invece gli utili li ha sempre distribuiti. Sembrano due realtà, una più grande ed una più piccola, ma con risultati diversi. In qualità di Azionista anche della Cassa di Risparmio di Ravenna segnala di aver ricevuto comunicazioni con risultati positivi; così anche banche che in passato non avevano distribuito dividendi come Banca Popolare dell'Emilia-Romagna, anch'essa quest'anno distribuisce un dividendo. Essendo già trascorso un trimestre dell'anno in corso, chiede se le prospettive per il nuovo anno sono per il ripresentarsi di un ulteriore disavanzo o c'è la speranza di tornare all'utile. Considerata la forte patrimonializzazione che la Banca ha, questo non costituisce forse uno strumento per la Capogruppo per garantirsi da ulteriori perdite?

Su invito del Presidente, il Direttore Generale risponde agli intervenuti.

Il Direttore Generale ringrazia l'Azionista Lippi Bruni per l'intervento e risponde che sulla base di quanto è in vigore attualmente ed a sua conoscenza, l'Organo di Vigilanza opera in una situazione di estrema normalità ed ha il compito di vigilare su tutte le banche operative nell'ambito del territorio; al momento non ci sono segnalazioni oltre questo. Per quanto riguarda l'ambito circoscritto alla società di revisione, quest'ultima è chiamata a certificare o non certificare il bilancio sulla base delle normative e dei regolamenti vigenti, pertanto sulla base dei documenti presentati emerge che c'è stata la validazione della correttezza operativa nell'ambito documentale e contabilistico dell'esercizio 2015. Per quanto riguarda i risultati del 2016, il Direttore Generale fa presente che potrà riferire solo alla prossima Assemblea, ovvero alla conclusione dell'esercizio 2016. Ad oggi ritiene di affermare che Banca di Imola, grazie anche al supporto della Capogruppo, è indirizzata ad ottenere i migliori risultati, perché con risultati positivi vengono soddisfatti non soltanto gli Azionisti ma è appagato anche il personale che vi lavora, che spesso e volentieri non riesce a veder compensati adeguatamente la passione e l'impegno profuso. Per quanto riguarda invece l'ambito del dividendo della Cassa di Risparmio di Ravenna, *tanto di cappello*, in quanto essa è riuscita, pure in una situazione simile a quella di Banca di Imola, a chiudere un bilancio con un utile significativo. Il riposizionamento strategico di Banca di Imola dal 2012 al 2015 ha visto passare gli utilizzi del settore economico rappresentato dal retail-Famiglie dalla percentuale del 28% alla percentuale del 38%, che è un invidiabile risultato a livello di sistema. Questo sicuramente è avvenuto grazie al sostegno della Capogruppo; assicura inoltre che la volontà di performare in maniera significativa e positiva c'è da parte di tutto il personale.

Il Presidente afferma che dall'andamento della Banca di Imola e dall'erogazione di dividendi i primi che si avvantaggiano o che hanno dei problemi sono proprio Cassa di Risparmio di Ravenna ed Argentario, in quanto sono i primi Azionisti; per cui ritiene che da questo punto di vista bisogna essere molto tranquilli e non fare dietrologie. Rispetto alla situazione di Banca di Imola, desidera sottolineare alcuni fatti che sono avvenuti in questo territorio, cioè che negli ultimi anni sono crollate aziende che solo 5-6-7 anni prima erano rincorse dalle banche; Banca di Imola era presente ed era orgogliosa di avere queste aziende fra i suoi clienti, proprio perché costituivano l'ossatura di questo territorio economico. Quando si dice "Banca del territorio" vuol dire che nel bene e nel male risente anche dell'andamento economico del territorio. Pensare che una banca come la Banca di Imola, che ha il 25% della quota del credito nell'imolese, potesse non risentire di crisi come sono state quelle di *Cesi, Mercatone Uno, Tre Elle* risulta di difficile comprensione, per cui anche quando si fa il

confronto dell'andamento fra le banche bisogna tenere presente anche dove queste banche operano. Noi siamo *Banca del territorio* e nel bene e nel male questo è un grande privilegio per noi; in tanti casi è un grande vantaggio ma poi ci sono anche le conseguenze quando questo territorio impatta delle crisi importanti. Però i numeri stanno cambiando da questo punto di vista, con riferimento alle prospettive; non sarà un processo veloce ma siamo fiduciosi rispetto a questo.

Chiede ed ottiene la parola il Sig. Gianpietro Mondini possessore di n. 20 azioni. Il Sig. Mondini richiama la relazione sulla gestione, alla pagina n. 19, ove si parla del confronto con le Istituzioni del territorio ed afferma che siamo in un territorio che ha molta vergogna a raccontare le proprie difficoltà; anzi non esistono situazioni o tavoli o incontri dove si approfondisca minimamente quello che può essere una strategia del territorio. Tenzialmente c'è un atteggiamento di conservazione. I piani di sviluppo, se ci si andava un po' a fondo, da anni si poteva vedere che avevano un quadro di riferimento debole. Afferma di essere un pensionato, ma gira ancora un po' per aziende ed ha imparato a chiedere ed ad approfondire il piano di sviluppo di un'impresa, come questa è posizionata sul mercato e quali sono le iniziative da adottare: è questo che rende credibile un'azienda. I clienti comprendono se un'azienda è sulla strada giusta oppure no e spesso e volentieri lo decidono prima i clienti con le loro scelte prima che emerga in maniera chiara. Afferma di aver vissuto agli inizi degli anni '70 un'esperienza significativa in *Cooperativa Ceramica di Imola*. Dopo pochi mesi che era stato assunto la Cooperativa andò in crisi, ma in quanto dentro si dormiva. Ci si svegliò nel momento in cui una banca impose una fideiussione pesante per tutti i soci, con le Istituzioni imolesi che si stracciavano le vesti, ma dall'interno, da quel giorno vide la gente correre, perché se una persona la prendi per la gola la soffochi, se la prendi per un piede inciampa, se la prendi per il portafoglio corre che è una meraviglia e diventa anche imprenditore. Afferma di aver collaborato a gestire molte cooperative, ma anche imprese private ed anche aziende che andavano male; non è mai andato prima in banca, ma la prima mossa era quella di predisporre un piano industriale per il rilancio dell'azienda; la seconda quella di tirar fuori le risorse economiche dai soci e dai dipendenti, in alcuni casi proprio dai dipendenti stessi. In quanto tale condizione risulta premiante ed anche la "comunità bancaria" è portata a considerarlo. Diceva prima di una città che manca di un progetto; ovviamente non dispiace mai se ci sono dei dividendi, ma avendo figli e nipoti, visto che la crisi è un po' più grande e anche molto sottovalutata e per certi aspetti negata per una nobiltà passata, a suo parere è meglio avere sofferenze cercando di aiutare chi rischia per il futuro, piuttosto che mantenere chi è già in coma. Espone un esempio per

farsi meglio comprendere. La grande attenzione offerta e diffusa dai programmi televisivi sugli chef ha fatto sì che siano esplose le iscrizioni nelle scuole alberghiere. A Imola abbiamo un'eccellenza nell'informatica ma non abbiamo adeguate risorse umane dedicate all'informatica. L'invito è che una banca del territorio, anche se manca una strategia del territorio, si possa impegnare affinché il futuro rappresentato dall'informatica possa trovare sostegno anche ad Imola.

Il Presidente ringrazia il Sig. Mondini per il suo intervento e dà la parola al Direttore Generale per la risposta.

Il Direttore Generale ringrazia a sua volta il Sig. Mondini per i suggerimenti formulati ed afferma che sarà sempre cura della Banca migliorare la propria capacità di discernere coloro che hanno merito di credito da chi non ne ha. Il fatto è che come Azionisti si è direttamente interessati al buon andamento e qualora vi fossero segnalazioni al riguardo tutta la Banca presterà sempre particolare attenzione ed impegno e risulterà motivo di grande interesse per tutte le informazioni utili acquisite, tese a far crescere Banca di Imola.

Chiede e ottiene la parola l'Azionista Sig. Renzo Neri portatore in proprio e per delega di n. 2510 azioni. Il Sig. Neri segnala che da circa due anni chiede di vendere le proprie azioni in quanto ha necessità di realizzare e chiede quali prospettive ci sono per queste azioni che sono ferme e nessuno gli fornisce informazioni.

Il Direttore Generale ringrazia il Sig. Neri per l'intervento e risponde che la Banca effettua solo raccolta ordini e non detiene nemmeno il fondo per l'acquisto di azioni proprie, per cui per corrispondere alla richiesta di vendita è necessario trovare degli acquirenti. Il numero degli Azionisti della Banca sta costantemente aumentando per cui si tratta di attendere il tempo necessario.

Chiede la parola l'Azionista Sig. Nicola Paparozzi portatore in proprio e per delega di n. 1050 azioni. Il Sig. Paparozzi osserva che negli ultimi tre anni il risultato della gestione finanziaria si riduce ogni anno sempre con la stessa cadenza, però le spese fisse, in particolare quelle amministrative, che contengono varie tipologie di spesa, rimangono inalterate. Chiede quindi cosa farà la Banca per aumentare i ricavi, ma anche sul fronte dei costi. Qualora si proseguisse in questo modo, si andrebbe incontro al *bail-in*. Afferma che se Cassa di Risparmio di Ravenna acquistasse tutte le azioni, si potrebbe eliminare un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale, una Società di consulenza e poi si potrebbe intervenire per razionalizzare gli uffici, la direzione strategica, la direzione operativa della Banca ed effettuare numerosi altri interventi.

Il Direttore Generale ringrazia il Sig. Paparozzi per l'intervento e riferisce che quello che è stato attuato per quanto riguarda gli effetti comprimibili dei costi e delle spese amministrative, lo si può notare con chiarezza dal bilancio; in particolare il costo del personale, che è una voce significativa, ha avuto delle riduzioni notevoli grazie alle sinergie attuate con la Capogruppo. Nel 2015 si registrano dei costi aggiuntivi, ad esempio quelli derivanti dagli effetti dell'applicazione della *BRRD*, che ha avuto un impatto non secondario nel risultato dell'esercizio corrente. La Capogruppo ha attuato con Banca di Imola, ma anche con le altre realtà del Gruppo, notevoli sinergie proprio per efficientare, contrastare gli sprechi e comprimere i costi. Ricorda inoltre che l'anno 2015 si è caratterizzato per una compressione dei tassi di interesse che hanno inciso in maniera esponenziale sulle derivanti, sia per quantità sia per le singole qualità degli assef. Ritiene che non sia necessario avere quelle particolari preoccupazioni palesate, ma piuttosto accertarsi sul fatto che la volontà, ma anche i dati oggettivamente e qualitativamente prodotti, siano all'altezza e coincidano con i risultati attesi e su questo assicura che l'impegno è, e sarà, totale.

Il Presidente, con riferimento al *bail-in*, afferma che è un fenomeno col quale si dovrà prendere confidenza, perché i danni che ha prodotto l'impatto che ha avuto nell'ultimo trimestre 2015, in assenza di un'adeguata preparazione, sono evidentissimi, almeno sulla modalità con cui gli azionisti del sistema bancario hanno reagito. Nel prendere confidenza con questo strumento vi sono due elementi da valutare: la gestione caratteristica delle banche e l'assetto patrimoniale. Dal punto di vista della gestione caratteristica ritiene che siano stati presentati da parte della Banca dei numeri di tutto rispetto; poi il bilancio è influenzato in maniera radicale da rettifiche di valore di crediti riferiti al passato, e da quegli impegni straordinari che sono dovuti all'intervento a favore di altri Istituti che sono andati in crisi, ma nella nostra gestione caratteristica i numeri sono molto positivi. Se si osservano i dati patrimoniali si rileva che in ogni giornale finanziario si raccomanda di controllare quali sono il CET1 ed il Total Capital Ratio per valutare la capacità delle banche nell'affrontare il futuro ed il loro grado di solidità; per Banca di Imola si registrano valori straordinariamente positivi, ai vertici di tutto il sistema, per cui ritiene che da questo punto di vista si possa stare molto tranquilli. Il sistema bancario sta diventando un sistema competitivo e come tale siamo un'azienda in concorrenza con altre e dobbiamo fare il nostro mestiere; non ci sono rischi da questo punto di vista allo stato attuale delle cose, in seguito le prospettive ci diranno se stiamo andando nella giusta direzione.

Chiede ed ottiene la parola il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali portatore in proprio di n. 300 azioni, il quale dopo aver condiviso l'amarezza che inevitabilmente si

prova per il risultato economico negativo ritiene che la Banca debba ringraziare in primo luogo Cassa di Risparmio di Ravenna, per aver permesso la distribuzione dei dividendi negli esercizi precedenti, ed in secondo luogo per non aver chiesto l'aumento di capitale che invece è stato spesso attuato anche da banche vicine a noi. Fa presente che i crediti che la Banca ha concesso in passato, sono stati erogati alle aziende in base alle loro esigenze, nella consapevolezza che si tratta di imprese che comportano il rischio che caratterizza tutte le imprese. I crediti, non stati concessi né a degli amici, né a delle lobby né ad altri soggetti, sono stati concessi alle imprese locali con le conseguenze note. L'onda è lunga; a pagina n. 32 della relazione si evince che a Bologna, nella sua Provincia e nell'Emilia le incidenze dei crediti deteriorati sono superiori a quelle del sistema. Questo significa che abbiamo registrato un arrivo dell'onda lunga e l'abbiamo pagato con valutazioni che hanno portato ad accantonamenti nettamente superiori, o almeno pari, ai massimi accantonamenti del sistema bancario e di questo occorre esserne coscienti. Ci si chiede come si può salvaguardare la redditività in presenza di crediti deteriorati. Nel 2009 erano scritturati ad accantonamenti 7,3 mln di euro; confrontando questo importo e tornando in una situazione di normalità, si possono risparmiare 12 mln di euro con un ottimo e positivo impatto nel conto economico. L'augurio è che l'economia riprenda e che le sofferenze diminuiscano. Afferma inoltre che, nonostante questo risultato, esiste una grande affezione nei confronti della Banca di Imola, perché quando aumentano gli impieghi, quando aumenta la raccolta, significa che qualcuno continua a credere ancora in questa Azienda di credito, che deve rimanere collocata nel territorio perché la sua funzione è sinergica al territorio. Quindi gli elementi di positività ci sono anche quando si riafferma un riposizionamento diverso con una maggiore sensibilità verso la piccola industria, nei confronti delle famiglie e verso il piccolo risparmiatore e non più verso la grande industria in quanto compito di qualche altra banca. Ritiene che nonostante il risultato negativo ci siano le condizioni perché si possa tornare presto a risultati adeguati.

Segue un applauso da parte dell'Assemblea.

Il Presidente ringrazia il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali per il suo intervento.

Chiede e ottiene la parola l'Azionista Sig. Dante Giorgi portatore in proprio e per delega di n. 300 azioni, il quale, riferendosi al bilancio, afferma che tutto sommato non è "da buttare". Riallacciandosi ai precedenti interventi, osserva che la maggior parte dei presenti a questa Assemblea sono correntisti e che possiedono quote della Banca, hanno fiducia nella Banca, perché sono coscienti che la Banca è valida e che sicuramente andrà meglio. Fa presente

che ci sono banche, fra le quali anche la Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, che hanno un "plafond" dedicato all'acquisto delle azioni proprie, perché nella sostanza, il calo negli ultimi quattro mesi del valore dell'azione, dà un'idea non reale del valore dell'azienda. Quindi un momento di panico o di eccessivo movimento crea delle oscillazioni nei prezzi a volte esagerate. Chiede se esiste un motivo statutario per cui non ci sia un plafond per cercare di puntellare il prezzo nei momenti particolari.

Il Direttore Generale ringrazia il Sig. Giorgi per il suo intervento e richiama le rilevazioni sul mercato borsistico dei soggetti bancari che hanno una quotazione. Il suggerimento dell'Azionista non è all'ordine del giorno di oggi, ma potrebbe essere affrontato in una prossima Assemblea. In precedenza esisteva un fondo di acquisto azioni proprie, ora non c'è più in quanto estinto dall'Assemblea degli Azionisti dello scorso anno. Assicura che da parte della Banca ci sono i presupposti affinché si possano porre in essere tutti i correttivi per avere risultati economici che siano in linea con gli impegni e la capacità di fare banca oggi. Va da sé che bisogna traslarlo nell'ambito territoriale e temporale di cui tutti avete notizia. Ben venga il suggerimento e ricorda che la Banca non fa prezzi bensì sono i Soci o i potenziali Soci che determinano gli acquisti/vendite ed i corrispondenti corsi dei titoli azionari.

Chiede ed ottiene la parola l'Azionista Sig. Valerio Stanziani, possessore di n. 500 azioni.

Il Sig. Stanziani Valerio ringrazia il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali per il suo intervento e per il suo impegno negli anni. Preannuncia il suo voto favorevole sul bilancio. Osserva, come spiegato nella relazione, che stiamo passando da una congiuntura economica pesante. Alcuni numeri segnalano una leggera ripresa che in effetti non c'è, perché le casse integrazioni continuano, quindi non si vedono ancora questi segnali di una ripresa. Afferma di essere transitato recentemente in tre paesi stranieri e di aver notato, anche in nazioni che in precedenza erano molto più indietro dell'Italia, una ripresa nella costruzione delle infrastrutture che da noi non si registra. A questo proposito rammenta che negli anni '70 l'Italia era il paese europeo con infrastrutture all'avanguardia mentre ora è agli ultimi posti. Questo è un segnale molto importante che significa che tutti ci stanno superando e che paesi riconosciuti più deboli dell'Italia si stanno impegnando per aumentare le loro potenzialità. Con riferimento alla perdita d'esercizio sottolinea che il 38% di questa perdita è da attribuire al contributo per il salvataggio delle quattro banche gestite da persone che hanno dato prestiti ad amici, prestiti ad aziende inesistenti; un prelievo di € 1.662.000,00 per delle gestioni irresponsabili ed è per questo che, a suo dire, risulta auspicabile che Banca d'Italia possa in futuro intervenire in anticipo in queste situazioni.

Afferma che la territorialità della Banca, nonostante la situazione economica non favorevole, è comunque la carta vincente. E' stato detto che il nostro territorio ha n. 8.000 disoccupati e di questi una parte rilevante sono ex-dipendenti di cooperative gestite con leggerezza, i quali oltre ad aver perso il posto di lavoro hanno perso anche delle economie importanti. Si tratta di capitale che nel nostro territorio viene a mancare a causa di gestioni irresponsabili. Può sembrare che tutto sia caduto dal cielo, ma in realtà, come ricordato prima dall'Azionista Gianpietro Mondini, chi viveva la città se ne era reso conto. Auspica una ripresa dell'occupazione in particolar modo di quella giovanile, perché un paese che non dà occupazione ai giovani è un paese che non ha futuro. Augura al nostro nuovo Presidente un prossimo bilancio dove si possa discutere delle cedole in modo positivo e riconosce il lavoro fatto da questa gestione che è stato molto importante perché i dati del nostro territorio, che a volte sono anche più pesanti del territorio nazionale, sono dati che potevano portare a risultati anche molto peggiori.

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	2.218.387.731
Passività	2.083.778.877
Patrimonio netto	138.939.297
Perdita d'esercizio	4.330.443

CONTO ECONOMICO

Ricavi	104.123.552
Costi	108.453.995
Utile d'esercizio	4.330.443

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2015, 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, la proposta di copertura della perdita d'esercizio, 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 12,48 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 83 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.517.339 azioni, pari al 80,26% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara approvato a maggioranza, astenuti gli Azionisti Sigg.ri Renzo Neri portatore in proprio di n. 1.605 azioni nonché per delega dell'Azionista Sig.ra Anna Mandrioli n. 905 ovvero per complessive n. 2.510 azioni e Claudio Bonora portatore di n. 2.350 azioni, il bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2015, la proposta di copertura della perdita dell'esercizio di € 4.330.443,55 mediante l'utilizzo totale della "Riserva di utili a nuovo" per € 1.902.432,38 e parziale delle "Riserve da *First Time Adoption*" per € 2.428.011,17. La situazione del patrimonio netto, dopo il ripianamento della perdita, risulterà la seguente:

Capitale sociale	€	24.360.543,00
Sovrapprezzi di emissione	€	34.824.570,93
Riserve	€	76.073.269,14
di cui:		
- Riserva legale	€	18.460.744,31
- Riserva statutaria	€	22.737.423,23
- Riserve altre	€	34.875.101,60
Riserve da valutazione	€	-649.529,31
Totale	€	134.608.853,76

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 2^) ELEZIONE DI UN COMPONENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Il Presidente rammenta che l'art. 16 dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione è formato fino a dodici componenti e che l'Assemblea ordinaria svoltasi il 7 aprile 2015 ha determinato in 11 il numero dei componenti. L'Assemblea ordinaria del 7 aprile 2015 ha eletto n. 10 Consiglieri, per cui l'Assemblea odierna ha la possibilità di eleggere un ulteriore Consigliere. Il Consigliere eventualmente eletto rimarrà 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.

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. Nicola Sbrizzi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa e di Argentario spa che propone di integrare il Consiglio di Amministrazione eleggendo il Prof. Giorgio Amadei di Bologna.

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

Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento alle ore 12,52 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 83 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.517.339 azioni, pari al 80,26% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione del Prof. Giorgio Amadei quale componente del Consiglio di Amministrazione formulata dal dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletto alla carica di Consigliere di Amministrazione della Banca di Imola spa il Prof. Giorgio Amadei che rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

Il Presidente ringrazia l'Assemblea.

OGGETTO 3^) ELEZIONE DI UN SINDACO EFFETTIVO E DI DUE SINDACI SUPPLENTI.

Il Presidente comunica che in data 3 giugno 2015, a seguito del decesso del Sindaco effettivo dott. Ferruccio Fronzoni era chiamato a subentrare nella carica il Sindaco supplente più anziano dott. Gian Luca Bandini. Quest'ultimo ha segnalato l'esistenza a proprio carico di una causa di decadenza ai sensi dell'art. 2399, comma 1, lettera b) del Codice Civile. Conseguentemente è subentrato nella carica il secondo Sindaco supplente dott. Davide Bucci, che è rimasto in carica fino alla presente Assemblea. L'Assemblea pertanto è chiamata ad integrare il Collegio Sindacale mediante l'elezione di un Sindaco effettivo e di due Sindaci supplenti che scadranno assieme a quelli in carica e quindi fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

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. Nicola Sbrizzi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna spa e di Argentario spa che propone di eleggere quale Sindaco effettivo il dott. Davide Bucchi, e quali Sindaci supplenti il rag. Gaetano Gentile ed il dott. Roberto Cagnina. A norma dell'art. 2400 del Codice Civile il Presidente rende noto che le persone che sono state proposte per l'elezione a componenti del Collegio Sindacale, ricoprono i seguenti incarichi di amministrazione e di controllo presso altre società:

BUCCHI DAVIDE

- **Sindaco effettivo:**
 - Sisis srl con socio unico
- **Sindaco supplente:**
 - Banco di Lucca e del Tirreno spa
 - Argentario spa
 - Chemifarma spa
 - Sorit Società Servizi e Riscossioni Italia spa
 - F.lli Righini spa
 - Prestige Real Estate spa
 - Prestige spa
 - Trep spa
- **Amministratore Unico:**
 - MAVIS srl

GAETANO GENTILE

- **Presidente del Collegio Sindacale:**
 - Argentario spa
 - Cassa di Risparmio di Ravenna spa
- **Sindaco effettivo:**
 - Banco di Lucca e del Tirreno spa
- **Sindaco supplente:**
 - La Marina di Viareggio spa
 - Sorit Società Servizi e Riscossioni Italia spa

ROBERTO CAGNINA

- **Presidente del Collegio Sindacale:**
 - Banco di Lucca e del Tirreno spa
- **Consigliere:**
 - Prestinuova spa

Nessun altro Azionista chiedendo 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 in questo momento, alle ore 12,54, risultano presenti, personalmente o per delega, n. 77 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.515.689 azioni, pari al 80,24% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione dei componenti del Collegio Sindacale formulata dal dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletti alla carica di Sindaco effettivo il dott. Davide Bucchi, ed alla carica di Sindaci supplenti il rag. Gaetano Gentile ed il dott. Roberto Cagnina, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2017.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 4^) 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 elaborato dalla Capogruppo, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 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 7 aprile 2015, per dare attuazione alle nuove Disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, inserite nella circolare 285 del 17 dicembre 2013 (7° aggiornamento del 18.11.2014), a recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV) e degli indirizzi elaborati in ambito internazionale (EBA e FSB).

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 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*) 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'art. 18 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 7 aprile 2015 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 sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2015.

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 2015 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 2015.

Interviene l'Azionista e Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali, il quale propone di omettere anche la lettura del testo della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2015 e di invitare il rag. Roberto Pezzi a riferire solo sulle conclusioni della verifica.

L'Assemblea all'unanimità approva la proposta; il rag. Roberto Pezzi dà lettura delle conclusioni della verifica.

I citati documenti vengono di seguito riportati.

"Al Presidente del Consiglio di
Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 29 marzo 2016

Verbale di attività di verifica

**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2015 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 30 marzo 2015 e successivamente l'Assemblea ordinaria della Capogruppo ha approvato in data 16 aprile 2015 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 07/04/2015, adottando criteri sempre 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 2014/2015 (componente fissa pagata nel 2014 e componente variabile relativa al 2014, pagata

nell'anno 2015) 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 30 marzo 2015 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 16/04/2015 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 07/04/2015.

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.

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. Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e

corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2015 riferita all'anno 2014, è stata erogata sotto forma di "*bonus*" 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 nel 2015

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2015, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Si sono verificate le condizioni come da contrattazione di secondo livello per l'erogazione della componente automatica VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e dirigenti), è stato inferiore al 9% del ROL (Risultato Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica - VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo; non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- Il Consiglio di Amministrazione in data 19.05.2015, richiamate le delibere del 2014 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 2014, 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 riscontra il dato economico a consuntivo positivo, e nella voce ROL (Risultato Operativo Lordo), dedotte le partite straordinarie, un decremento del -20,5% rispetto al budget. L'obiettivo di budget non è pertanto stato superato, consuntivando un decremento superiore al -8%. Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto pertanto di non corrispondere "bonus discrezionali" ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, al Direttore Generale, Vice Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intero Istituto e al contempo, per il restante personale, di adottare almeno una significativa riduzione dei "bonus".

- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/reddittività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente il "bonus" discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda annua e, in ogni caso, il limite di 100.000,00 euro, limiti definiti dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2015 dalla Banca di Imola corrisponde a circa al 3,03% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2014 e parte variabile erogata nel 2015) 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.

I "bonus" erogati dalla Banca di Imola non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle norme emanate e per servire al meglio gli interessi dei Clienti e inoltre 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 (<i>"bonus"</i> e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale più rilevante	3	413.692	402.396	11.296
Responsabili delle funzioni di controllo	1	61.507	59.564	1.943
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	242	10.343.887	10.029.199	314.688
Totale	246	10.819.086	10.491.159	327.927

⁽¹⁾ Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2014

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2014 euro 43.980,02

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2015

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca di Imola

da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile.

La verifica effettuata ha confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2015

Non sono stati applicati (in quanto 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, del Comitato Esecutivo (fin quando esistente) 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, ma inferiore, 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 25.813,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione fino al 06/04/2015 poi aggiornato ad euro 26.451,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 194,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione fino al 06/04/2015 poi aggiornato a euro 199,00 lordi;

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 111.956,54.

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 30 marzo 2015 e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 16/04/2015 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 07/04/2015, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, risulta 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	26
2. OBIETTIVO	28
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	29
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	31
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	31
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	33
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	33
5.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	33
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	34
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	34
6.1 Identificazione personale più rilevante	35
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione.....	37
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	39
6.4 Modalità di erogazione	46
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	49
7.1 Promotori finanziari.....	49

7.2	Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	50
7.3	Collaboratori esterni.....	50

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”: Italcredì 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 della banca;

“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 il Comitato Esecutivo 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 prot. n. 197911 del 5 marzo 2012 e successive, in tema di "*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*", nella quale l'Organo di Vigilanza richiama 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.

I principi e le prescrizioni contenute nella sopra richiamata CRD IV nonché i criteri stabiliti in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB, sono state recepite dalla Banca d'Italia con l'introduzione nella Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nella Parte I, Titolo IV "Governance societaria, 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 della "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)", finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente (Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007, Parte III, Regolamento Consob n. 16190/2007, Libro III).

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,5 miliardi¹, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi², 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;

¹ Valore rilevato al 31/12/2013.

² Oltre che dalla circostanza di non essere considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (c.d. "RMVU").

- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione bancaria e altri soci privati, con azioni non quotate.

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile³;
- 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

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 contenute nel presente Regolamento.

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

³ 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.

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

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

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

Annualmente la funzione di Compliance di Gruppo verifica la conformità con la normativa vigente del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, 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. La relazione viene sempre portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti e determinazioni di Sua competenza ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza.

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

Analoghi adempimenti informativi vengono predisposti sempre dalla Compliance di Gruppo anche per le altre Banche e società del Gruppo tramite i rispettivi Referenti nominati presso le stesse.

La funzione di Compliance di Gruppo verifica inoltre che le politiche di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano scongiurati i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

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

La Revisione Interna di Gruppo vigila che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie

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

4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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 e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

A tutti gli Amministratori anche componenti il Comitato Esecutivo spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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

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

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

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

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 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/Comitato Esecutivo, 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 Framework).

Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel gruppo 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 aziendali individuati.

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

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 5.1);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);

- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo) e la Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
- i Responsabili delle seguenti Aree:
 1. Finanza di Gruppo;
 2. Commerciale;
 3. Crediti di Gruppo;
 4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Amministrativa di Gruppo;
 6. Sede/Zone/Aree Commerciali;
- il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
- il responsabile del 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 come da legge 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"⁴, 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:

⁴ 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.

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

6.2 *Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione*

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

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

A. Adeguatezza della retribuzione ed equità: la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.

B. Meritocrazia: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non 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.

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

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

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

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

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

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

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

- vengono predeterminati in misura fissa alla data di accordo, usando come unico parametro la retribuzione individuale del soggetto che li stipula;
- non sono legati ad alcuna performance aziendale e/o personale;

- sono permanenti, non revocabili non sospensibili o cancellabili autonomamente dall'azienda. Per una eventuale modifica dei suddetti patti, infatti, è comunque necessario il consenso del lavoratore, non potendo l'impresa modificarli o variali in via unilaterale, neppure rispetto alle modalità di pagamento.

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

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

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

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, definiti con 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, sospensibile 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.

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"). L'importo globale da corrispondere tiene conto della stabilità dei risultati e della rischiosità aziendale. Esso è attualmente composto di due parti:

- una prima parte viene calcolata in base al risultato di gestione tenendo conto delle voci di conto economico così come definite dai principi contabili IAS/IFRS e dalla Circolare 262 di Banca d'Italia del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti: 10, 20, 40, 50, 70, 80, 150 e 190. Il totale di dette voci viene moltiplicato per una percentuale concordata fra le parti diviso per il numero dei dipendenti e riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento;

- una seconda parte viene correlata a criteri legati alle sofferenze nette che non devono superare una determinata percentuale degli impieghi netti.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) per i dipendenti regolati, come detto, da intese sindacali specifiche. Per la Cassa è in vigore un accordo che ne disciplina l'applicazione fino al 2015.

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

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

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si terrà conto di quanto previsto dalle "Disposizioni Transitorie e Finali" dalla Circolare Banca d'Italia n. 285, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" e successivi aggiornamenti.

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

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

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance

incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

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

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

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

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

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%⁵ 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 società⁶. L'Impegno di Performance è proporzionale alla redditività della banca corretta per il rischio espressa attraverso il valore del RARORAC. Tale valore è determinato applicando la seguente formula: $RARORAC = RORAC - \text{costo del capitale}$ dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1° pilastro.

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

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

6.4 Modalità di erogazione

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

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio

⁶ 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.

(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/reddittività 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/reddittività:
 - 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. Funzioni Aziendali di Controllo

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

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

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

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

- **OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**

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

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

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

III. Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal

Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 6.3, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo, eccetto ovviamente quelli relativi all'Alta Direzione ed alle Funzioni Aziendali di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

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

7.1 Promotori finanziari

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

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

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

7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

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

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

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

7.3 Collaboratori esterni

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

"BANCA DI IMOLA S.p.A.
INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN
TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2,
Sezione VI e dell'articolo 450 CRR)

Documento aggiornato al Marzo 2016 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 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" approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti.

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 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.

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

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

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

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.

Annualmente la funzione di Compliance di Gruppo verifica la conformità con la normativa vigente del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, 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. La relazione viene sempre portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti e determinazioni di Sua competenza ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza.

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

Analoghi adempimenti informativi vengono predisposti sempre dalla Compliance di Gruppo anche per le altre Banche e società del Gruppo tramite i rispettivi Referenti nominati presso le stesse.

La funzione di Compliance di Gruppo verifica inoltre che le politiche di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano scongiurati i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

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

La Revisione Interna vigila che i dipendenti agiscano nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea.

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

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

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo (ove presente)

A tutti gli Amministratori anche componenti il Comitato Esecutivo spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

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

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

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

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

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.

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/Comitato Esecutivo, 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 Framework).

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; 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 come da legge 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 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.

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 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 Framework:

- Ratio Patrimoniali Consolidati al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato);

- Ratio di Liquidità di Gruppo al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo);

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

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia

minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

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

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

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

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

Meccanismi di malus e claw-back

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

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

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

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

Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni

qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni. Coerentemente a tali principi, per la forma di retribuzione variabile sopra individuata “Bonus” sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati ex-ante:

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

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

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

I Bonus, di importo significativo, assegnati al “Personale più rilevante” come da ipotesi sub b) verranno corrisposti garantendo sia il bilanciamento, tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, sia il differimento temporale. Qualora non fosse rispettato il “requisito combinato di riserva di capitale” stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, le quote differite per il “Personale più rilevante” potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

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

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

Il periodo di mantenimento dell’Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno per quelli attribuiti “up-front” e

di almeno 6 mesi per quelli differiti. Per la parte variabile differita, prima dell'effettiva corresponsione, è prevista l'applicazione di meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

Modalità di erogazione

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

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

OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.

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

OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività:

- progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo;
- 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 la nota prot. n. 0231839/16 del 19 febbraio 2016, in tema di “Bilancio 2015. Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione”, nella quale l’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 condizioni di 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 2014	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 e Comitato Esecutivo	902.256	esclusa	353.525	esclusa	202.503	esclusa	99.444	esclusa	123.156	esclusa	334.815	esclusa
Collegio Sindacale	162.480	esclusa	115.607	esclusa	57.600	esclusa	27.118	esclusa	38.744	esclusa	72.002	esclusa
Alta Direzione	1.056.410	100.000	316.959	8.833	146.560	3.000	260.195	21.000	103.811	26.535	75.000	
BUSINESS UNITS	2.689.249	186.318	302.276	11.401	175.557		1.722.678	30.000	498.323	12.296		
STAFF	6.772.767	471.456	1.021.935	31.552	91.952	2.880	679.350	12.592	575.779	19.369		
DISTRIBUZIONE	19.221.587	1.286.263	8.769.989	276.040	1.377.387	8.400	103.870		384.167			
Collaboratori			80.000									
Totale complessivo	30.804.750	2.044.037	11.000.292	327.926	2.051.559	14.280	2.852.654	63.592	1.823.980	58.200		481.817

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2014 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2014 variabile liquidato nel 2015 per la prestazione 2014. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

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

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

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 e Comitato Esecutivo	925.905	esclusa	415.299	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		317.322		150.411		255.438		128.836		75.000	
BUSINESS UNITS	2.584.787		293.367		56.480		1.580.676		520.989			
STAFF	6.702.220		851.103		161.625		621.190		567.788			
DISTRIBUZIONE	19.497.111		8.550.232		1.639.114		114.766		241.076			
Collaboratori	25.000		81.315		60.396							
Totale complessivo	30.664.447		10.616.743		2.327.317		2.721.630		1.632.937			462.240

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2015 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2015 variabile non ancora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

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

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

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

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2014	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sorbit Spa			Argentario Spa		
PERSONALE PIÙ 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
Amministratore componente il Comitato Esecutivo	5	686.520	esclusa	5	284.149	esclusa												
Alta Direzione	3	1.056.410	100.000	2	315.959	8.833	1	146.560	3.000	2	260.195	21.000	2	103.811	26.535	1	75.000	-
Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	6	566.790	52.507	1	85.437	2.463												
Responsabili delle Funzioni di Controllo	5	525.939	49.216	1	59.564	1.943	1	38.567	2.280									
Totale	23	2.835.660	201.723	9	748.109	13.239	2	185.227	5.280	2	260.195	21.000	2	103.811	26.535	1	75.000	-

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2014 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2014 variabile liquidato nel 2015 per la prestazione 2014. Il personale in distacco è conteggiato presso la società di staccatura.

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

*** Per i membri del Comitato Esecutivo è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso lordo e gettoni di presenza.

**** 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 2015	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sorbit Spa			Argentario Spa		
PERSONALE PIÙ 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 e Comitato Esecutivo	16	925.905	esclusa	10	419.299	esclusa	7	207.477	esclusa	5	112.824	esclusa	3	140.500	esclusa	11	324.601	esclusa
Alta Direzione	2	744.907		2	317.322		1	150.411		2	255.438		2	126.836		1	75.000	
Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	15	1.515.753																
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	462.351																
Totale	37	3.648.916		12	736.621		8	357.888		7	358.262		11	269.336		12	399.601	

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2015 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2015 variabile non ancora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società di staccatura.

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

*** Per i membri del Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso lordo e gettoni di presenza.

**** 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 2015			
Banca di Imola S.p.A.			
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	82.276	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FON) pari a Euro 1.668,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	esclusa
Direttore Generale e **	170.167		
Vice Direttore Generale**	147.155		

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2015 relativi ai compensi lordi riferiti all'anno 2015.

** Per il Direttore Generale e Vice Direttore Generale i compensi variabili riferiti all'anno 2015 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 12,59 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 58 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.505.569 azioni, pari all'80,12% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione viene approvato all'unanimità.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 5^) 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, nonché 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, né qualsiasi tipo di premi, né bonus, né *stock option*, né strumenti finanziari, né liquidazioni e né 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 artt. 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Interviene il dott. Nicola Sbrizzi che propone di confermare sia il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione sia il gettone di presenza lordo nella misura determinata dall'Assemblea del 7 aprile 2015 rispettivamente pari a 26.451,00 euro e a 199,00 euro.

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

Il Presidente informa che in questo momento, alle ore 13,00, risultano presenti, personalmente o per delega, n. 53 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.497.869 azioni, pari al 80,02% del capitale sociale.

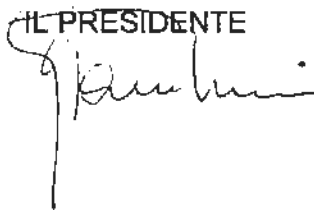
Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal dott. Nicola Sbrizzi di conferma dei compensi degli Amministratori risulta approvata all'unanimità. Conseguentemente i compensi spettanti agli Amministratori risultano determinati nella misura di € 26.451,00 annui lordi ciascuno 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.

Dopodichè, alle ore 13,01, 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

