

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 8 aprile 2011

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2010 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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 Governatore emanata in data 28/10/2009, la Revisione Interna ha effettuato, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo, un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. Nello specifico la verifica mira a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

L'Assemblea ordinaria della Banca di Imola ha approvato nel 2009 ed aggiornato nel 2010 il regolamento del sistema di remunerazione ed incentivazione, adottando norme sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dall'Organo di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2009 (componente fissa pagata nel 2009 e componente variabile relativa al 2009, pagata nel 2010); le norme stabilite dall'Assemblea del 2010 verranno applicate sulla componente variabile della retribuzione dei dipendenti relativa allo stesso anno 2010 che verrà pagata eventualmente nell'anno 2011, rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti del 29/04/2010 (in base all'analisi del bilancio 2010 appaiono superati gli indicatori patrimoniali e di liquidità previsti; questo dovrebbe, quindi, consentire l'erogazione, sempre per i dipendenti, della componente variabile subordinata al conseguimento di tali risultati).

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

Sistema di remunerazione e incentivazione.

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

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

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

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

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto contrattualmente e recentemente rivisto tramite un nuovo accordo, alla luce dell'andamento economico-finanziario del mercato; ad esso potrebbe aggiungersi, pur non essendo attualmente previsto, il sistema incentivante. La componente realmente variabile della retribuzione fino alla retribuzione pagata nel 2010, riferita all'anno 2009, è stata esclusivamente costituita da Premi "*una tantum*" proposti dalla Direzione Generale al fine di incentivare l'impegno, la disponibilità e la qualità dei risultati dei singoli lavoratori, premi determinati, per tutti i livelli, sulla base di un meccanismo "bottom-up" basato su proposte motivate da parte dei responsabili delle Unità Operative, ponderate dai livelli gerarchici superiori e deliberati a discrezione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

L'Ufficio Personale provvede a disporre quanto deliberato e lo scrivente Ufficio Revisione Interna provvede ad effettuare le verifiche necessarie, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo.

L'Assemblea dei soci ha stabilito che l'ammontare del premio una tantum non può superare il 40% della retribuzione fissa.

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2010
--

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2010, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso:

- la quota di retribuzione variabile corrisposta ai dipendenti, comprensiva del VAP contrattualmente dovuto, è inferiore al 10% del totale delle retribuzioni pagate dalla Banca di Imola;
- l'analisi di dettaglio effettuata sul livello di inquadramento (seconda area professionale, terza area professionale, quadri di 1[^] e 2[^], quadri Direttivi di 3[^] e 4[^], dirigenti) mostra che nessuna categoria supera il limite della propria retribuzione fissa definito dall'assemblea;
- è stata effettuata una analisi anche a livello di retribuzione individuale e, valutando la componente variabile, è risultato che i premi una tantum erogati risultano inferiori rispetto al limite definito dall'assemblea (ossia il 40% della componente fissa della retribuzione);
- la quota variabile lorda corrisposta nell'anno 2010 dalla Banca di Imola corrisponde a circa il 7,29% dell'imponibile INPS lordo riferito al 2009 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca".

I premi erogati dalla Banca di Imola non sono legati in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle norme emanate e inoltre gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2010: euro 62.858,00.

Compensi variabili (premi "una tantum" e VAP) corrisposti solo in forma monetaria:

- Dirigenti, n. 3, totale euro 65.108,00;
- Personale Direzione Generale (compresi i Dirigenti), n. 79, totale euro 296.245,26;
- Personale Rete Commerciale, n. 202, totale euro 492.861,52;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo, n. 1, totale euro 4.858,00.

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2010

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca di Imola da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile.

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

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2010

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

Gli importi erogati corrispondono a quanto deliberato dall'Assemblea degli azionisti che ha stabilito:

- un compenso di euro 12.000,00 lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 29/04/2010, poi aumentato a euro 12.438,00 lordi
- un compenso di euro 24.000,00 lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2010, poi aumentato a euro 24.876,00
- un gettone di presenza di 180 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2010, poi aumentato a euro 187,00 lordi

oltre all'eventuale rimborso per le spese vive sostenute.

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 il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito nell'assemblea ordinaria al momento della nomina triennale, oltre all'eventuale rimborso per le spese vive sostenute.

Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive, stabilite dall'Assemblea ordinaria in data 08/06/2009, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della banca.

Revisione Interna