

**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DELLA BANCA DI IMOLA SPA CONVOCATA
PER IL GIORNO 28 APRILE 2014 CONVOCAZIONE UNICA**

**RELAZIONE SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO E DOCUMENTI CHE SARANNO
SOTTOPOSTI ALL'ASSEMBLEA**

Ordine del giorno

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio

Verranno illustrati i documenti che compongono il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013, consultabili sul sito internet www.bancadiimola.it nella sezione Investor Relations.

2. Autorizzazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie

Verrà sottoposta all'Assemblea la seguente proposta:

Ritenuto:

- che appare opportuno mantenere la possibilità per la Banca di acquistare azioni proprie, tenuto presente l'attuale numero degli azionisti.
- che l'acquisto da parte della Banca delle azioni proprie è consentito nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili e deve essere preventivamente autorizzato dall'Assemblea, la quale deve fissare il quantitativo massimo di azioni, il corrispettivo minimo e massimo e la durata, che non può superare i diciotto mesi e che anche la vendita delle azioni proprie deve essere autorizzata dall'Assemblea.
- che l'autorizzazione non comporta obblighi ad acquistare o a vendere a carico del Consiglio di Amministrazione, al cui prudente apprezzamento è rimessa ogni determinazione in merito all'opportunità delle operazioni di acquisto e vendita.
- che nel bilancio della Banca esiste già il fondo di riserva destinato all'acquisto di azioni proprie pari a 1.291.142,25 euro, interamente disponibile.

Si chiede quindi l'autorizzazione dell'Assemblea all'acquisto e alla vendita delle azioni proprie da attuarsi con le seguenti modalità:

- numero massimo di azioni acquistabili in più riprese: 31.490;
- durata massima dell'autorizzazione all'acquisto e alla vendita: fino alla successiva assemblea ordinaria e comunque per un periodo massimo di 18 mesi;
- corrispettivo minimo per l'acquisto: 30,00 euro;
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 41,00 euro;
- numero massimo di azioni vendibili in più riprese: il numero delle azioni acquistate, disponibili tempo per tempo;
- corrispettivo minimo per la vendita: importo non inferiore al prezzo pagato per l'acquisto e comunque non inferiore a 35,00 euro.

3. Elezione di un componente del Consiglio di Amministrazione

Con deliberazione in data 13 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha preso atto delle dimissioni del Consigliere Sig. Avv. Gianluigi Baccolini e con successiva deliberazione in data 10 giugno 2013 ha provveduto, a norma dell'articolo 2386 del codice civile, e con l'approvazione del Collegio Sindacale, a sostituire il Consigliere dimissionario nominando il Dott. Giovanni Tamburini, in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità.

L'Amministratore così nominato rimane in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti e pertanto scade in concomitanza con l'Assemblea convocata per il 28 aprile 2014.

L'Assemblea è pertanto chiamata ad eleggere un nuovo Consigliere di Amministrazione, che scadrà assieme agli altri Consiglieri e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2014 che si svolgerà entro il mese di aprile 2015.

4. Politiche di remunerazione

Regolamento delle politiche di remunerazione e incentivazione – aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione in data 14 aprile 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha recepito, per quanto compatibile, il nuovo testo del "Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione" approvato dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna spa che viene pertanto sottoposto all'esame dell'Assemblea chiedendone l'approvazione. Di seguito si riproduce il testo del citato Regolamento.

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	3
2. OBIETTIVO.....	4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	6
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo.....	6
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	7

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	7
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	7
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	8
a. Identificazione personale più rilevante	11
b. Modalità di erogazione.....	12
b.1 Alta Direzione	12
b.2 Personale più rilevante.....	12
b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo	13
b.4 Altro personale	14
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	14
6.1 Promotori finanziari	14
6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	14
6.3 Collaboratori esterni	15
7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	15
7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	15
7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	16

Le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2013 sono evidenziate in giallo.

Si è provveduto all'adeguamento del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione con l'assistenza della società esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa di Milano.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Ufficio Amministrazione e Gestione del Personale della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, **Gestione Rischi di Gruppo**.

Le disposizioni del presente regolamento tengono conto sia delle disposizioni emanate da Banca d'Italia sia delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

1. DEFINIZIONI

“Gruppo” o “Gruppo Bancario: Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

“Capogruppo” o “Banca” o “Cassa”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

“Banche del Gruppo”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A..

“Società del Gruppo”: Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A.

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 ed il Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e dalle 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 rafforzare 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, 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

Per fare fronte alla grave crisi finanziaria del 2007-2008, nell'aprile 2009 il G20 ha creato un nuovo organismo, il Financial Stability Board, con lo scopo di coordinare l'azione delle Autorità finanziarie nazionali e di sviluppare e promuovere l'implementazione di efficaci politiche regolamentari e di vigilanza nel settore finanziario. A fine settembre 2009 il Financial Stability Board ha rilasciato gli standard di implementazione dei "Principles for sound remuneration practices", in cui fissa diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight. A fine ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi ai nuovi standard e a darne tempestiva e puntuale comunicazione all'Organo di Vigilanza, in modo particolare richiedendo il rispetto dei seguenti principi:

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

Successivamente a tale primo intervento a livello internazionale, la direttiva 2010/76/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ("CRD 3") ha modificato la direttiva 2006/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio, introducendovi specifiche regole sui sistemi di remunerazione e incentivazione per gli enti creditizi.

Il Committee of European Banking Supervisors (CEBS, dal 1° gennaio 2011 European Banking Authority – EBA) ha espresso orientamenti per la corretta ed omogenea applicazione della CRD 3 con le proprie "Guidelines on remuneration policies and practices" del 10 dicembre 2010.

Alla luce delle indicazioni espresse dal CEBS in tali linee guida, il recepimento delle disposizioni della CRD 3 è avvenuto, ad opera della Banca d'Italia, con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"¹ e con le modifiche alla Circolare n. 263/2006 ("Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche") che impongono alle banche obblighi di informativa, sia di tipo qualitativo che quantitativo, in materia di politiche e prassi di remunerazione.

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 (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 di un criterio di carattere dimensionale della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina. 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 € 6,3 miliardi², rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 40 miliardi, 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 e 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 e sintetizzabili in:

- 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;
- un cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, il cui sociogramma semplificato ne è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità del *core tier 1*, oltre a prestiti subordinati, caratterizzato dall'assenza di strumenti finanziari riconducibili a fattispecie di strumenti ibridi ed innovativi di capitale;
- 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 dagli organi di supervisione strategica;

¹ emanate con Provvedimento del 30 marzo 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 aprile 2011, n. 80.

² Valore rilevato al 31/12/2012

- 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 a livelli di significatività della stessa.

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.

Inoltre nessun esponente e dipendente del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna raggiunge e tantomeno 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).

4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle indicazioni di Banca d'Italia emanate con il Provvedimento del 30 marzo 2011.

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

La Banca si è basata, infatti, sul Provvedimento del 30 marzo 2011 in quanto espressione degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale tra cui: i principi e gli *standard* adottati dal *Financial Stability Board*; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le *Guidelines* emanate dal *Committee of European Banking Supervisors (European Banking Authority dal 1 gennaio 2011)* in attuazione di specifiche previsioni contenute nella CRD 3; gli Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID) emanati dall'ESMA nel giugno 2013. Si sono avute presenti, in ultimo, le suddette peculiarità culturali e organizzative.

4.1 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.

³ Come previsto nello Statuto emendato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2009, 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.

4.2 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.

5. 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.

Non sono vigenti né vengono previste pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL.

5.1 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.

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 quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta⁴.

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

⁴ Rientrano nella retribuzione fissa anche eventuali assegni ad personam corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro.

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*, taluni definiti con accordo Sindacale, che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo di telefono e di autovettura aziendale.

Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista, a livello di contrattazione individuale, anche l'assegnazione di fringe benefits, rappresentati dalla concessione in uso di un auto aziendale e/o della locazione gratuita di immobile ad uso abitativo. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

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 erogati, qualora superino l'importo di rilevanza stabilito, vengono differiti per un periodo di tempo adeguato al fine di verificare l'effettiva buona qualità della gestione.

Unica corresponsione automatica di componente variabile della retribuzione, attualmente prevista, è il premio Aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite). 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.

Esso 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.

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) normati, come detto, da intese sindacali specifiche.

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, la stessa è liquidata in forma monetaria.

Si segnala 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.

Oltre alla componente variabile VAP sono presenti altre voci di rilevanza marginale, costanti nel tempo. Tali voci in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione sono previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali, allo scopo di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente (a titolo esemplificativo: premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, premio extra standard, utilizzo dell'auto ad uso promiscuo ecc.)

Il Gruppo ha previsto all'interno delle politiche di remunerazione e incentivazione l'accesso a una componente variabile. Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito le regole sotto riportate che **solo al loro superamento** consentono allo stesso la valutazione totalmente discrezionale non automatica del "Bonus", per il quale viene previsto un livello di accesso "Barriera" che tiene conto dei seguenti ratio:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità

- **Total Capital Ratio (consolidato)**
- **CET 1 (consolidato)**
- **Liquidity Coverage Ratio (di Gruppo)**

La pre-condizione di accesso di tutte le possibili componenti variabili discrezionali "Bonus" della retribuzione 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).

Tali *ratio* individuati verranno integrati con indicatori di redditività corretti per il rischio (Rarorac, EVA), coerentemente con l'intento della Banca di utilizzarli anche ai fini della pianificazione dei risultati economici attesi.

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):

- a. 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;
- b. per il restante personale dovrà comportare almeno una significativa riduzione dell'eventuale, se spettante, "Bonus" anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

Anche alla luce della attuale situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget.

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

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) nell'esercizio di competenza.

Se non si supera la soglia minima di Gruppo (Barriera) e non si crea valore superando gli indici di ogni singola banca, oltre alla corresponsione del Vap se spettante, non si distribuisce altra componente di compenso variabile a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo.

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 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 ("Bonus") 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.

Per la forma di retribuzione variabile sopra individuata "Bonus" con pagamento in forma monetaria sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati *ex-ante* come indicato dalle disposizioni della Banca d'Italia:

- per "Bonus" fino a 20.000,00 euro annui lordi vi è un processo discrezionale di assegnazione che non prevede meccanismi di differimento;
- per "Bonus" superiori a 20.000,00 euro annui lordi e superiori al 20% della retribuzione annua lorda vi è un processo di assegnazione "*bottom-up*" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede un differimento temporale (approfondito nel seguito).

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 non solo quantitativi, ma anche qualitativi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. Gli incentivi 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

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.

di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono direttamente 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.

La corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale viene meno in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari. La corresponsione automatica del Vap viene meno in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo

Il Gruppo considera, ai fini della determinazione della totalità della componente variabile della remunerazione, e conseguenti meccanismi di differimento della stessa, tutti i compensi variabili percepiti dal personale della Capogruppo che eventualmente ricopre incarichi nelle società che dipendono strutturalmente dalla Capogruppo. In ogni caso la componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo.

Il CCNL vigente (art.51) prevede la possibilità di istituire sistemi incentivanti automatici, il Gruppo, per il momento, ha deciso di non adottarli.

a. Identificazione personale più rilevante

Coerentemente con le disposizioni di Banca d'Italia, la Cassa ha proceduto ad identificare il "personale rilevante" ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Il Gruppo ritiene, quindi, di comprendere all'interno di tale categoria i soggetti specificamente identificati da Banca d'Italia e di inserire ulteriori figure aziendali in funzione della loro effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

- Sono stati identificati, anche sulla base di specifiche indicazioni normative, i seguenti soggetti di tutte le società del Gruppo Bancario:
 - i componenti del Consiglio di Amministrazione facenti parte del Comitato Esecutivo (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 4.1);
 - i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
 - i responsabili delle funzioni di controllo interno (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - il personale la cui remunerazione totale lorda eccede i 200.000 euro l'anno o, anche se inferiore, la cui eventuale parte di compenso variabile eccede il 20%.

- sulla base dell'accurata autovalutazione effettuata dalla Capogruppo
 - i Responsabili delle Aree:
 1. Area Finanza di Gruppo;
 2. Area Commerciale;
 3. Area Crediti;
 4. Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Area Amministrativa di Gruppo;
 - il responsabile dell'Ufficio Contenzioso, che riporta al Direttore Generale;
 - il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali, che riporta al Direttore Generale;

b. Modalità di erogazione

b.1 Alta Direzione

(Direttore Generale, Condirettore -se nominato- e Vice Direttori Generali)

Per le posizioni di Alta Direzione il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa aumenta con l'aumentare del peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

La remunerazione del Direttore Generale, del Condirettore (se nominato), e dei Vice Direttori Generali, la cui determinazione complessiva è di competenza del Consiglio di Amministrazione, si compone di una retribuzione fissa (RAL) e di una eventuale retribuzione variabile, Bonus sempre discrezionali, la cui erogazione si può verificare solo al superamento della soglia minima di accesso (Barriera) legata ai *Ratio*, ed in percentuale massima fino al 60% della retribuzione lorda sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

L'importo del Bonus verrà erogato con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto di risparmio nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

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 viene reputato idoneo emettere titoli di capitale ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

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.

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.

La componente variabile è parametrata a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* che riflettono la profittabilità nel tempo della Banca e possono essere opportunamente corretti dal Consiglio di Amministrazione per tenere conto di tutti i rischi attuali del costo di capitale, della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

Per l'Alta Direzione i parametri possibili per il calcolo della componente variabile sono:

- OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto dei costi dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:
 - o conformità alla normativa interna /esterna.

b.2 Personale più rilevante

(Esclusi gli Amministratori per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 4.1)

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del Vap (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale, la cui corresponsione **può essere effettuata** solo al superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 40% (incluso il Vap, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

L'importo del Bonus verrà erogato con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per

ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

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.

I parametri per la valutazione ai fini della determinazione della componente variabile, e 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.
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;
 - o Raccolta Diretta;
 - o ROL (Risultato Operativo Lordo);
 - o Costi di è responsabile sulla base del budget aziendale;
 - o Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività:
 - o progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo;
 - o qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, **il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione;**
 - o conformità alla normativa interna/esterna.

b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

Responsabile Revisione Interna, Responsabile Gestione Rischi di Gruppo, Responsabile Compliance di Gruppo, Responsabile del Personale e Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sono esclusi dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepiscono oltre al Vap, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

Per il personale delle funzioni di Controllo la remunerazione deve essere quasi esclusivamente determinata dalla componente fissa che deve essere di livello adeguato alle significative responsabilità e l'eventuale componente variabile deve essere legata a obiettivi che non siano fonte di possibile conflitto di interesse. L'eventuale importo del Bonus verrà erogato in percentuale massima fino al 40% (incluso il Vap, se dovuto) con modalità differite per la quota in eccedenza rispetto a quanto espresso nel paragrafo 5.2, con pagamento del 10% nell'anno di competenza, per il restante 30% per ciascuno dei tre esercizi successivi, con predisposizione di un libretto di risparmio nominativo vincolato alla scadenza senza interessi, subordinato al raggiungimento degli obiettivi nei due esercizi successivi.

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:
 - o adeguamento alla normativa (Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - o verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna (Responsabile Revisione Interna; Responsabile Compliance);
 - o corretto monitoraggio dei rischi (Responsabile Revisione interna; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Compliance);
 - o efficace gestione delle risorse (Responsabile Gestione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna;Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);

- o progetti specifici attribuiti ad ogni funzione (Responsabile Gestione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari)

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.

b.4 Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) il sistema della retribuzione variabile, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione delle prestazioni, e deciso su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 5.2, 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 e ne determina i relativi pesi. 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 di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

6.1 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 variabile è costituita da provvigioni di vendita, di gestione e ricorrenti riferite a quota parte delle commissioni pagate dal cliente alla società prodotto .

6.2 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 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 è in linea con quanto indicato dalla disciplina applicabile.

6.3 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.

7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

7.1 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 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 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 della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, 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 effettua la revisione del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione al fine di verificarne la conformità con la normativa vigente, redigendo una relazione che ne rappresenti 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 mutamenti dello scenario normativo 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.

Gli analoghi adempimenti informativi per le Banche controllate vengono predisposti dalla Compliance di Gruppo per il tramite dei rispettivi Referenti di conformità presso ciascuna Banca e Società del Gruppo.

La funzione Gestione Rischi verifica periodicamente che il sistema 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.

7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) al sistema incentivante 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 provvederanno a recepirlo.

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.

Informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione approvate dall'assemblea degli azionisti.

In adempimento a quanto prescritto dalla Banca d'Italia con provvedimento del 30 marzo 2011, la Funzione di Revisione Interna ha proceduto congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo alla verifica delle prassi di remunerazione ed incentivazione inviando la relazione che viene portata a conoscenza dell'Assemblea e che di seguito si riporta:

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 25 marzo 2014

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2013 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 Revisione Interna ha effettuato, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo, un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in essere. Nello specifico la verifica ha mirato a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo ha approvato in data 30 aprile 2013 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", già approvato dall'Assemblea della Banca di Imola in data 29 aprile 2013, recepito dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 10/06/2013, 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 2012/2013 (componente fissa pagata nel 2012 e componente variabile relativa al 2012, pagata nell'anno 2013) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 30/04/2013 e recepito dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 10/06/2013.

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

Banca di Imola S.p.A. - Sede Legale: 40026 Imola (BO) - Via Emilia, 196 - Tel. +39/0542/605011 - Fax +39/0542/32804 - Partita IVA 00499741205 - Codice Fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371 - Capitale Sociale Euro 24.360.543,00 - Codice d'Azienda 5080 - Codice SWIFT: IMCO IT 2A - e-mail: banca@bancadimola.it www.bancadimola.it - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche tenuto dalla Banca d'Italia

definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

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

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

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale; 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 2013 riferita all'anno 2012, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

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

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2013

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2013, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 10.06.2013, richiamate le delibere del 2012 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 2012, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state superate;
- Si sono verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e dei dirigenti), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica – VAP –) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari; non è stato inoltre corrisposto il VAP ai dipendenti con giudizio di sintesi negativo;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività 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, limite definito dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2013 dalla Banca di Imola corrisponde a circa al 4,97% dell'imponibile INPS lordo riferito al 2012 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca".

I "bonus" erogati dalla Banca di Imola non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle norme emanate e per servire al meglio gli interessi dei Clienti e inoltre gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2013: euro 61.992,13.

Compensi variabili ("bonus" e VAP) corrisposti solo in forma monetaria:

- Personale Rilevante, n. 6, totale euro 22.279,00;
- Personale Rete Commerciale, n. 227, totale euro 455.197,86
- Personale Direzione Generale, n. 53, totale euro 118.618,25

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2013

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

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

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2013

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

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

- un compenso di euro 12.662,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione;
- un compenso di euro 25.322,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- un gettone di presenza di 190,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;

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

Sono stati erogati inoltre compensi al Presidente, al Vice Presidente e al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c. per un totale di euro 108.017,00.

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.

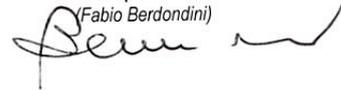
Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive, approvate dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 29/04/2013, approvate dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 30/04/2013 e recepite dal Consiglio di Amministrazione in data 10/06/2013, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risultati ADEGUATA per assicurare la sana e prudente gestione della Banca.

REVISIONE INTERNA

Il Responsabile

(Fabio Berdondini)



5. Determinazione del compenso degli Amministratori

L'art. 18 dello Statuto sociale prevede che il compenso spettante agli Amministratori sia stabilito annualmente dall'assemblea.

Potranno pertanto essere sottoposte all'Assemblea eventuali proposte di determinazione del compenso spettante agli Amministratori.