

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA SPA

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

6 aprile 2018

Il giorno 6 aprile duemiladiciotto – 6 aprile 2018, in Russi (RA), Via Cavour n. 10, nei locali del Teatro Comunale, con inizio alle ore 17,24 si è riunita l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, con sede legale in Ravenna, Piazza Garibaldi n.6, con capitale sociale di 343.498.000,00 Euro, interamente versato, codice fiscale, partita iva e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Ravenna 01188860397, società capogruppo del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, iscritto in data 11 novembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia.

L'Assemblea è stata convocata in unica adunanza per il giorno 6 aprile 2018 alle ore 17 con avviso pubblicato in data 5 marzo 2018 sul sito internet della società ai sensi dell'articolo 6 dello statuto sociale e del decreto legislativo n. 58/98 "Testo Unico delle disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria" e conseguente normativa Consob, nonché mediante invio di lettera personale a tutti gli azionisti, per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio e delibere inerenti e conseguenti;
2. Integrazione degli onorari della società di revisione Deloitte & Touche Spa incaricata della revisione legale dei conti per gli esercizi 2010-2018;
3. Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, mediante utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie;
4. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2017. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, delle Politiche di remunerazione e incentivazione;
5. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Sono presenti

- per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente Vicario grand'uff. Giorgio Sarti, il Consigliere Anziano comm. avv. Daniele Bulgarelli, i Consiglieri prof. Giorgio Amadei, dott. Giordano Angelini, comm. Dott. Antonio Bandini, dott. Roberto Budassi, dott. Luciano Di Buò, dott. Marco Galliani, dott.ssa Chiara Mancini, comm. Egisto Pelliconi, rag. Giancarlo Poletto, comm. Rag. Guido Sansoni; è assente giustificato il Vice Presidente avv. Francesco Gianni;
- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed i Sindaci effettivi avv. Luciano Contessi e dott. Paolo Pasquali;
- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi ed il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi.

A norma dell'articolo 6.8 dello Statuto e dell'articolo 4 del Regolamento dell'Assemblea mantiene la presidenza dell'Assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione cav. lav. dott. Antonio

Patuelli.

Il Presidente

- premette che la parte straordinaria all'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata; la verbalizzazione della stessa è stata curata, a norma di legge, dal dott. Eraldo Scarano, notaio in Ravenna;
- dà atto che l'assemblea prosegue per la parte ordinaria a partire dalle ore 17,24 e che debbono intendersi richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti;
- constata che l'assemblea ordinaria è validamente costituita per deliberare in unica convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 512 azionisti portatori complessivamente di n. 16.501.318 azioni, pari al 56,69 % del capitale sociale;
- dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente

- ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano; la proposta viene unanimemente condivisa dall'Assemblea;
- propone all'Assemblea, che all'unanimità approva, di nominare quale Segretario dell'Assemblea l'avv. Maurizio Rambelli, Vice Segretario il dott. Giuseppe De Filippi e di confermare scrutatori, il dott. Piergiorgio Saccaro e la dott.ssa Ambra Mezzoli. Gli scrutatori si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società;
- propone, ai sensi degli articoli 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, di confermare in cinque minuti la consueta durata massima di ogni intervento; l'Assemblea unanime concorda.

* * *

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio e delibere inerenti e conseguenti;

Il Presidente passa alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno, ricordando 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;
- agli azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa, che contiene anche il bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, approvato dal Consiglio di amministrazione.

Il Presidente fa inoltre presente che:

- ai sensi del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, a partire dall'esercizio 2017, la Cassa è tenuta a redigere una Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (c.d. Bilancio di sostenibilità); tale

Dichiarazione, contenuta in una relazione distinta dalla relazione sulla gestione del bilancio consolidato, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, messa a disposizione del Collegio Sindacale e della società di revisione entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio consolidato, nonchè pubblicata sul sito internet della banca. La relazione affronta i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta. Per informazioni di dettaglio si rinvia al testo integrale della relazione, disponibile sul sito internet della Cassa nella sezione *Investor Relations - Bilanci*;

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

Il Presidente, coadiuvato dal Direttore Generale e dal Vice Direttore Generale Vicario, passa quindi alla lettura della relazione sulla gestione.

Su invito del Presidente, il Direttore Generale legge lo stato patrimoniale ed il conto economico.

Su proposta del socio Domenicali Alberto e con il consenso unanime dell'Assemblea viene data lettura della relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa limitatamente al "giudizio".

Su proposta del Presidente e con il consenso unanime dell'Assemblea viene omessa la lettura della nota integrativa.

Il Presidente legge quindi la seguente proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione del bilancio di esercizio ed alla destinazione dell'utile d'esercizio.

"Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa al 31 dicembre 2017, così come presentati dal Consiglio di amministrazione, nel loro complesso e nelle singole appostazioni nonché la seguente ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio:

Utile d'esercizio	16.902.742,95
Variazione quota imputabile alla riserva indisponibile (D.l. n. 38/2005 art. 6 c.1, lettera A)	-229.558,51
A riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	-2.535.411,44
A riserva legale	-2.493.773,00
Utile distribuibile	11.644.000,00

- dividendo massimo pagabile in contanti agli azionisti su numero massimo di 29.110.000 azioni nella misura di 40 centesimi per azione, con la possibilità per i soci di optare per il pagamento in azioni nella misura di 1 azione ogni 43 azioni possedute alla data di stacco (16 aprile 2018), con conseguente trasferimento ad una riserva di utili dell'ammontare equivalente dei dividendi delle azioni proprie in possesso della banca alla data dello stacco.

11.644.000,00

La presente proposta si attiene a criteri di consueta prudenza e di attenzione al rafforzamento patrimoniale, in coerenza anche con i recenti richiami dell'Organo di Vigilanza, con l'attribuzione, sulle azioni in circolazione di un dividendo lordo in contanti di 0,40 euro per azione, offrendo inoltre a ciascun azionista la possibilità di optare per il pagamento del dividendo con assegnazione di azioni Cassa di Risparmio di Ravenna spa (della stessa categoria di quelle per le quali vengono pagati i dividendi) detenute nel portafoglio della banca in seguito all'utilizzo del fondo acquisto azioni proprie (autorizzato dall'Assemblea del 13.3.2017 e dalla Banca d'Italia con lettera in data 6.10.2017).

Per la parte di dividendo in azioni, a scelta di ciascun azionista, l'assegnazione di azioni della Banca, tenuto conto del recente andamento del mercato azionario anche di settore, avverrà nel rapporto di n. 1 azione propria ogni 43 azioni detenute dall'azionista alla data dello stacco del dividendo del 16 aprile 2018, per un totale massimo distribuibile pari al numero di azioni presenti nel portafoglio di proprietà della Banca alla stessa data del 16 aprile 2018 (data stacco dividendo), interamente prelevabili dal Fondo acquisto azioni proprie allora in portafoglio della Cassa, godimento regolare 1.1.2018, con conseguente riduzione della specifica riserva impegnata; vorrete pertanto autorizzarci ad assegnare le azioni, in data 3 maggio 2018, con allocazione della eventuale differenza alla riserva "sovrapprezzi di emissione".

Vi precisiamo che secondo i recenti orientamenti espressi dall'Amministrazione Finanziaria con le risoluzioni n. 26/E del 7 marzo 2011 e n. 12/E del 7 febbraio 2012, le azioni proprie oggetto di assegnazione non costituiscono utili in natura ai fini fiscali e non sono, pertanto, assoggettate a imposizione fiscale all'atto della loro assegnazione. Rimangono a carico della Cassa eventuali altri oneri tributari che dovessero emergere, in tema di imposizione indiretta, per effetto di sopravvenute prese di posizione dell'Amministrazione Finanziaria.

La scelta di pagamento del dividendo in azioni Cassa di Risparmio di Ravenna SpA dovrà essere esercitata da ciascun azionista dal 16 aprile 2018 fino e prorogabilmente alle ore 15.30 del 27 aprile 2018, oltre tale data o in assenza dell'esercizio dell'opzione dell'azionista, il dividendo sarà pagato esclusivamente in contanti per l'importo lordo di 0,40 euro per azione, in pagamento il 3 maggio 2018, pari valuta.

Qualora l'ammontare dei dividendi delle azioni per cui venisse esercitata l'opzione, fosse superiore al numero delle azioni proprie detenute nel portafoglio di proprietà della Cassa a seguito dell'utilizzo

del fondo acquisto azioni proprie alla data dello stacco dividendo del 16 aprile 2018, l'azionista riceverebbe un numero di azioni proporzionato, e quindi inferiore alla sua richiesta e, per la differenza, in contanti per 0,40 euro lordi per azione.

Il totale delle azioni della Cassa di Risparmio di Ravenna SpA rimane naturalmente invariato a n. 29.110.000.

Della suddetta modalità di pagamento di dividendo opzionale sarà data adeguata informazione agli azionisti anche tramite il sito della Cassa www.la.cassa.com e presso tutte le Filiali delle Banche del Gruppo.”

Su invito del Presidente, la relazione del Collegio Sindacale viene letta dal Presidente del Collegio Sindacale, rag. Gaetano Gentile.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma del Regolamento dell'Assemblea, ricordando in particolare che gli interventi debbono essere pertinenti al punto all'esame dell'Assemblea ed invitando i soci che desiderano intervenire a dire il proprio nome ed il numero delle azioni di cui sono titolari in proprio o per delega.

Interviene il socio avv. ROBERTO FABBRI, intestatario di n. 3.178 azioni, il quale esordisce citando il motto dell'arma dei carabinieri che recita “nei secoli fedele”, e pone in evidenza la fedeltà verso gli azionisti della Cassa che da ventiquattro anni consecutivi eroga dividendi. Ciò rappresenta un vero e proprio record a livello nazionale. Esprime, inoltre, grande soddisfazione per l'utile di quest'anno, utile che sarebbe stato ancor più elevato se non vi fosse stato il gravoso onere del salvataggio delle banche in difficoltà. Prosegue elogiando i meriti della Cassa e citando, in particolare, la positiva gestione delle controllate, che hanno conseguito tutte un utile, e il mantenimento invariato delle filiali e del personale, contrariamente a quanto avvenuto in altre realtà. Conclude rallegrandosi per il rinnovo del Presidente Patuelli alla guida dell'ABI e ringrazia tutti gli organi della Cassa per il positivo lavoro svolto.

Il Presidente ringrazia l'avv. Roberto Fabbri il cui intervento viene applaudito dall'assemblea dei soci. Interviene il socio ing. ERNESTO GIUSEPPE ALFIERI, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di n. 14.479.007 azioni, che esprime soddisfazione per i dati che emergono dal bilancio dai quali emerge una crescita della Banca, nonostante la lunga crisi che ha caratterizzato gli ultimi dieci anni. Evidenzia come gli indici patrimoniali siano di eccellenza e per questo motivo si sente in dovere di ringraziare il Consiglio di Amministrazione, la Direzione Generale e, in particolare, il Presidente Antonio Patuelli e il dott. Camillo Venesio per la preziosa, meritoria opera svolta in ABI. Sono state le persone migliori per poter affrontare il difficile momento attraversato dal mondo bancario e ritiene che le modifiche apportate allo Statuto dell'ABI siano state un segno di riconoscimento del loro valore ed un modo per dare loro la possibilità di poter continuare ad operare. In ultimo, con riguardo alla distribuzione dei dividendi, ne sottolinea la grande importanza per poter continuare ad alimentare le numerose attività della Fondazione.

L'assemblea dei soci applaude l'intervento dell'ing. Ernesto Giuseppe Alfieri che viene ringraziato dal Presidente per le sue parole di elogio.

Interviene il socio Dott. CAMILLO VENESIO, intestatario di n. 104 azioni in proprio e portatore di n. 250.000 azioni in qualità di legale rappresentante di Banca del Piemonte, il quale ringrazia l'avv. Fabbri e l'ing. Alfieri per le parole di apprezzamento. Ricorda come la Presidenza Patuelli in ABI sia stata profondamente diversa dalle precedenti. Il Presidente Patuelli ha ereditato una situazione molto pesante, soprattutto sotto il profilo reputazionale, ed ha saputo riportare l'ABI ai massimi livelli. Ora l'ABI è un'Associazione stimata e riconosciuta sia a Roma (capitale istituzionale) sia a Milano (capitale finanziaria) sia a Bruxelles (capitale europea). Ciò è stato possibile solo grazie al suo continuo e costante gravoso impegno.

Prosegue esprimendo grande soddisfazione per i risultati conseguiti dalla Cassa che, come è stato già chiarito, da 24 anni distribuisce dividendi. Ciò è stato possibile nonostante in questi ultimi difficilissimi dieci si siano verificati tre shock. Un primo shock è stato rappresentato dalla crisi economica, la quale sembra ora essere parzialmente superata, nonostante alcuni settori di attività del territorio in cui opera la Cassa non siano ancora in piena ripresa. Il secondo è stato uno shock tecnologico che ha profondamente mutato le modalità con cui le informazioni, i dati e le immagini vengono scambiate tra persone e imprese, con importanti conseguenze sui rapporti con la clientela. Il terzo shock è stato uno shock normativo, determinato dal nuovo meccanismo di Vigilanza Unica Europea che ha comportato un vero e proprio tsunami normativo con l'emanazione di migliaia di nuove norme che le banche hanno dovuto capire, interpretare e gestire in modo da essere conformi alle stesse. In tale contesto la resilienza della Cassa e la distribuzione di dividendi, rappresenta il frutto di un lavoro complesso e encomiabile. Sottolinea, in ultimo, le sfide a cui le banche saranno chiamate nei prossimi anni ed esprime grande fiducia nei confronti del management della Cassa guidata da un Presidente autorevole e con una visione del futuro ispirata da solide basi culturali e costituzionali.

Il Presidente ringrazia il dott. Camillo Venesio il cui intervento viene lungamente applaudito dall'assemblea dei soci.

Interviene il socio rag. LUCA POZZATI, dipendente della Cassa, intestatario di n. 2.610 azioni, che esprime condivisione per la decisione di modificare la denominazione sociale della Banca. Riguardo ai dati di bilancio ritiene che ogni commento sia superfluo e che gli stessi si commentino da soli. Evidenzia come in questi difficili anni la banca sia, comunque, riuscita a creare valore per gli azionisti e come i dividendi che verranno distribuiti continueranno ad avere positive ricadute sul territorio per via delle varie iniziative che la Fondazione potrà continuare a porre in essere. Riguardo ai dati di bilancio esprime grande apprezzamento per il positivo rapporto fra sofferenze e impieghi, estremamente positivo se raffrontato con i dati regionali e nazionali. Evidenzia, infine, come negli ultimi due anni l'onere per il salvataggio delle banche in difficoltà a carico della Cassa sia stato di circa 7 milioni di euro con evidenti conseguenze negative sui risultati di bilancio. Conclude ringraziando gli Amministratori e la Direzione per il positivo lavoro svolto.

Il Presidente ringrazia il rag. Luca Pozzati il cui intervento viene applaudito dall'assemblea dei soci.

Interviene il socio prof.ssa MIRELLA FALCONI MAZZOTTI, intestataria di n. 2.098 azioni, la quale esordisce chiarendo che il suo non sarà un intervento tecnico in quanto, svolgendo la professione

di medico, ricercatore universitario, non è in grado di commentare i dettagli più complessi del bilancio.

In primo luogo evidenzia la assoluta eccezionalità di un risultato positivo che dura da oltre venti anni e ritiene che meriti di essere chiarito che si tratta di un risultato eccezionale, non scontato a cui non ci si può abituare senza le dovute riflessioni. Non può, infatti, non essere considerato che se c'è un dividendo questo parte da un progetto, da un'impostazione che dovrebbe essere illustrata in maniera dettagliata anche all'opinione pubblica. Troppo spesso, sui media tutto ciò che riguarda le banche viene presentato come un qualcosa di negativo da cui guardarsi e, conseguentemente, potrebbe valere la pena studiare ed illustrare un modello che da anni risulta vincente per fare in modo che possa, eventualmente, essere applicato anche da altre realtà.

La prof.ssa Mazzotti conclude evidenziando come attraverso gli utili distribuiti dalla Cassa potranno continuare ad essere sviluppati dalla Fondazione importanti progetti a favore del territorio, cosa che non potrà, invece essere possibile in quei territori ove sono venute meno le banche locali.

Conclude ringraziando il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente per tutto quello che è stato fatto e che, sicuramente, verrà fatto anche nei prossimi anni.

Il Presidente ringrazia la prof.ssa Mirella Falconi Mazzotti e l'assemblea dei soci applaude il suo intervento.

Interviene il socio dott. EUGENIO COSTA, intestatario di n. 1.974 azioni, il quale sottolinea che anche il bilancio del 2017 evidenzia un utile consistente che, però, avrebbe potuto essere ancora migliore se non fossero stati sottratti ben 3,5 milioni di euro destinati al salvataggio delle banche dissestate. Il 17% dell'utile è stato, infatti, dirottato per salvare banche che per anni sono state mal gestite con conseguenze negative, oltre che per la Cassa anche per tutti i cittadini italiani.

Il disappunto per la sottrazione di 3,5 milioni di euro risulta ancora maggiore se si considera che la Fondazione è stata così privata di notevoli risorse che avrebbero potuto essere investite in iniziative a favore del territorio ravennate e non solo.

Passando ai dati di bilancio, particolare menzione meritano i dati della raccolta indiretta e del risparmio gestito. Il dott. Costa ricorda che da molti anni auspicava un incremento della percentuale del risparmio gestito, sia per offrire alla clientela validi prodotti alternativi sia per incrementare la redditività della Cassa e si rallegra che nel 2017 la percentuale del risparmio gestito abbia raggiunto la percentuale del 46% con un incremento sull'esercizio precedente del 3,3 %. Sempre in merito al risparmio gestito il dott. Costa chiede di conoscere, riguardo alla società Consultinvest Asset Management, partecipata al 50% dalla Cassa, i motivi per cui la società, nel 2015, avesse chiuso l'esercizio con un utile di quasi 5 milioni di euro, mentre nel 2016 l'utile sia stato di soli 35.658 euro e nel 2017 di 740.612 euro.

Evidenzia, infine, il positivo incremento dei dati percentuali riferiti ai mutui, dati che nel biennio 2016-2017 evidenziano un incremento del 17,59 % e conclude ringraziando tutti per il lavoro svolto.

L'assemblea dei soci applaude l'intervento del dott. Eugenio Costa che viene ringraziato dal Presidente.

Interviene il socio dott. GIUSEPPE ROGANTINI PICCO, intestatario di n. 1.412 azioni, il quale esordisce esprimendo la propria condivisione con quanto è stato detto da chi lo ha preceduto riguardo alla ottima conduzione dell'ABI.

Riguardo al bilancio ritiene importante evidenziare una circostanza illustrata a pag. 31 della relazione riguardante la possibilità, da parte dei clienti della Cassa, di ottenere il rimborso dei titoli subordinati. Si tratta di una cosa importantissima, fatta solo dalla Cassa, che comporta dei costi ma che ha importantissime positive ricadute sul fronte reputazionale.

Prosegue evidenziando la elevata redditività della Cassa rappresentata da un ROE del 3,6%, ormai consolidato negli anni ed ulteriormente migliorato da una rivalutazione aziendale che ha consentito di evitare chiusure di filiali e licenziamenti di personale.

Il dott. Rogantini svolge un'ulteriore osservazione riguardo all'acquisito di crediti da parte della controllata Italcresi S.p.A. evidenziando che si tratta di crediti ottimamente garantiti che vengono acquistati per consentire ad Italcresi di poter continuare ad operare senza ricorrere a finanziamenti esterni e che consentono alla Cassa di poter beneficiare di finanziamenti buoni da portare a scadenza senza rischi di incaglio. Conclude ringraziando il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e la Direzione Generale per il positivo lavoro svolto.

Il Presidente ringrazia il dott. Giuseppe Rogantini Picco il cui intervento viene applaudito dall'assemblea dei soci.

Interviene il socio dott. ANTONIO BANDINI, intestatario di n. 23.322 azioni, il quale, anche per alleggerire un po' il clima, considerato che le osservazioni più rilevanti sono già state fatte, ritiene importante portare una testimonianza molto indicativa della personalità e del cammino che sta percorrendo la Banca. Qualche tempo fa gli capitò che una signora di sua conoscenza, moglie di un suo collega ambasciatore, trasferisse la propria residenza vicino alla filiale di Roma di Corso Trieste e, per questo motivo, la incoraggiò ad aprire i propri rapporti presso tale filiale. Poco tempo dopo gli capitò di incontrare la signora la quale gli riferì che in filiale erano stati tutti molto gentili ma che, nonostante l'avvenuta apertura del conto, diversamente da quanto era in precedenza accaduto in altre banche, non gli era stata consegnata la carta di credito in attesa di svolgere le opportune verifiche. Il dott. Bandini ricorda che provò un lieve imbarazzo per l'accaduto ma, ovviamente, non fece alcunché.

Dopo qualche tempo incontrò nuovamente la signora la quale gli confermò di essere rimasta cliente della banca, che la carta di credito, dopo le opportune verifiche era stata consegnata e che, a differenza di quel che accadeva nelle banche di cui era stata cliente in precedenza in cui nessuno nemmeno sapeva chi fosse, nella filiale della Cassa sapevano già il nome e cognome di tutte le sue figlie ed anche dove abitavano e se per caso vi fosse stato bisogno di ottenere assistenza per qualsiasi motivo tutti erano pronti e disponibili.

La storia, secondo il dott. Bandini, dimostra due cose. La prima è il rispetto della legalità e della correttezza nei confronti di chiunque esso sia. La seconda è che il rispetto umano del rapporto che la signora ha potuto stabilire col personale della Cassa è stato di gran lunga superiore a quello che aveva trovato in altre banche.

Conclude osservando che, a suo avviso, in un mondo dove il business bancario si va disumanizzando perché prevale l'aspetto informatico ed elettronico la Cassa ha un grande vantaggio rappresentato dalla professionalità del proprio personale e dalla sua cultura e tradizione. Conclude ringraziando tutti per il positivo lavoro svolto.

Il Presidente ringrazia il dott. Antonio Bandini e l'assemblea dei soci applaude il suo intervento.

Interviene il socio dott. MARIO MICCOLI, intestatario di n. 7.314 azioni, che esordisce sottolineando la circostanza che tutte le banche e società del Gruppo hanno chiuso i propri bilanci in utile. In una situazione di perdurante non soddisfacente ripresa dell'economia tale circostanza rappresenta un merito degli amministratori, del management e di tutto il personale.

Ritiene, inoltre, importante svolgere alcune riflessioni sui reali motivi per cui ciò sia potuto accadere e sul perché per 24 anni consecutivi la Cassa abbia chiuso i propri bilanci in utile. Un primo aspetto, a suo avviso, è appena stato illustrato dal dott. Bandini ed è rappresentato dal rispetto quasi maniacale della legalità. Un altro motivo, che non sempre si percepisce fino in fondo, è il rispetto delle regole etiche che il Presidente Patuelli ha saputo imporre a tutto il Gruppo, dagli impiegati più giovani fino ai Direttori Generali. Ci possono essere scorciatoie che fanno a meno del rispetto dei principi etici e che possono, nell'immediato, far conseguire anche risultati più importanti, ma a lungo termine è solamente il rispetto di queste regole etiche, senza alcuna eccezione, che consente di continuare ad ottenere risultati come quelli ottenuti dalla Cassa.

Conclude rallegrandosi per i positivi risultati ottenuti e ringraziando tutti per il proficuo lavoro svolto. L'assemblea dei soci applaude l'intervento del dott. Mario Miccoli che viene ringraziato dal Presidente.

Interviene il socio avv. ELMAN ROSANIA, intestatario di n. 10 azioni, il quale precisa di essere diventato azionista della Banca il 23 novembre del 2012 e di partecipare per la prima volta all'assemblea di approvazione del bilancio d'esercizio.

Afferma di trovare meritevoli di apprezzamento tutti gli interventi che lo hanno preceduto e ne richiama, in particolare due. Il primo è quello della dott.ssa Mazzotti la quale ha detto che questo Gruppo dovrebbe essere oggetto di approfondimenti e di studio a livello nazionale, perché non è vero che le concentrazioni e le grandi banche siano la soluzione più positiva per tutte le realtà territoriali. Il secondo è quello del dott. Venesio, che ha avuto il piacere di conoscere, frutto di un'esperienza che va di pari passo con quella del Presidente Patuelli.

Prosegue affermando di essere rimasto favorevolmente colpito, pur non avendo avuto il tempo di approfondire il bilancio, dalle considerazioni finali di pag. 31 laddove si precisa che, in tutti questi anni, non ci sono stati aumenti di capitale. Probabilmente si tratta dell'unica banca in Italia che in questi anni di crisi non abbia fatto ricorso ad aumenti di capitale.

Prosegue chiarendo di aver indirizzato una lettera al Presidente ed al Direttore Generale nella quale ha rappresentato l'impegno che c'è stato a livello parlamentare e di Commissione Bicamerale sul mondo bancario e finanziario. Con tale lettera ha chiesto al Presidente ed ai vertici della Banca di poterne conoscere il pensiero circa le 18 proposte sintetizzate dai complessi atti parlamentari pubblicati il 30 gennaio 2018 quando sono state approvate quattro relazioni finali.

Il Presidente Patuelli invita il socio Elman Rosania a rimanere in tema ed a rispettare il termine di 5 minuti per intervento.

L'avv. Rosania chiede di poter, comunque, avere un qualche riscontro e precisa che voterà a favore di tutti i punti all'ordine del giorno, ma gradirebbe non votare sul bilancio, nonostante i risultati positivi proprio per via del dibattito tenutosi a livello di Commissione Bicamerale in relazione alla tematica della creazione della moneta dal nulla. Afferma che dal 2014 la necessità di un approfondimento proprio in termini di contabilità di bilancio è stata riconosciuta dalle banche commerciali, sia italiane sia straniere, dalla Banca d'Inghilterra, dal parlamento inglese e dalla KPMG islandese nel 2016 sulla base di uno studio fatto per conto del 1° ministro islandese.

Il Presidente Patuelli chiede al socio avv. Rosania quale connessione abbiano tali argomenti con quelli all'Ordine del Giorno. L'avv. Rosania afferma che la connessione deriva dal fatto che non vi è chiarezza e che vi è un dibattito in corso a livello europeo sull'adeguamento delle corrette contabilità di bilancio a livello generale. Per questo chiarisce che sarebbe portato a votare contro l'approvazione del bilancio, ma che si limiterà a non partecipare alla votazione.

Conclude facendo i migliori auguri per il futuro, dichiarando di sentirsi arricchito sia sul piano personale sia su quello umano, e ringraziando tutti gli amministratori ed il Presidente Patuelli.

Il Presidente ringrazia l'avv. Elman Rosania e l'assemblea dei soci applaude il suo intervento.

Interviene il socio dott. PAOLO CASADIO PIRAZZOLI, intestatario di n. 528 azioni, il quale afferma che il bilancio odierno è il bilancio più bello che ha avuto occasione di vedere pubblicato in queste settimane e ciò ancor di più se si considera che si tratta di un bilancio fatto in un momento particolarmente difficile. Ciò conferma la grande professionalità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente Patuelli, della Direzione e di tutto il personale della Banca, che ringrazia ed a cui formula un sincero augurio per il futuro.

Il Presidente ringrazia il dott. Paolo Casadio Pirazzoli il cui intervento viene applaudito dall'assemblea dei soci.

Al termine della discussione, il Presidente Patuelli rileva che vi sono tre risposte da dare ed una considerazione da fare.

Rileva, in primo luogo che, al di là delle disquisizioni in atto in tema di regole contabili a livello europeo, la Banca applica le regole della certezza del diritto e, di conseguenza, applica le norme e i regolamenti tempo per tempo vigenti. Il bilancio è stato controllato da una società di certificazione e da altri soggetti plurimi ed è stato redatto "de jure condito", sulla base delle regole attualmente vigenti.

Riguardo alla Commissione Bicamerale, il Presidente precisa di aver letto tutti gli atti dalla stessa prodotti e di aver consultato numerosi altri siti a partire da quelli delle Autorità di Vigilanza.

In particolare, sul sito di Banca d'Italia, il 12.12.2017 è stata pubblicata una relazione di n. 31 pagine del Direttore della Vigilanza, dott. Barbagallo, relativa alla crisi delle famose quattro banche. Leggendo tale relazione risulta tutto chiaro, si capiscono atti, responsabilità, omissioni e debolezza politica della Repubblica Italiana nei confronti dell'Unione Europea. Il Presidente Patuelli prosegue affermando che tale debolezza deve essere colmata, incrementando la partecipazione al "sodalizio

europeo” e cercando, soprattutto, di ottenere incarichi di politica economica, anziché di politica internazionale, come, ad esempio, la nomina di un Commissario all’Economia italiano.

L’importante è esserci e partecipare nei modi giusti puntuali e tempestivi.

Il Presidente precisa inoltre di non aver aspettato che la Commissione Bicamerale si riunisse. Come Presidente dell’ABI, precisa di aver, prima di tutto, auspicato l’insediamento di detta Commissione già molto prima che la stessa si insediasse perché, come Presidente dell’ABI, si è sentito parte civile e parte lesa per tutto ciò che è successo e per aver dovuto pagare per qualcosa che non è stato possibile gestire né direttamente, né indirettamente. Precisa, inoltre, di aver invocato anche la Commissione di inchiesta per evidenti ragioni di trasparenza. In ogni caso, la suddetta relazione del Direttore Barbagallo oggi ci ha dato la trasparenza e la consapevolezza di quello che è successo. Prosegue precisando si essersi attivato già il 7 gennaio 2017 affinché venissero resi pubblici i nominativi dei debitori insolventi, da un determinato importo in poi, delle banche per cui è stato necessario un intervento di salvataggio: la risposta è stata ampiamente favorevole, col passare dei mesi tale favore è via via scemato perché è prevalsa la preoccupazione che emergessero i nomi e i cognomi. Se si andasse a leggere il libro curato dal prof. Carlo Triglia di Firenze sulla storia e la crisi del Banco di Sicilia, uscito circa sette mesi fa, potreste trovare i nomi e i cognomi dei debitori insolventi che hanno contribuito al fallimento di detto Istituto.

Prosegue manifestando grande fiducia nelle Istituzioni e grande solidarietà costituzionale, con la consapevolezza che, prima o poi, tali notizie verranno, comunque, rese pubbliche. In ogni caso, ciò che certamente farà chiarezza sarà la Magistratura perché ad ogni crisi bancaria corrisponde almeno una procedura giudiziaria e quindi è grande la fiducia di vedere nomi e cognomi di coloro che, magari con complicità, hanno prodotto questi risultati.

Riguardo alle proposte della Commissione Bicamerale ritiene che alcune siano realistiche e utili e altre, invece, abbiano una connotazione più pubblicitaria condizionata dal periodo pre elettorale in cui si sono svolti i lavori.

Riguardo alle proposte di una banca pubblica in Italia, il Presidente ritiene debba essere fatta chiarezza: banche pubbliche in Italia ci sono già, il Monte dei Paschi di Siena è stato nazionalizzato con l’intervento della Repubblica Italiana. Se invece del solo Monte dei Paschi di Siena avessero nazionalizzato anche tutte le altre banche andate male, sarebbe stato più positivo e meno costoso per tutti. Ci sono, inoltre, due “semi-banche” che, pur non essendo banche, operano come se lo fossero: una, enorme, è la Cassa Depositi e Prestiti, l’altra si chiama Banco Posta e opera come banca pur non avendo la licenza bancaria. Prima o poi tale anomalia dovrà essere risolta.

Riguardo alla domanda formulata dal dott. Eugenio Costa, precisa che Consultinvest, quando la Cassa di Risparmio di Rimini, detta CARIM, fece circa cinque o sei anni fa l’aumento di capitale successivo al suo primo commissariamento, a quell’aumento di capitale, seppur in misura molto limitata (due o tre per cento), intervenne anche Consultinvest sulla base di un contratto che consentiva a CARIM di vendere i prodotti di Consultinvest. Il problema è che CARIM dopo tale aumento di capitale ha ulteriormente peggiorato i suoi risultati e dopo è arrivato un secondo commissariamento. Quindi, per i due anni evidenziati dal dott. Eugenio Costa, la redditività di

Consultinvest è stata erosa dalla svalutazione della partecipazione in CARIM, prima in misura maggiore, poi per la parte residuale. È comunque chiaro che i margini di redditività anche delle società di gestione del risparmio, con i tassi bassissimi che ci sono attualmente, sono notevolmente calati. L'attesa per Consultinvest è, comunque, che, dopo aver svalutato completamente la partecipazione in CARIM, nel 2018 produca maggiori utili.

Il Presidente conclude evidenziando come tutti coloro che hanno avuto relazioni col pubblico, hanno sofferto molto non tanto per aver dovuto contribuire ai salvataggi altrui, ma quanto perché le banche, un tempo, si chiamavano in modo simile per tipologia di categoria. Tale similitudine ha fatto sì che venissero accomunate nelle stesse valutazioni negative sia banche mal gestite, sia banche gestite in modo virtuoso. È stato così necessario spiegare più volte che noi non siamo una di quelle Casse di Risparmio che sono "andate male": noi da un quarto di secolo ci confrontiamo non con le ex Casse, ma con banche private di famiglia, come Banca del Piemonte, Banca Sella, Banca Passadore ed il Credito Emiliano.

Siamo diventati quello che la Cassa era nel 1840, una banca il cui capitale è sottoscritto da famiglie. Dopo il 1990 abbiamo rifondato la banca con degli aumenti di capitale, effettuati non per far fronte a uno stato di crisi, ma per far crescere la banca e raccogliere del capitale nel momento buono. Quindi cambiamo la denominazione sociale perché noi siamo diversi, lo eravamo e lo evidenziamo maggiormente.

La Cassa rappresenta un elemento di forza, una sottolineatura per la solidità, per la cultura della solidità.

La Cassa di Ravenna è un elemento emblematico di una banca privata e indipendente, che si confronta con le migliori banche italiane e guarda con crescente attenzione anche al benchmark. Ecco perché, afferma il Presidente, Vi ho ringraziato particolarmente per il voto unanime alla modifica della denominazione sociale.

L'assemblea dei soci esprime condivisione ed apprezzamento per le parole del Presidente Patuelli il cui intervento viene seguito da prolungati, calorosi applausi.

Infine il Presidente, 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 annuali e consolidati ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010.

Il Presidente ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità dell'articolo 2423 del codice civile:

Stato patrimoniale

Attivo	€	5.606.397.926,41
Passivo	€	5.115.341.015,92
Patrimonio netto	€	474.154.167,54
Utile d'esercizio	€	16.902.742,95

Il Conto Economico si riassume nelle seguenti cifre:

Ricavi	€	211.408.320,24
Costi	€	194.505.577,29
Utile d'esercizio	€	16.902.742,95

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2017, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di revisione, incaricata della revisione legale dei conti, invitando l'Assemblea a prendere atto della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2017" ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 254 del 2016, cui la relazione sulla gestione fa esplicito riferimento e ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 501 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.473.203 azioni, pari al 56,59% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'assemblea ha preso atto della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2017" redatta ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 254 del 2016 ed approvato con il voto unanime dei presenti il bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa al 31 dicembre 2017.

Il Presidente pone quindi in votazione la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio con la proposta di distribuzione di un dividendo, con data stacco 16 aprile 2018, pari ad euro 0,40 lordi in pagamento dal giorno giovedì 3 maggio 2018, pari valuta, con la possibilità per ciascun azionista di optare, dal 16 aprile 2018 fino alle ore 15.30 del 27 aprile 2018, per il pagamento del dividendo stesso in azioni nella misura di 1 azione ogni 43 azioni possedute, fino al totale delle azioni presenti nel fondo acquisto azioni proprie alla data dello stacco (16 aprile 2018), che verranno assegnate a ciascun socio giovedì 3 maggio 2018, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 501 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.473.203 azioni, pari al 56,59% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvate all'unanimità le proposte di destinazione dell'utile di esercizio e di distribuzione di un dividendo pari ad euro 0,40 lordi, con la possibilità per ciascun azionista di optare per il pagamento del dividendo stesso in azioni presenti nel fondo acquisto azioni proprie nella misura di 1 azione ogni 43 azioni possedute.

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

Il Presidente ricorda che l'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2010 ha approvato la proposta del 10 marzo 2010 della società di revisione Deloitte & Touche Spa conferendo l'incarico di revisione legale del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna per gli esercizi 2010-2018, ai sensi degli articoli 14 e 16 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39.

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

- importanti novità normative in materia di revisione legale e nell’ambito dei principi di revisione di riferimento (ISA Italia), entrate in vigore a decorrere dalla revisione dei bilanci al 31 dicembre 2017, che richiedono nuove attività da svolgere da parte del revisore ed una maggiore attività di revisione anche in termini di informativa da parte dello stesso; tra queste novità normative, una delle più rilevanti riguarda l’ampliamento del contenuto informativo della relazione di revisione così come prevista dall’articolo 10 del Regolamento (UE) n. 537/2014;

- entrata in vigore dal 1° gennaio 2018 dei nuovi principi contabili internazionali IFRS 9 e IFRS 15 con predisposizione di adeguata informativa già nel bilancio 2017. Conseguentemente nell’ambito della revisione al 31 dicembre 2017 dovranno essere svolte specifiche attività di revisione al fine di comprendere e verificare gli effetti rivenienti dalla prima applicazione dei nuovi principi (cd. FTA), che saranno successivamente integrate e completate nell’ambito della revisione al 31 dicembre 2018, in cui sarà inoltre effettuata la verifica della completezza dell’informativa richiesta dai nuovi principi. L’adozione dei nuovi principi contabili comporterà altresì la necessità di verifiche ricorrenti negli esercizi successivi.

- l’inserimento nel perimetro del Gruppo bancario della società SIFIN srl, nel mese di novembre 2017, revisionata da altro revisore, che comporta attività aggiuntive con riferimento alla revisione contabile del bilancio consolidato della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa.

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

Attività di verifica	ore	Onorari	
		Esercizio 2017 €	Esercizio 2018 €
Relazione di revisione “estesa” e giudizio di conformità - impegno ricorrente 2017 e 2018	30	3.000	3.000
Nuovo principio contabile IFRS9 - Revisione contabile limitata al 30 giugno 2018 e Revisione contabile del bilancio al 31.12.2018	40		4.000
Nuovo principio contabile IFRS9 - impegno per FTA all’1.1.2018	230		23.000
Attività aggiuntive a seguito del consolidamento della società Sifin revisionata da altro revisore		4.000	5.000

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

Innanzitutto ha incontrato la società di revisione per avere maggiori dettagli sulle attività da svolgere e sulle motivazioni attinenti al processo di revisione, discutendo i termini anche economici delle integrazioni richieste. Quindi il Collegio ha incontrato le competenti strutture aziendali che hanno esposto le proprie valutazioni sulla richiesta di integrazione e sulla ragionevolezza dei suoi contenuti. Ad esito delle attività di cui sopra, il Collegio Sindacale ritiene che la richiesta di integrazione delle attività di revisione risulti coerente con il processo di revisione legale di cui all'incarico in essere, adeguata in considerazione delle attività di revisione connesse con gli accadimenti sopra elencati, congrua in relazione all'impegno professionale richiesto nonché allineata con le condizioni già in atto.

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

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti, esaminata la proposta motivata del Collegio Sindacale contenente i termini della proposta della società di revisione Deloitte & Touche Spa

- tenuto conto della richiesta di integrazione degli onorari formulata dalla società di revisione Deloitte & Touche Spa del 31 gennaio 2018 in conseguenza delle attività aggiuntive di revisione svolte in relazione al bilancio di esercizio e consolidato 2017 e 2018;

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

- esaminata la proposta motivata del Collegio Sindacale redatta ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e condividendone le motivazioni

delibera

di integrare gli onorari da riconoscere alla società Deloitte & Touche Spa per le attività aggiuntive di revisione per un importo complessivo di 7.000 euro per la revisione del bilancio separato e consolidato dell'esercizio 2017 e per un importo complessivo di 35.000 euro per la revisione del bilancio separato e consolidato dell'esercizio 2018”.

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

Non essendoci interventi, il Presidente pone in votazione la proposta invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 499 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.471.225 azioni, pari al 56,58 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità

la proposta di integrazione degli onorari da riconoscere alla società Deloitte & Touche Spa per le attività aggiuntive di revisione per un importo complessivo di 7.000 euro per la revisione del bilancio separato e consolidato dell'esercizio 2017 e per un importo complessivo di 35.000 euro per la revisione del bilancio separato e consolidato dell'esercizio 2018.

* * *

3. Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, mediante utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie.

Il Presidente invita il Direttore Generale a leggere la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la disposizione di azioni emesse dalla Cassa (a pagg. 40 e 41 del fascicolo di bilancio).

“Signori Azionisti,

siete stati convocati in sede ordinaria per discutere e deliberare in merito all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, nei termini e con le modalità di seguito indicate.

Si ricorda, preliminarmente, che la precedente autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie, approvata dall'Assemblea del 13 marzo 2017 ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, con conferma successiva da parte dell'Assemblea ordinaria del 12 settembre 2017, verrà in scadenza con l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio 2017.

Si ricorda inoltre che, in attuazione delle suddette deliberazioni assembleari, nonché dei provvedimenti autorizzativi rilasciati da Banca d'Italia in data 29 aprile 2015 ed in data 6 ottobre 2017 ai sensi degli articoli 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 (denominato CRR) e del Regolamento delegato UE n. 241/2014, il Fondo Acquisto Azioni Proprie è stato utilizzato per i seguenti importi:

- sono state acquistate, fino alla data odierna, per un importo complessivo di 10.284.225,71 euro, n. 598.992 azioni proprie;
- sono state assegnate n. 174.127 azioni proprie ai soci che hanno optato per il pagamento del dividendo relativo all'esercizio 2016 in azioni nella misura di 1 azione ogni 45 azioni possedute, con accredito del Fondo acquisto azioni proprie per un importo di 2.882.496,44 euro;
- sono state inoltre assegnate n. 155.435 azioni proprie in concambio nell'ambito dell'operazioni di fusione per incorporazione di Argentario S.p.A. in Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A, con accredito del Fondo acquisto azioni proprie per un importo complessivo di 2.625.718,35 euro;
- sono state vendute n. 33.977 azioni, con accredito del Fondo acquisto azioni proprie per un importo di 577.551,36 euro.

Alla data odierna il Fondo risulta complessivamente utilizzato per l'importo di 11.336.807,59 euro (n. 669.229 azioni).

A seguito dell'adesione da parte della Cassa, tramite l'aderente diretto Banca Akros di Milano, in data 8 maggio 2017, al sistema multilaterale di negoziazione Hi-Mtf Order Driven comparto azionario, gli utilizzi del Fondo Acquisto Azioni proprie sono avvenuti in conformità del relativo Regolamento interno, approvato dal Consiglio di amministrazione e consultabile sul sito internet della banca, nonché del Regolamento del mercato Hi-Mtf presente nel loro sito e rispettando le prassi di mercato ammesse dalla Consob applicabili alle negoziazioni sui mercati MTF.

1. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione

Il Consiglio di Amministrazione si è determinato a sottoporre all'Assemblea la richiesta di autorizzazione ad effettuare operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie in quanto si ritiene che tale facoltà costituisca uno strumento di flessibilità gestionale ed anche strategica della quale gli Amministratori possano continuare a disporre al fine di perseguire i seguenti obiettivi, individuati anche nel Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie:

1. sostegno della liquidabilità del titolo, nell'interesse della generalità degli azionisti;
2. assegnazione di azioni ai soci a titolo di dividendo, se già presenti nel Fondo Acquisto Azioni proprie;
3. impiego delle azioni già presenti nel Fondo Acquisto Azioni proprie come corrispettivo nell'ambito di operazioni di interesse della Banca.

2. Indicazioni sul numero massimo delle azioni per le quali si richiede l'autorizzazione

Il capitale sociale sottoscritto e versato della Società è rappresentato da n. 29.110.000 azioni ordinarie, del valore nominale di 11,80 euro ciascuna, per un valore complessivo di Euro 343.498.000,00.

Tenuto conto di quanto sopra, si propone all'Assemblea di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad acquistare azioni proprie della Società, in una o più volte, in misura liberamente determinabile dal Consiglio stesso, fino alla concorrenza dell'importo massimo di euro 22.000.000,00 e comunque sempre nell'ambito del limite autorizzato da Banca d'Italia, per un numero massimo di 1.000.000 di azioni.

L'autorizzazione richiesta include la facoltà di disporre successivamente delle azioni proprie in portafoglio, in una o più volte.

3. Durata per la quale si richiede l'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018 e comunque, per un periodo massimo di 18 mesi a far tempo dalla data nella quale l'Assemblea adotterà la corrispondente deliberazione (ai sensi dell'articolo 2357, comma 2 del codice civile).

Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere alle operazioni autorizzate in una o più volte e in ogni momento.

4. Corrispettivo minimo e massimo

L'utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie, in acquisto o vendita, avverrà in osservanza dei limiti previsti nel Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie, nonché delle regole del mercato Hi-Mtf. Il prezzo di acquisto delle azioni sarà individuato di volta in volta, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse dalla Consob, senza superare, in ogni caso, i seguenti limiti:

- corrispettivo minimo per l'acquisto: 15,00 euro;
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 19,00 euro.

La vendita e/o l'utilizzo delle azioni proprie avverrà in tutte le forme e le modalità consentite dalla vigente normativa e dal Regolamento del Fondo Acquisto Azioni Proprie ad un prezzo unitario non

inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (15,00 euro); non si determina il prezzo massimo per le operazioni di disposizione delle azioni proprie, che è determinato dalla domanda.

5. Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e le alienazioni di azioni proprie

Ai sensi dell'articolo 144-bis comma 1 lettera b) del Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999), il Consiglio di Amministrazione propone che l'autorizzazione sia concessa per l'effettuazione degli acquisti ***sul sistema multilaterale di negoziazione Hi-Mtf Order Driven*** comparto azionario, nel quale le nostre azioni sono negoziate dall'8 maggio 2017.

Le operazioni di acquisto e di disposizione di azioni proprie per le quali si richiede l'autorizzazione saranno eseguite nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari, nazionali e comunitarie, anche in tema di abusi di mercato, nonché in conformità del Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie, pubblicato sul sito internet della Cassa e del Regolamento del mercato Hi-Mtf pubblicato nel sito www.himtf.com.

Delle operazioni di acquisto e di disposizione di azioni proprie verrà fornita adeguata comunicazione nel sito internet della banca in ottemperanza agli obblighi di informazione applicabili.

Ogni decisione sull'opportunità di procedere o meno all'acquisto o alla disposizione di azioni è rimessa, nell'ambito dei criteri deliberati, al prudente apprezzamento del Consiglio di Amministrazione.

In relazione a quanto sopra Vi invitiamo quindi a approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea Ordinaria

- preso atto della relazione illustrativa del Consiglio d'Amministrazione e delle proposte ivi contenute,

DELIBERA

di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre delle azioni proprie negoziate sul mercato Hi-Mtf, ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter codice civile, nei termini e secondo le modalità proposte, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente, ottemperando a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità competenti."

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

Non essendoci interventi, il Presidente pone in votazione la proposta invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 470 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.423.889 azioni, pari al 56,42% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la disposizione delle azioni proprie negoziate sul mercato Hi-Mtf, ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter codice civile, nei termini e secondo le modalità proposte, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio

potere occorrente, ottemperando a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità competenti.

* * *

4. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2017. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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 Cassa di Risparmio di Ravenna Spa da apposito Regolamento, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 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 13 marzo 2017.

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

Il Regolamento, originariamente predisposto con l'assistenza di società qualificata esterna autonoma e indipendente (KPMG Advisory Spa di Milano), è stato aggiornato con il contributo dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, ciascuno secondo le rispettive competenze (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi - Risk Management di Gruppo).

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

In coerenza ai principi dettati dalle Disposizioni di Vigilanza, che prevedono, tra l'altro, che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara e completa riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, si sottopone all'esame dell'odierna Assemblea, ai fini della sua approvazione anche ai sensi dell'articolo 9.2 del vigente Statuto sociale, il testo aggiornato del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 13 marzo 2017 sono evidenziate in grigio), il testo dell'Informativa redatta in attuazione della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2017.

Su proposta dell'azionista Domenicali Alberto e con il consenso unanime dell'Assemblea, il Responsabile della Funzione di Revisione Interna rag. Franco Gianelli, procede alla lettura della verifica limitatamente alle conclusioni.

In mancanza di richieste contrarie, ed essendo stato distribuito tale documento ai presenti, viene omessa la lettura del Regolamento e dell'Informativa.



La Cassa

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.
Privata e Indipendente dal 1840

Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

Revisione Interna FG/fg

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 22 marzo 2018

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In applicazione dell'articolo 9.2 dello Statuto della Cassa di Risparmio di Ravenna 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", abbiamo 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".

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha approvato in data 13 marzo 2017 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", adottando criteri ancora più stringenti nei confronti della normativa e delle indicazioni degli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2016/2017 (componente fissa pagata nell'anno 2016 e componente variabile relativa all'anno 2016, pagata nell'anno 2017) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti del 13/03/2017. Si fa presente che l'eventuale remunerazione percepita dal Personale della Cassa per prestazioni e servizi prestati ad altre società del Gruppo, viene esposta nell'Informativa delle rispettive società del Gruppo.

Sistema di remunerazione e incentivazione.

L'Assemblea ordinaria della Cassa 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 Cassa escludono trattamenti particolari o premi in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (con esclusione di quelli obbligatori definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi nel tempo.

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

La politica di remunerazione della Cassa, 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-integrativa aziendale. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, corrisposta nell'anno 2017 riferita all'anno 2016, 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 nell'anno 2017

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

- Il Consiglio di Amministrazione in data 15.05.2017, richiamate le precedenti delibere che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2016, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione degli eventuali predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Sono state verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010), è stato inferiore al 9% del RoI (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 (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);
- Non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- 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/redditività e qualitativi, tra i quali è di assoluta 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;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta ai dipendenti nell'anno 2017 dalla Cassa corrisponde a circa il 5,35% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2016 e parte variabile erogata nel 2017) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della Banca";
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

I "bonus" erogati dalla Cassa 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. Gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione dei dipendenti ⁽¹⁾

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("bonus" e VAP corrisposti solo in
------	-------------------	----------------------	--------------------	---

				forma monetaria)
Personale più rilevante	15	2.267.377	2.056.481	210.896
Responsabili delle funzioni di controllo	4	514.177	472.886	41.291
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	620	28.336.624	26.923.631	1.412.993
Totale	639	31.118.178	29.452.998	1.665.180

(1) Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2016

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2016: euro **48.698,24**

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2017

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dei collaboratori esterni non legati alla Cassa 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 dall'Assemblea.

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

Sono tassativamente esclusi meccanismi di incentivazione ed è stata tassativamente esclusa l'erogazione di componenti variabili di remunerazione e di compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione, 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 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 dalle Assemblee Ordinarie dei Soci che hanno stabilito:

- un compenso complessivo di euro 37.494,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- un gettone di presenza di 250,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Rischi Endoconsiliare, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi aggiuntivi al Presidente, ai due Vice Presidenti ed al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c., con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per un totale di euro 224.732,08 lordi.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della loro nomina triennale, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive stabilite dall'Assemblea ordinaria in data 13/03/2017, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca e non si ravvisano criticità.

Revisione Interna di Gruppo

Il Responsabile

Franco Gianelli

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI.....	25
2. OBIETTIVO	26
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	27
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	29
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	29
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	30
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	31
5.1 Amministratori	31
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	32
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	32
6.1 Identificazione personale più rilevante	32
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	34
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	36
6.4 Modalità di erogazione	41

7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	43	
7.1 Promotori finanziari	43	
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi		44
7.3 Collaboratori esterni	44	

Il presente Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto alla luce delle disposizioni emanate da Banca d'Italia e delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse, è stato aggiornato con l'assistenza della società esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo - Gestione del Personale, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo.

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

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

1. DEFINIZIONI

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

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

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

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

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

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

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

“Organo con funzione di supervisione strategica”: l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in

ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso Consiglio d'Amministrazione;

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

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

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

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

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

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

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

“Bonus di importo non significativo”: remunerazione variabile di importo fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non superiore a 100.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.

2. OBIETTIVO

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

Il Gruppo, attraverso la definizione e l'applicazione delle presenti Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende inoltre perseguire e assicurare, in linea con quanto espresso nel “Modello

Organizzativo per la gestione e il controllo”, la creazione di valore per gli azionisti, il personale, il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

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

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono *in toto* la nota della Banca d’Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012¹, in tema di “*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*”, nella quale si è inteso richiamare l’attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

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

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

- il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;

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

- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
- il pagamento dei bonus annuali significativi sia differito su un arco temporale di medio periodo;
- gli incentivi siano basati su matrice risk adjusted (ponderazione del rischio) e su cicli temporali medio - lunghi;
- si osservino corretti bilanciamenti fra parte fissa e parte variabile.

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

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

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

Il quadro normativo delineato dall’Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell’applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,9 miliardi³, rientra nella classe dimensionale “intermedia” individuata dal *range* di attivi gestiti

² Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d’Italia – Consob del 29 gennaio 2014 “Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)”.

³ Valore rilevato al 31/12/2016.

compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi⁴, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore o a quello inferiore.

La volontà da parte del Gruppo di adottare in maniera graduale la normativa, si riconduce essenzialmente ai seguenti macro aspetti caratteristici del Gruppo stesso:

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;
- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, di cui il sociogramma semplificato è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione bancaria e altri soci privati, con azioni non quotate.

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

- 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 variabile⁵;
- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata anche a livelli di significatività della stessa e all'andamento della Banca.

Il presente Regolamento prevede inoltre il tassativo e inderogabile divieto di procedere ad incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressione di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

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

4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

⁵ Come previsto nello Statuto aggiornato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2013, non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora, aggiorna e predispone il presente Regolamento⁶.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo, che, una volta valutato e approvato il documento stesso, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di vigilanza⁷ ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del presente Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, redigendo una relazione nella quale rappresenta eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive.

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

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

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

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

4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

⁷ V. nota n. 1.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, vigila sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nel presente Regolamento, approvando annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti.

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

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

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

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

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

5.1 Amministratori

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

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

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

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

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

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

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

5.2 Componenti il Collegio Sindacale

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione del loro ufficio. Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione del Personale dipendente è definita sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del contratto Integrativo Aziendale sulle due seguenti componenti, di diversa natura:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità.

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

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

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

6.1 Identificazione personale più rilevante

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

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

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

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

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

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000,00 Euro;
- rientrano nello 0,3% del personale interessato cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata;
- gli viene riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione oppure ad uno dei membri del perimetro del "personale più rilevante"⁸, escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

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

- esercita una attività ed ha poteri solamente in una unità operativa/aziendale che non è rilevante;

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

- 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 collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili nè modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, seconda del caso;
- non riducibili, sospendibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

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

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

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

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

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

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

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

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

lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale e comunque sempre su base non discrezionale che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista anche l'assegnazione di fringe benefits, rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

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

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

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

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

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

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

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

- **Valore Aggiunto Pro-capite (VAP):** il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica. In particolare, esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Le modalità di calcolo del VAP sono state definite nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello. Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci

del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo (c.d. clausola di *malus*). È parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale.

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

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

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

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

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

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si tiene costantemente conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza⁹.

- **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:

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

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

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

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile che, per le controllate, verrà preventivamente comunicata alla Capogruppo.

Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione alla posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di business.

Gli obiettivi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. I "Bonus" sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio.

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

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

e organizzazione del lavoro” e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami.

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

6.3.1. Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

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

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

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

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

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

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

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

6.3.2. Meccanismi di malus e claw-back

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

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

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

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

6.3.3. Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

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

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

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile (compreso VAP e oneri accessori) da

distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non potrà essere superiore al 9%¹⁰ del ROL (Risultato Operativo Lordo) di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

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 società¹¹. 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 (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della

¹⁰ 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.

¹¹ Tenuto conto dell'entità dell'importo dei "Bonus" corrisposti e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 9.2 dello Statuto non è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

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

- **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.
 - Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
 - RARORAC;
 - EVA;
 - Raccolta Diretta;
 - ROL (Risultato Operativo Lordo);
 - Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
 - Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:
 - progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo¹²;
 - 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.

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

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

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

- **OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**

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

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

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

III. Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 6.3, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

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

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

7.1 Promotori finanziari

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

La loro remunerazione è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta dei prodotti collocati, degli accordi di distribuzione. La modalità di remunerazione unisce la necessità di

riconoscere ai Promotori una remunerazione proporzionata ai ricavi con l'esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

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

7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

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

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

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

7.3 Collaboratori esterni

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

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.

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

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

Documento aggiornato al marzo 2018 e pubblicato sul sito www.lacassa.com

PREMESSA

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività

professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione" (Regolamento) approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserita nel sito www.lacassa.com

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

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

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

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

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

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

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, redigendo una relazione nella quale rappresenta eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive.

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

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

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

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

Il vigente Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto alla luce delle disposizioni emanate da Banca d'Italia e delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva

gestione dei relativi conflitti di interesse, è stato aggiornato nel 2015 con l'assistenza della società qualificata esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa - Milano.

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

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

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

Amministratori

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

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

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

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

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

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

Componenti il Collegio Sindacale

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione dei loro uffici. Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

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

Identificazione del personale più rilevante

Le disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione devono essere applicate a tutto il personale aziendale. In tale ambito, viene richiesto alle banche di identificare il personale più rilevante ossia "la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto

rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo”, destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

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

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

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

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

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

Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

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

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta. Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

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

conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

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

Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

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

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

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

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

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

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

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

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

Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

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

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

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

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

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

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

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

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

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

Meccanismi di malus e claw-back

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

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;

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

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

- Comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;

- Violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

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

Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

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

a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al "Personale più rilevante" e ai componenti delle Funzioni di Controllo, che hanno un valore fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;

b) si considerano di importo significativo tutti i singoli “Bonus” eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a 20.000,00 euro annui lordi e al 20% della retribuzione annua lorda o comunque maggiori di 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo di assegnazione “bottom-up” (procedura dal basso verso l’alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito.

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

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

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

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

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

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

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

Modalità di erogazione

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

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

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

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

OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività:

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

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

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

Funzioni Aziendali di Controllo

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

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l’eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

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

OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:

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

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

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

Altro personale

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

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

Il Gruppo 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, tra le quali anche di gestione dei crediti deteriorati, collegati ai risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso la clientela ed il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

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

Informativa quantitativa – ARTICOLO 450 CRR lettere g)-h

g) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per linee di attività (importi lordi esclusi contributi e imposte)

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2016*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa		Banca di Imola Spa		Banco di Lucca e del Tirreno Spa		Italcredi S.p.A.		Sorit Spa		Argentario Spa****	
	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	886.127	esclusa	493.874	esclusa	214.669	esclusa	120.215	esclusa	125.749	esclusa	303.529	esclusa
Collegio Sindacale**	160.972	esclusa	119.046	esclusa	57.675	esclusa	42.591	esclusa	39.859	esclusa	71.316	esclusa
Alta Direzione	743.481	100.000	317.072	7.075	154.372	4.000	269.677	28.000	411.936	29.535	75.000	
BUSINESS UNITS	2.617.727	162.312	345.470	4.930			1.591.357	37.500	551.618	14.796		
STAFF	6.637.818	395.364	488.502	4.213	180.189	1.800	652.283	16.210	565.439	22.071		
DISTRIBUZIONE	19.453.973	1.007.503	8.725.168	88.897	1.753.126	12.197	108.391	1.500				
Collaboratori	25.000		75.000		54.485							
Totale complessivo	30.525.098	1.665.179	10.564.131	105.115	2.414.516	17.997	2.784.515	83.210	1.694.601	66.402	449.845	

NOTE

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

** Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati il compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi.

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

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

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2017*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa		Banca di Imola Spa		Banco di Lucca e del Tirreno Spa		Italcredi S.p.A.		Sorit Spa		Sifin Sri****	
	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**	853.888	esclusa	491.386	esclusa	249.147	esclusa	139.612	esclusa	168.017	esclusa	25.850	esclusa
Collegio Sindacale**	158.729	esclusa	119.842	esclusa	68.671	esclusa	39.805	esclusa	39.255	esclusa	9.400	esclusa
Alta Direzione	744.203		317.075		157.252		271.224		408.740		51.114	
BUSINESS UNITS	2.385.672		184.177				1.414.833		492.726		60.855	
STAFF	6.602.605		497.939		126.790		650.290		647.200		31.492	
DISTRIBUZIONE	19.238.323		8.779.402		1.919.096		110.845					
Collaboratori	25.000		103.552		5.469							
Totale complessivo	30.008.420		10.493.373		2.526.425		2.626.609	83.210	1.755.938		178.711	

NOTE

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

** Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi.

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

**** Società acquisita il 2 novembre 2017.

h) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per il Personale più rilevante (importi lordi esclusi contributi e imposte)

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2016*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sorit Spa			Argentario Spa*****		
	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
PERSONALE PIU RILEVANTE																		
Consiglio di Amministrazione**	14	886.127	esclusa	11	493.874	esclusa	7	214.669	esclusa	5	120.215	esclusa	7	125.749	esclusa	9	303.529	esclusa
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	2	743.481	100.000	2	317.072	7.075	1	154.372	4.000	2	269.677	28.000	2	411.936	29.535	1	75.000	
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	472.886	41.291															
Totale *****	33	3.415.494	252.187	13	810.946	7.075	8	369.041	4.000	7	389.892	28.000	9	537.685	29.535	10	378.529	

NOTE

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

** Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati il compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi.

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

**** Gli importi della remunerazione variabile sono stati erogati in contanti e non sono persenti importi differiti.

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

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

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2017*	Cassa di Risparmio di Ravenna Spa			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirreno Spa			Italcredi S.p.A.			Sorit Spa			Sifin Srl*****		
	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
PERSONALE PIU RILEVANTE																		
Consiglio di Amministrazione**	14	853.888	esclusa	11	491.386	esclusa	8	249.147	esclusa	5	139.612	esclusa	8	168.017	esclusa	7	25.850	esclusa
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business e funzioni aziendali	2	744.203		2	317.075		1	157.252		2	271.224		2	408.740		1	51.114	
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	478.055																
Totale *****	33	3.411.153		13	808.461		8	406.399		7	410.836		9	576.757		10	76.964	

NOTE

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

** Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi.

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

**** Gli importi della remunerazione variabile sono stati erogati in contanti e non sono persenti importi differiti.

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

***** Società acquisita il 2 novembre 2017.

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

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

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

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2017			
Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.			
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	172.668	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 3.683,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	esclusa
Vice Presidente Vicario	111.456		esclusa
Vice Presidente	72.225		esclusa
Direttore Generale **	421.852		
Vice Direttore Generale Vicario**	322.351		

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2017 relativi ai compensi lordi (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 2017.

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

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

Non essendovi interventi, il Presidente pone in votazione la proposta ed invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 442 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.334.074 azioni, pari al 56,11% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvato all'unanimità il "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione" ai sensi dell'articolo 9.2 del vigente Statuto sociale.

* * *

5. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, lo Statuto prevede all'articolo 9:

9.1 Agli Amministratori spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

L'Assemblea determina il compenso spettante agli amministratori componenti di eventuali commissioni istituite ai sensi dell'art. 8.2 del presente Statuto.

9.2 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 previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

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

9.3 Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede a' sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile.

Il Presidente ricorda inoltre che una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente fa inoltre presente che per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione, non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato e non vengono corrisposti né stock option né strumenti finanziari.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, del

codice civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che lo scorso anno furono deliberati in 37.494,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 37.494,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e in 250,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta 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 in cui l'Amministratore ha svolto l'incarico.

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

Interviene il socio ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone di confermare il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione in 37.494,00 euro annui lordi ed il gettone di presenza in 250,00 euro lordi.

Al termine della discussione il Presidente pone in votazione la proposta dell'ing. Alfieri ed invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 440 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.334.013 azioni, pari al 56,11% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata e quindi di confermare il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione in 37.494,00 euro annui lordi ed il gettone di presenza in 250,00 euro lordi, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

* * *

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 20,30. Gli elenchi dei partecipanti, controfirmati dal Presidente e dal Segretario, sono allegati al presente verbale.

* * *

IL SEGRETARIO
(avv. Maurizio Rambelli)

IL PRESIDENTE
(cav. lav. dott. Antonio Patuelli)