



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.

**ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA
DEGLI AZIONISTI**

30 Aprile 2013

MATERIALE ALLEGATO

PARTE STRAORDINARIA

1) Proposta di modifica degli articoli 7.1, 7.4, 8.2, 12.1, 13.1 e 13.2 dello statuto sociale.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea straordinaria per deliberare in merito alla proposta di modifica di alcuni articoli dello Statuto della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, al fine di dare applicazione alle Disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche contenute nella comunicazione della Banca d'Italia del 5 gennaio 2012, tenuto conto anche delle “*best practices*” osservate sul mercato in materia di corporate governance, nonché di recepire alcune precisazioni utili per la regolamentazione dell'elezione del Consiglio di Amministrazione.

Le proposte di modifica riguardano le previsioni statutarie contenute negli articoli 7.1, 7.4, 8.2, 12.1, 13.1 e 13.2.

Le ragioni che motivano le modifiche proposte sono costituite:

- **per l'articolo 7.1** lettere B), E) e H) dall'opportunità di ancor meglio identificare il profilo dei candidati a Consiglieri di amministrazione e la composizione qualitativa dell'Organo di vertice, ad ulteriore garanzia che nello stesso siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace;
- **per l'articolo 7.1** lettera C) dall'opportunità di inserire anche la previsione di assenza di rapporti di collegamento tra presentatori di liste per l'elezione degli organi sociali;
- **per l'articolo 7.1** nuova lettera I) dalla necessità di disciplinare, nell'ambito del sistema di voto di lista per l'elezione del Consiglio di amministrazione, ulteriori casi particolari, regolando specificamente anche le ipotesi eventuali di presentazione di un'unica lista e di mancata presentazione di liste;
- **per l'articolo 7.4** dalla necessità di riformulare il richiamo alla lettera I) dell'articolo 7.1 sostituendolo con quello alla lettera L) dello stesso articolo;
- **per l'articolo 8.2** dall'opportunità di esplicitare tra le attribuzioni riservate all'esclusiva competenza del Consiglio, l'attività di gestione e di controllo strategico dei rischi, per garantire un governo efficace, unitario e coerente dei rischi a cui la Banca è esposta e dalla necessità di eliminare l'ultimo capoverso coerentemente con la normativa introdotta dall'art.36 del D.L. 201/2011 (c.d. “divieto di interlocking”);
- **per l'articolo 12.1.** dall'opportunità di disciplinare, nell'ambito del sistema di voto di lista per l'elezione del Collegio Sindacale, casi particolari, regolando specificamente anche l'ipotesi eventuale di mancata presentazione di liste, e dall'opportunità di esplicitare il ruolo attribuito al Collegio Sindacale anche nell'ambito del governo dei rischi;
- **per l'articolo 13 commi 1 e 2** dall'opportunità di ancor meglio individuare il profilo qualitativo del Direttore Generale, integrando il processo di nomina, e di esplicitare il ruolo allo stesso attribuito nell'ambito della gestione, del governo e del controllo dei rischi.

Si fa presente che le modifiche statutarie proposte non comportano la sussistenza del diritto di recesso in capo ai soci che non dovessero concorrere alla relativa approvazione, non contenendo gli estremi di alcuna delle fattispecie di recesso individuate nello statuto e dall'articolo 2437 codice civile.

Si precisa che, ove approvate dall'Assemblea, le modifiche proposte assumeranno efficacia con l'avvenuta iscrizione nel Registro delle Imprese.

Di seguito si riportano le modifiche proposte (in neretto), raffrontate con il testo attualmente vigente, che sottoponiamo alla Vostra approvazione.

Testo attuale	Proposta di modifica
<p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p>7.1 L'Assemblea elegge un Consiglio di Amministrazione composto da 16 consiglieri con le seguenti modalità:</p> <p>A) L'elezione del Consiglio di Amministrazione si svolge su liste di candidati al Consiglio di Amministrazione, che siano presentate e depositate presso la Direzione Generale della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, Piazza Garibaldi n. 6, Ravenna, dopo l'adempimento di cui all'art. 6.4 dello Statuto e fino ad almeno il settimo giorno antecedente la data di prima convocazione dell'Assemblea stessa.</p> <p>La Direzione Generale tiene un apposito libro-verbale per le registrazioni cronologiche di tali atti.</p> <p>Ogni lista deve essere composta da azionisti candidati in possesso di tutti i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge per gli amministratori di banche (requisiti che debbono essere richiamati anche nell'avviso di convocazione dell'Assemblea avente all'ordine del giorno l'elezione di consiglieri di amministrazione).</p> <p>B) Unitamente alle liste devono essere depositate, a cura dei presentatori, le accettazioni irrevocabili dell'incarico da parte dei candidati (requisito essenziale per le loro elezioni), l'attestazione dell'insussistenza di causa di ineleggibilità e/o decadenza e i documenti comprovanti il possesso dei requisiti richiesti, in particolare per quello che riguarda i requisiti di professionalità e onorabilità imposti dalla normativa vigente; nell'ipotesi in cui non sia possibile depositare tempestivamente i documenti riguardanti l'onorabilità, deve essere depositata una dichiarazione, con firma autenticata, con la quale ciascun candidato afferma, sotto la propria responsabilità di essere in</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p>7.1 L'Assemblea elegge un Consiglio di Amministrazione composto da 16 consiglieri con le seguenti modalità:</p> <p>A) L'elezione del Consiglio di Amministrazione si svolge su liste di candidati al Consiglio di Amministrazione, che siano presentate e depositate presso la Direzione Generale della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, Piazza Garibaldi n. 6, Ravenna, dopo l'adempimento di cui all'art. 6.4 dello Statuto e fino ad almeno il settimo giorno antecedente la data di prima convocazione dell'Assemblea stessa.</p> <p>La Direzione Generale tiene un apposito libro-verbale per le registrazioni cronologiche di tali atti.</p> <p>Ogni lista deve essere composta da azionisti candidati in possesso di tutti i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge per gli amministratori di banche (requisiti che debbono essere richiamati anche nell'avviso di convocazione dell'Assemblea avente all'ordine del giorno l'elezione di consiglieri di amministrazione).</p> <p>B) Unitamente alle liste devono essere depositate, a cura dei presentatori, i curricula sottoscritti e degli autorevoli candidati (requisiti essenziali per le loro elezioni), che debbono essere pienamente consapevoli delle responsabilità insite nell'incarico e dell'impegno temporale necessario, l'attestazione dell'insussistenza di causa di ineleggibilità e/o decadenza e i documenti comprovanti il possesso dei requisiti richiesti, in particolare per quello che riguarda gli elevati requisiti di professionalità e onorabilità imposti dalla normativa vigente e dalla rilevanza della Banca; nell'ipotesi in cui non sia</p>

<p>pos-sesso dei requisiti normativamente previsti, le cui documentazioni debbono depositarsi dopo l'avvenuta elezione.</p> <p>Al Consiglio di Amministrazione spetta, come da legge la verifica dei requisiti dei neo eletti consiglieri.</p> <p>C) Ogni lista deve essere sottoscritta da un numero di soci rappresentanti (in proprio o per delega presentata nelle forme già previste dal vigente Statuto della Cassa o per fax che ne confermi l'autenticità) una quota di capitale non inferiore ad un trentesimo. Ogni azionista può sottoscrivere irrevocabilmente e unicamente una lista di candidati per il Consiglio di amministrazione che contenga eventualmente unitamente anche la lista per il Collegio Sindacale. In caso di sottoscrizione, da parte di un'azionista, di più di una lista di candidati, viene ritenuta valida esclusivamente la firma apposta alla lista depositata per prima e vengono annullate le eventuali altre sottoscrizioni effettuate dal medesimo azionista.</p> <p>Le liste sottoscritte da un numero non sufficiente di presentatori non sono ammesse al voto dell'Assemblea.</p>	<p>possibile depositare tempestivamente i documenti riguardanti l'onorabilità, deve essere depositata una dichiarazione, con firma autenticata, con la quale ciascun candidato afferma, sotto la propria responsabilità di essere in possesso dei requisiti normativamente previsti, le cui documentazioni debbono depositarsi dopo l'avvenuta elezione.</p> <p>Al Consiglio di Amministrazione spetta, come da legge la verifica dei requisiti dei neo eletti consiglieri.</p> <p>C) Ogni lista deve essere sottoscritta da un numero di soci rappresentanti (in proprio o per delega presentata nelle forme già previste dal vigente Statuto della Cassa o per fax che ne confermi l'autenticità) una quota di capitale non inferiore ad un trentesimo. Ogni azionista può sottoscrivere irrevocabilmente e unicamente una lista di candidati per il Consiglio di amministrazione che contenga eventualmente unitamente anche la lista per il Collegio Sindacale. In caso di sottoscrizione, da parte di un'azionista, di più di una lista di candidati, viene ritenuta valida esclusivamente la firma apposta alla lista depositata per prima e vengono annullate le eventuali altre sottoscrizioni effettuate dal medesimo azionista.</p> <p>Le liste sottoscritte da un numero non sufficiente di presentatori non sono ammesse al voto dell'Assemblea.</p> <p>Le liste diverse da quella presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna non possono essere sottoscritte:</p> <p>- dai Consiglieri di Amministrazione della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, in carica al momento della presentazione della lista, sia per le azioni che detengono personalmente, sia per quelle detenute tramite società da loro controllate ai sensi dell'articolo 2359 n. 1 del codice civile;</p>
---	--

<p>D) Le liste debbono essere formate da un minimo di un candidato ad un massimo di candidati pari al numero massimo di eligendi nella votazione assembleare convocata.</p> <p>Ogni candidato deve essere azionista in regola con i requisiti di legge e previsti dallo Statuto della Cassa.</p> <p>I nominativi presentati nelle liste vengono ordinati in ciascuna lista secondo l'ordine proposto dai rispettivi presentatori, con le specificazioni del cognome, del nome, del luogo e della data completa di nascita per la precisa identificazione.</p> <p>Ogni candidato a Consigliere non può figurare in più di una lista, né simultaneamente per l'elezione del Collegio Sindacale. Fra eventuali plurime candidature dello stesso azionista rimane valida la prima presentata e decadono le eventuali altre.</p> <p>Le liste devono indicare quali candidati sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Almeno due candidati di ciascuna lista devono possedere il requisito di indipendenza e non potranno quindi divenire esecutivi.</p> <p>E) Partecipano alla ripartizione dei seggi tutte le liste regolarmente presentate e votate.</p> <p>Nel calcolo delle percentuali per l'attribuzione dei seggi non vengono considerate le schede bianche o nulle.</p> <p>Ogni azionista può votare esclusivamente per una lista con il numero di azioni di cui è titolare in Assemblea.</p> <p>Ogni azionista elettore di una lista può aggiungere nominativi di azionisti, purché non inclusi in altre liste, fino ad un terzo dei candidati presentati nella lista votata ed in numero non inferiore comunque ad una unità.</p> <p>F) La cifra elettorale di ciascun candidato</p>	<p>- dai genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle dei suddetti Consiglieri.</p> <p>D) Le liste debbono essere formate da un minimo di un candidato ad un massimo di candidati pari al numero massimo di eligendi nella votazione assembleare convocata.</p> <p>Ogni candidato deve essere azionista in regola con i requisiti di legge e previsti dallo Statuto della Cassa.</p> <p>I nominativi presentati nelle liste vengono ordinati in ciascuna lista secondo l'ordine proposto dai rispettivi presentatori, con le specificazioni del cognome, del nome, del luogo e della data completa di nascita per la precisa identificazione.</p> <p>Ogni candidato a Consigliere non può figurare in più di una lista, né simultaneamente per l'elezione del Collegio Sindacale. Fra eventuali plurime candidature dello stesso azionista rimane valida la prima presentata e decadono le eventuali altre.</p> <p>Le liste devono indicare quali candidati sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Almeno due candidati di ciascuna lista devono possedere il requisito di indipendenza e non potranno quindi divenire esecutivi.</p> <p>E) Partecipano alla ripartizione dei seggi tutte le liste regolarmente presentate e votate.</p> <p>Nel calcolo delle percentuali per l'attribuzione dei seggi non vengono considerate le schede bianche o nulle.</p> <p>Ogni azionista può votare esclusivamente per una lista con il numero di azioni di cui è titolare in Assemblea.</p> <p>Ogni azionista elettore di una lista può aggiungere nominativi di azionisti dotati dei requisiti disposti dalla legge e dal presente comma alle lettere A e B, purché non inclusi in altre liste, fino ad un terzo dei candidati presentati nella lista votata ed in numero non inferiore comunque ad una unità.</p> <p>F) La cifra elettorale di ciascun candidato</p>
---	--

<p>presentato in lista è determinata dai voti ottenuti dalla lista, mentre la cifra elettorale dei candidati aggiunti dagli azionisti è determinata dalle preferenze espresse.</p> <p>Nell'ambito di ciascuna lista vengono eletti i candidati secondo le cifre elettorali ottenute e, nel caso di parità di cifra elettorale, secondo l'ordine di presentazione dei candidati nella lista.</p> <p>G) L'attribuzione dei seggi a ciascuna lista viene effettuata con sistema proporzionale secondo la seguente procedura:</p> <p>a) occorre determinare il quoziente della lista dividendo il totale dei voti azionari validamente espressi in Assemblea per il numero dei seggi consiliari da attribuire;</p> <p>b) ad ogni lista ammessa alla distribuzione dei seggi consiliari viene assegnato un numero di seggi pari al numero intero ottenuto dividendo i voti riportati dalla lista per il quoziente di lista di cui al punto a);</p> <p>c) nel caso in cui i seggi consiliari così attribuiti siano in numero minore rispetto a quelli da assegnare, i restanti seggi consiliari vengono attribuiti, nell'ordine, alle liste con i resti di quoziente di lista più elevati risultanti nelle divisioni di cui al punto b) senza escludere quelle che non avessero ottenuto il quoziente intero; a parità di resti, il seggio consiliare viene attribuito alla lista prima presentata.</p> <p>H) Il numero dei seggi (comprese le eventuali sostituzioni) attribuibili alla lista di candidati presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, non può superare la metà del numero totale dei componenti il Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Conseguentemente l'altra metà dei Consiglieri viene attribuita alle altre liste secondo le regole sopra definite in questo medesimo Statuto.</p> <p>Vengono proclamati eletti, nel numero dei seggi</p>	<p>presentato in lista è determinata dai voti ottenuti dalla lista, mentre la cifra elettorale dei candidati aggiunti dagli azionisti è determinata dalle preferenze espresse.</p> <p>Nell'ambito di ciascuna lista vengono eletti i candidati secondo le cifre elettorali ottenute e, nel caso di parità di cifra elettorale, secondo l'ordine di presentazione dei candidati nella lista.</p> <p>G) L'attribuzione dei seggi a ciascuna lista viene effettuata con sistema proporzionale secondo la seguente procedura:</p> <p>a) occorre determinare il quoziente della lista dividendo il totale dei voti azionari validamente espressi in Assemblea per il numero dei seggi consiliari da attribuire;</p> <p>b) ad ogni lista ammessa alla distribuzione dei seggi consiliari viene assegnato un numero di seggi pari al numero intero ottenuto dividendo i voti riportati dalla lista per il quoziente di lista di cui al punto a);</p> <p>c) nel caso in cui i seggi consiliari così attribuiti siano in numero minore rispetto a quelli da assegnare, i restanti seggi consiliari vengono attribuiti, nell'ordine, alle liste con i resti di quoziente di lista più elevati risultanti nelle divisioni di cui al punto b) senza escludere quelle che non avessero ottenuto il quoziente intero; a parità di resti, il seggio consiliare viene attribuito alla lista prima presentata.</p> <p>H) Il numero dei seggi (comprese le eventuali sostituzioni) attribuibili alla lista di candidati presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, non può superare la metà del numero totale dei componenti il Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Conseguentemente l'altra metà dei Consiglieri viene attribuita alle altre liste secondo le regole sopra definite in questo medesimo Statuto.</p> <p>Vengono proclamati eletti, nel numero dei seggi</p>
--	--

spettanti a ciascuna lista, secondo le precedenti regole, i candidati Consiglieri, compreso comunque almeno un candidato Consigliere che abbia i requisiti di indipendenza, comunque e ovunque collocato nell'ordine della rispettiva lista (ovvero se fra gli eletti non vi fosse un Consigliere indipendente, l'ultimo degli eletti verrebbe sostituito dal primo dei non eletti dotato dei requisiti di indipendenza).

I) Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno quattro Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di

spettanti a ciascuna lista, secondo le precedenti regole, **purchè in possesso dei requisiti disposti dalla legge e richiamati nel presente comma alle lettere A e B**, i candidati Consiglieri, compreso comunque almeno un candidato Consigliere che abbia i requisiti di indipendenza, comunque e ovunque collocato nell'ordine della rispettiva lista (ovvero se fra gli eletti non vi fosse un Consigliere indipendente, l'ultimo degli eletti verrebbe sostituito dal primo dei non eletti dotato dei requisiti di indipendenza).

I) Nel caso venga validamente presentata un'unica lista ed essa venga proposta dalla sola Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il numero totale dei Consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).

Nel caso venga validamente presentata un'unica lista ed essa venga proposta da soci diversi dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il numero totale dei Consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).

Nel caso vengano validamente presentate più liste proposte da soci ed in assenza di lista comunque sottoscritta dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il numero totale dei consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).

Nel caso in cui i soci non dovessero comunque presentare alcuna lista valida, l'Assemblea procederà alla nomina del Consiglio di amministrazione con la maggioranza di legge, il numero totale dei consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).

L) Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno quattro Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di

<p>fatto, nella gestione esecutiva della società.</p> <p>Nel Consiglio di Amministrazione, almeno due Consiglieri non esecutivi, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF.</p> <p>L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.</p> <p>7.2. Il Consiglio elegge al suo interno il Presidente e uno o due Vice Presidenti, di cui uno vicario. Il Presidente ed i Vice Presidenti sono eletti a maggioranza assoluta dei componenti il consiglio di amministrazione nelle due prime votazioni ed a maggioranza semplice dei presenti nella terza votazione e, in tale caso, a parità di voti, risultano eletti i Consiglieri più anziani di carica ed a parità i più anziani di età.</p> <p>7.3 Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.</p> <p>I singoli Amministratori sono revocabili dall'Assemblea ai sensi del codice civile.</p> <p>Per la cessazione dalla carica degli Amministratori per scadenza del termine si applica l'art. 2385, secondo comma del codice civile.</p> <p>7.4 Nei casi di dimissioni, decadenza, revoca o decesso di un consigliere di amministrazione, lo stesso viene sostituito, per il completamento del mandato, dal primo dei non eletti della medesima lista originaria dove l'amministratore cessato era stato eletto.</p>	<p>fatto, nella gestione esecutiva della società.</p> <p>Nel Consiglio di Amministrazione, almeno due Consiglieri non esecutivi, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF.</p> <p>L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.</p> <p>7.4 Nei casi di dimissioni, decadenza, revoca o decesso di un consigliere di amministrazione, lo stesso viene sostituito, per il completamento del mandato, dal primo dei non eletti della medesima lista originaria dove l'amministratore cessato era stato eletto.</p>
---	--

<p>Qualora venga a mancare il numero di Consiglieri non esecutivi indipendenti previsto dall'articolo 7.1 lettera I) del presente statuto, l'Amministratore indipendente cessato viene sostituito dal primo candidato indipendente non eletto della medesima lista originaria.</p> <p>Nel caso in cui una lista sia o rimanga priva di candidati subentranti o per mancata accettazione dell'incarico, il Consiglio provvederà alla cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, con l'astensione dei Consiglieri non indicati dalla stessa lista di appartenenza. Il nominativo da cooptare verrà designato o proposto dalla maggioranza dei Consiglieri in carica della stessa lista di appartenenza del sostituendo, sempre nel rispetto dell'art. 7.1, lettera H dello Statuto.</p> <p>In caso di impossibilità per la mancanza di Consiglieri in carica della lista interessata, si procede alla cooptazione a termini di legge nel rispetto dell'articolo 7.1, lettera H dello Statuto, commi 1 e 2.</p> <p>7.5 Qualora, per rinuncia o per qualsiasi altra causa, venga a cessare la maggioranza dei componenti, l'intero Consiglio decade con effetto dal momento della sua ricostituzione, che l'Assemblea è tenuta ad effettuare non oltre trenta giorni dal verificarsi della cessazione, che ha comportato la decadenza. Dal momento del verificarsi della causa di decadenza dell'intero Consiglio sino alla ricostituzione gli Amministratori possono compiere unicamente gli atti di ordinaria amministrazione.</p> <p>7.6 Il Consiglio nomina il Segretario ed il suo sostituto. Il Segretario cura la redazione e la conservazione del verbale di ciascuna adunanza che dovrà essere sottoscritto da chi presiede l'adunanza e dal Segretario stesso.</p> <p>7.7 Di regola il Consiglio di amministrazione si riunisce almeno una volta al mese, anche in luogo</p>	<p>Qualora venga a mancare il numero di Consiglieri non esecutivi indipendenti previsto dall'articolo 7.1 lettera L) del presente statuto, l'Amministratore indipendente cessato viene sostituito dal primo candidato indipendente non eletto della medesima lista originaria.</p> <p>Nel caso in cui una lista sia o rimanga priva di candidati subentranti o per mancata accettazione dell'incarico, il Consiglio provvederà alla cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, con l'astensione dei Consiglieri non indicati dalla stessa lista di appartenenza. Il nominativo da cooptare verrà designato o proposto dalla maggioranza dei Consiglieri in carica della stessa lista di appartenenza del sostituendo, sempre nel rispetto dell'art. 7.1, lettera H dello Statuto.</p> <p>In caso di impossibilità per la mancanza di Consiglieri in carica della lista interessata, si procede alla cooptazione a termini di legge nel rispetto dell'articolo 7.1, lettera H dello Statuto, commi 1 e 2.</p>
--	--

diverso dalla sede sociale, purchè nell'ambito dell'Unione Europea, e ogni volta che se ne presenti la necessità o che ne venga fatta richiesta da almeno un terzo degli Amministratori o dal Collegio Sindacale. Gli avvisi di convocazione devono essere spediti, a mezzo lettera raccomandata, almeno quattro giorni prima della riunione, al domicilio dei singoli Amministratori e Sindaci.

In caso di urgenza la convocazione avviene mediante comunicazione telegrafica o in altra forma, anche con deroga al termine sopra previsto.

Tali comunicazioni devono indicare gli argomenti, su cui il Consiglio è chiamato a deliberare. Il Consiglio potrà fissare modalità diverse di convocazione, in deroga a quanto sopra stabilito. La relativa decisione deve essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti. Alle riunioni del Consiglio assiste, con voto consultivo, il Direttore Generale.

7.8 Per la validità delle deliberazioni del Consiglio è necessaria la presenza della maggioranza degli Amministratori in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti degli intervenuti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

7.9 E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione mediante utilizzo di sistemi di video-conferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in tempo reale, nonchè di ricevere, visionare o trasmettere documenti.

La riunione consiliare si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) e il Segretario.

Articolo 8	Articolo 8
<p>8.1 Il Consiglio è investito di tutti i poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione, tranne quelli che per legge o in conformità al presente statuto sono riservati all'Assemblea.</p> <p>8.2 Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, l'approvazione e le modifiche dei principali regolamenti interni, l'acquisizione e la cessione di partecipazioni di rilievo, le nomine nelle cariche di Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale; - la nomina del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, anche del Gruppo Bancario, e dei responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo; - l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali; - la determinazione dei criteri per l'indirizzo, il coordinamento, la direzione e la valutazione dei risultati delle società del Gruppo e dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia; - l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, in conformità alla normativa. <p>Il Consiglio può inoltre nominare commissioni consultive e di studio, temporanee o permanenti, di cui possono far parte anche Amministratori e Sindaci, determinandone le funzioni e la composizione.</p> <p>Gli amministratori sono espressamente esonerati dal divieto di concorrenza regolato dall'articolo</p>	<p>8.2 Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi, l'approvazione e le modifiche dei principali regolamenti interni, l'acquisizione e la cessione di partecipazioni di rilievo, le nomine nelle cariche di Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale; - la nomina del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, anche del Gruppo Bancario, e dei responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo; - l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali; - la determinazione dei criteri per l'indirizzo, il coordinamento, la direzione e la valutazione dei risultati delle società del Gruppo e dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia; - l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, in conformità alla normativa. <p>Il Consiglio può inoltre nominare commissioni consultive e di studio, temporanee o permanenti, di cui possono far parte anche Amministratori e Sindaci, determinandone le funzioni e la composizione.</p> <p>Gli amministratori sono espressamente esonerati dal divieto di concorrenza regolato dall'articolo</p>

<p>2390 del codice civile e pertanto potranno mantenere ed assumere cariche di Amministratori o Direttori Generali in altre società controllate o partecipate da società del Gruppo Bancario.</p> <p>8.3 Il Consiglio di amministrazione nomina nel proprio seno un Comitato esecutivo, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.</p> <p>Il Comitato Esecutivo è formato da sette a nove Consiglieri; di esso, tra questi, fanno parte il Presidente ed il Vice Presidente vicario o unico.</p> <p>E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Comitato esecutivo mediante utilizzo di sistemi di video-conferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in tempo reale, nonchè di ricevere, visionare o trasmettere documenti.</p> <p>La riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) e il Segretario.</p> <p>Il Comitato esecutivo deve riferire al Consiglio di amministrazione ed al Collegio sindacale periodicamente e in ogni caso almeno ogni 180 giorni, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonchè sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società e dalle sue controllate.</p> <p>8.4 In materia di erogazione del credito e di gestione ordinaria, poteri deliberativi possono essere delegati al Direttore Generale, ai dirigenti, ai quadri direttivi, nonchè ai preposti alle dipendenze, entro determinati limiti, graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto.</p> <p>8.5 Le decisioni assunte dai titolari di deleghe dovranno essere comunicate al Comitato esecutivo o al Consiglio, con le modalità fissate da quest'ultimo, e comunque con una periodicità non superiore a 180 giorni.</p>	<p>2390 del codice civile e pertanto potranno mantenere ed assumere cariche di Amministratori e Direttori Generali in altre società controllate o partecipate da società del Gruppo Bancario.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Articolo 12</p> <p>12.1 Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti.</p> <p>L'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.</p> <p>Le liste devono riportare l'indicazione dei nominativi candidati a Presidente del Collegio Sindacale, a sindaci effettivi e a sindaci supplenti e possono essere presentate e depositate unitamente alle liste dei candidati al Consiglio di amministrazione come indicato all'articolo 7.1 lettera C) dello statuto.</p> <p>Alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista). Alla seconda lista più votata spetta un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).</p> <p>In caso di subentro, il sindaco supplente sostituisce il sindaco uscente della propria lista.</p> <p>Nell'eventualità che solamente una lista presenti candidati al Collegio Sindacale, vengono proclamati eletti i candidati della medesima sola lista.</p> <p>Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 12</p> <p>12.1 Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti.</p> <p>L'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.</p> <p>Le liste devono riportare l'indicazione dei nominativi candidati a Presidente del Collegio Sindacale, a sindaci effettivi e a sindaci supplenti e possono essere presentate e depositate unitamente alle liste dei candidati al Consiglio di amministrazione come indicato all'articolo 7.1 lettera C) dello statuto.</p> <p>Alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista). Alla seconda lista più votata spetta un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).</p> <p>In caso di subentro, il sindaco supplente sostituisce il sindaco uscente della propria lista.</p> <p>Nell'eventualità che solamente una lista presenti candidati al Collegio Sindacale, vengono proclamati eletti i candidati della medesima sola lista.</p> <p>Nel caso in cui i Soci non dovessero, per qualsiasi ragione, presentare alcuna lista, l'Assemblea procederà alla nomina del Collegio Sindacale con le maggioranze di legge.</p> <p>Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema</p>
---	---

<p>informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle società controllate in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p> <p>12.2 L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.</p> <p>I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>	<p>informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Svolge altresì attività di supervisione sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle società controllate in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p>
---	--

Articolo 13	Articolo 13
<p>13.1 Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di amministrazione.</p> <p>13.2 Il Direttore Generale è capo degli uffici e del personale della società, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale del Gruppo, esegue le deliberazioni degli Organi amministrativi anche per quanto riguarda il Gruppo ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dal presente statuto e dai regolamenti nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo. Partecipa con funzioni propositive e consultive alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ed assiste a quelle dell'Assemblea.</p> <p>In particolare il Direttore Generale:</p> <p>a) provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di amministrazione;</p> <p>b) propone ogni altro provvedimento relativo al personale, di competenza del Consiglio di amministrazione o del Comitato esecutivo;</p> <p>c) ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della società;</p> <p>d) nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della società ed alla manutenzione dei beni immobili;</p> <p>e) propone l'erogazione del credito al Consiglio di amministrazione ed al Comitato esecutivo per le decisioni di rispettiva competenza, provvedendo alla istruttoria dei relativi atti;</p>	<p>13.1 Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di amministrazione previa verifica dell'adeguatezza, delle esperienze culturali, professionali e dell'onorabilità.</p> <p>13.2 Il Direttore Generale è capo degli uffici e del personale della società, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale del Gruppo, esegue le deliberazioni degli Organi amministrativi anche per quanto riguarda il Gruppo ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dal presente statuto e dai regolamenti nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo. Partecipa con funzioni propositive e consultive alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ed assiste a quelle dell'Assemblea.</p> <p>In particolare il Direttore Generale:</p> <p>a) provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di amministrazione;</p> <p>b) propone ogni altro provvedimento relativo al personale, di competenza del Consiglio di amministrazione o del Comitato esecutivo;</p> <p>c) assicura la gestione, il governo e il controllo dei rischi;</p> <p>de) ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della società;</p> <p>ed) nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della società ed alla manutenzione dei beni immobili;</p> <p>fe) propone l'erogazione del credito al Consiglio di amministrazione ed al Comitato esecutivo per le decisioni di rispettiva competenza, provvedendo alla istruttoria dei relativi atti;</p>

<p>f) provvede all'istruttoria di tutti gli atti e affari da sottoporre con proprio parere ai competenti Organi deliberanti;</p> <p>g) dispone atti conservativi a tutela delle ragioni della società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonchè di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima con facoltà di conferire le relative procure alle liti.</p> <p>h) assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore Generale è il “datore di lavoro”.</p> <p>13.3 Il Direttore Generale è coadiuvato da uno o più Condirettori Generali e/o Vice Direttori Generali, ai quali può demandare, anche in via continuativa, particolari mansioni anche in altre società del Gruppo bancario. Il Consiglio di Amministrazione determina le modalità di sostituzione del Direttore Generale, in caso di assenza o di impedimento dello stesso. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore Generale costituisce prova dell'assenza o impedimento di questi.</p>	<p>gf) provvede all'istruttoria di tutti gli atti e affari da sottoporre con proprio parere ai competenti Organi deliberanti;</p> <p>hg) dispone atti conservativi a tutela delle ragioni della società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonchè di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima con facoltà di conferire le relative procure alle liti.</p> <p>ih) assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore Generale è il “datore di lavoro”.</p>
--	--

PARTE ORDINARIA

5) Politiche di remunerazione

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che le Politiche di remunerazione ed incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato 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 aggiornato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2012 in conformità alle "Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.

Il Regolamento è valido per tutte le società del Gruppo tenute alla sua applicazione ed al suo recepimento.

Ricordiamo che nell'Assemblea del 2009, in sede straordinaria, è stata elevata a rango statutario, con una specifica modifica dell'articolo 9 dello statuto, la scelta, nell'ambito del Gruppo bancario, di vietare remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

Ricordiamo altresì che in base alle citate Disposizioni di Vigilanza in materia, i sistemi di remunerazione ed incentivazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi ed in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

L'Autorità di Vigilanza è intervenuta ulteriormente sull'argomento con una specifica comunicazione del 13 marzo 2013 in tema "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi", nella quale richiama l'attenzione di tutte le banche sulla necessità di adottare scelte in materia di remunerazione che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

In recepimento di tali indicazioni ed ispirandosi ai principi di prudente gestione del rischio, la Cassa ha provveduto ad aggiornare il proprio "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", il cui testo è stato consegnato a tutti i partecipanti all'odierna Assemblea.

L'aggiornamento è avvenuto con il coinvolgimento dei responsabili delle funzioni di controllo interno ed in aderenza e nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono da sempre tutto il Gruppo, e che hanno da sempre privilegiato la patrimonializzazione e la stabilità nel tempo dei risultati.

Ricordiamo infine che le vigenti disposizioni richiamano espressamente l'attenzione sulla necessità che gli Organi sociali e le funzioni di controllo interno delle banche verifichino, ciascuno secondo le rispettive competenze, l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle Politiche e delle prassi di remunerazione adottate.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione sottopone a riesame le politiche di remunerazione con periodicità almeno annuale, la Funzione di Compliance verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme e la Funzione di Revisione Interna verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate nonché al contesto normativo, portando annualmente a conoscenza dell'Assemblea gli esiti della verifica condotta.

La relazione dell'Ufficio Revisione Interna, di cui viene data lettura dal Responsabile, rag. Roberto Pezzi, conferma la piena conformità delle prassi di remunerazione attuate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna Spa al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate ed è stata sottoposta all'esame del Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 marzo 2013.

Tale relazione informativa ed il "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" aggiornato vengono sottoposti all'esame dell'odierna Assemblea, precisando che le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2012 sono evidenziate in grigio.

RELAZIONE RESP. REVISIONE INTERNA

“

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 25 marzo 2013

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 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 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 30 aprile 2012 il “Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione”, adottando norme sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dall'Organo di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2011/2012 (componente fissa pagata nel 2011 e componente variabile relativa al 2011, pagata nell'anno 2012) 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 30/04/2012. 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.

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

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

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale e recentemente rivisto tramite un nuovo accordo sindacale; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2012 riferita all'anno 2011, è stata erogata sotto forma di "bonus" per i quali sono previste modalità di pagamento in forma monetaria, ad esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale e su proposta dell'Ufficio di Presidenza per l'Alta Direzione.

Il Gruppo ha infatti declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della eventuale successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione dell'effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. L'Ufficio Amministrazione e Gestione del Personale di Gruppo attua quanto deliberato e lo scrivente Ufficio Revisione Interna provvede ad effettuare le opportune verifiche.

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2012

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile corrisposta nell'anno 2012, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 22.5.2012, richiamate le delibere del 2011 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 2011, ha

preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti “*bonus*” discrezionali, erano state superate;

- Si sono verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e ai nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- l'erogazione dei “*bonus*” è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione “bottom-up” che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente la retribuzione variabile supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda definito dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2012 dalla Cassa corrisponde a circa il 6,94% dell'imponibile INPS lordo riferito al 2011 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la “sana e prudente gestione della Banca”.

I “*bonus*” erogati dalla 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 inoltre gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2012: euro 67.874,01.

Compensi variabili (“*bonus*” e VAP) corrisposti solo in forma monetaria:

- Responsabili e Dirigenti delle funzioni di controllo, n. 5, totale euro 53.476,00.
- Dirigenti, n. 9, totale euro 181.291,00;
- Personale Rete Commerciale, n. 430, totale euro 1.128.679,01;
- Personale Direzione Generale, n. 223, totale euro 679.326,76;

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2012

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, 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 2012

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

Gli importi erogati corrispondono a quanto deliberato dalle Assemblee Ordinarie dei Soci che hanno stabilito:

- un compenso di euro 25.261,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 29/04/2012, poi aggiornato a euro 25.334,00 annui lordi;
- un compenso di euro 35.787,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2012, poi aggiornato a euro 35.891,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 221,00 euro lordi, fino al 29/04/2012 poi aggiornato a 222,00 euro lordi, per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;

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

Sono stati erogati inoltre compensi al Presidente, ai due Vice Presidenti e al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c. per un totale di euro 211.300,16.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della 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 30/04/2012, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risulti ADEGUATA per assicurare la sana e prudente gestione della Banca.

Revisione Interna
Il Responsabile
Roberto Pezzi ”

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	24
2. OBIETTIVO.....	24
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	24
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	26
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo.....	26
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	27
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	27
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	27
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	28
a. Identificazione personale più rilevante	31
b. Modalità di erogazione.....	32
b.1 Alta Direzione	32
b.2 Personale più rilevante.....	33
b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo	33
b.4 Altro personale	34
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	34
6.1 Promotori finanziari	34
6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	34
6.3 Collaboratori esterni	35
7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	35
7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	35
7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	36

Le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2012 sono evidenziate in grigio.

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

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

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

1. DEFINIZIONI

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

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

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

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

2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e dalle Società del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna.

Il Gruppo, attraverso la definizione e l'applicazione delle presenti Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende inoltre perseguire e assicurare, in linea con quanto espresso nel “Modello Organizzativo per la gestione e il controllo”, la creazione di valore per gli azionisti, il personale il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

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

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota prot. n. 197911 del 5 marzo 2012, in tema di “Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni”, nella quale l'Organo di Vigilanza richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

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

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base di un criterio di carattere dimensionale della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 5,8 miliardi², rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e €40 miliardi, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore e a quello inferiore.

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

² Valore rilevato al 31/12/2011

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

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;
- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- un cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, il cui sociogramma semplificato ne è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità del *core tier 1*, oltre a prestiti subordinati, caratterizzato dall'assenza di strumenti finanziari riconducibili a fattispecie di strumenti ibridi ed innovativi di capitale;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione bancaria e altri soci privati, con azioni non quotate.

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dagli organi di supervisione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile³;
- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata a livelli di significatività della stessa.

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

Inoltre nessun esponente e dipendente del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, (pari attualmente ad un milione di euro).

4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

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

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

4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

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

³ Come previsto nello Statuto emendato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2009, non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

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

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

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

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

4.2 Componenti il Collegio Sindacale

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

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

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

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

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità. Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge e dei contratti nazionali, aziendale e sulla base di quanto previsto dallo Statuto.

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

5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

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

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

- A. Adeguatezza della retribuzione ed equità: la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.
- B. Meritocrazia: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattare le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca.

- C. Rispetto della normativa: la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.
- D. Progressione retributiva: l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

La retribuzione fissa, oltre che dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta⁴.

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

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

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, taluni definiti con accordo Sindacale, che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo di telefono e di autovettura aziendale.

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

5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

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

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

Unica corresponsione automatica di componente variabile della retribuzione, attualmente prevista, è il premio Aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite). Esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Esso è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo.

L'importo globale da corrispondere tiene conto della stabilità dei risultati e della rischiosità aziendale. Esso è attualmente composto di due parti. Una prima parte viene calcolata in base al risultato di gestione tenendo

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

conto delle voci di conto economico così come definite dai principi contabili IAS/IFRS e dalla Circolare 262 di Banca d'Italia del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti: 10, 20, 40, 50, 70, 80, 150 e 190. Il totale di dette voci viene moltiplicato per una percentuale concordata fra le parti diviso per il numero dei dipendenti e riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento. Una seconda parte viene correlata a criteri legati alle sofferenze nette che non devono superare una determinata percentuale degli impieghi netti. Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) normati, come detto, da intese sindacali specifiche.

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del Mol. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile, unica a corresponsione automatica, la stessa è liquidata in forma monetaria.

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

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

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

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

- Total Capital Ratio (consolidato)

- Core Tier 1 (consolidato)

- Rispetto nel continuo delle soglie di tolleranza (di Gruppo)

La pre-condizione di accesso di tutte le possibili componenti variabili discrezionali "Bonus" della retribuzione è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera).

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

La componente variabile, comunque totalmente discrezionale, 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 del Margine Operativo Lordo- MOL).

In caso di chiusura dell'esercizio 2012 in perdita oppure con un risultato di gestione -rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività):

- a. non verranno riconosciuti “Bonus” discrezionali a valere sui risultati dell’esercizio 2012 al direttore generale, nonché ad altro “personale più rilevante” la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all’intera azienda;
- b. per il restante personale dovrà comportare almeno una significativa riduzione dell’eventuale, se spettante, “Bonus” anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

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

Per rispondere al principio ed all’esigenza di garantire la sostenibilità economica nel tempo, l’onere complessivo della componente lorda variabile definita (compreso VAP e oneri accessori), da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado) non potrà essere superiore al 9%⁵ del MOL (Margine Operativo Lordo) di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

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

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

Fermo quanto appena indicato nell’ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un’unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni (“Bonus”) s’intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell’espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati.

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

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

Il Gruppo ha declinato, nell’ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. “*bottom-up*”. Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo “*bottom-up*” si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell’operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all’interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell’Alta Direzione

⁵ Le analisi storiche condotte sugli esercizi passati della Banca hanno portato a quantificare nel 9% del MOL la parte variabile del costo del personale coerente con una sana e prudente crescita della componente patrimoniale della Banca.

(Direttore Generale, Condirettore- attualmente non sussistente - e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Gli obiettivi non solo quantitativi, ma anche qualitativi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. Gli incentivi sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi

e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono direttamente correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio.

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

Il Gruppo considera, ai fini della determinazione della totalità della componente variabile della remunerazione, e conseguenti meccanismi di differimento della stessa, tutti i compensi variabili percepiti dal personale della Capogruppo che eventualmente ricopre incarichi nelle società che dipendono strutturalmente dalla Capogruppo.

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

a. Identificazione personale più rilevante

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

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

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

- sulla base dell'accurata autovalutazione effettuata dalla Capogruppo

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

b. Modalità di erogazione

b.1 Alta Direzione

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

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

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

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

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

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

Per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

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

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

- OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto dei costi dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;
- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:
 - o conformità alla normativa interna /esterna.

b.2 Personale più rilevante

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

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

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

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

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

- OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.
 - o Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
 - o RARORAC;
 - o EVA;
 - o Raccolta Diretta;
 - o MOL (Margine Operativo Lordo);
 - o Costi di è responsabile sulla base del budget aziendale;
 - o Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);

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

b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

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

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

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:

- o adeguamento alla normativa (Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- o verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna (Responsabile Revisione Interna; Responsabile Compliance);
- o corretto monitoraggio dei rischi (Responsabile Revisione interna; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Compliance);
- o efficace gestione delle risorse (Responsabile Gestione e Formazione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- o progetti specifici attribuiti ad ogni funzione (Responsabile Gestione e Formazione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari)

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

b.4 Altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) il sistema della retribuzione variabile, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione delle prestazioni, e deciso su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 5.2, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali e ne determina i relativi pesi. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo, salvo ovviamente quello relativo all'alta direzione, verrà misurato dalla Direzione Generale.

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

6.1 Promotori finanziari

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

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

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

6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

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

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

6.3 Collaboratori esterni

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

7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

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

Annualmente la funzione di Compliance di Gruppo effettua la revisione del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione al fine di verificarne la conformità con la normativa vigente, redigendo una relazione che ne rappresenti eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. La relazione viene sempre portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti e determinazioni di Sua competenza ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza.

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

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

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

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

7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) al sistema incentivante ed i suoi obiettivi/indicatori.

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

Le società e banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento provvederanno a recepirlo.

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

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