

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA SPA
VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

30 aprile 2012

Il giorno 30 aprile duemiladodici – 30 aprile 2012, in Ravenna, Via Mariani n. 2, nei locali del Teatro Alighieri, con inizio alle ore 17,21 si è riunita l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, con sede legale in Ravenna, Piazza Garibaldi n.6, con capitale sociale di 174.660.000,00 euro interamente versato, codice fiscale, partita iva e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Ravenna 01188860397, società capogruppo del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna spa, iscritto in data 11 dicembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia.

L'Assemblea è stata convocata in prima adunanza per il giorno 29 aprile 2012 alle ore 8 ed in seconda adunanza per questo giorno alle ore 17 con avviso pubblicato in data 27 marzo 2012 nel quotidiano "Il Resto del Carlino" e sul sito internet della società ai sensi dell'articolo 6 dello statuto sociale e del decreto legislativo n. 58/98 "Testo Unico delle disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria" e conseguente normativa Consob per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Autorizzazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie;
3. Politiche di remunerazione;
4. Determinazione del compenso degli Amministratori;
5. Autorizzazione alla stipula di una polizza assicurativa responsabilità civile degli Amministratori, Sindaci e Direttori Generali

Sono presenti

- per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente Vicario grand'uff. Giorgio Sarti, il Vice Presidente cav. lav. dott. Camillo Venesio, il Consigliere Anziano dott. Achille Saporetti, i Consiglieri, ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, prof. Giorgio Amadei, prof. Aldo Piero Amati, on. dott. Giordano Angelini, dott. Roberto Budassi, avv. Daniele Bulgarelli, comm. Alberto Domenicali, dott. Marco Galliani, rag. Angelo Minguzzi, comm. Egisto Pelliconi, dott. Giuseppe Rogantini Picco nonché il Segretario di Consiglio avv. Giancarlo Bagnariol; è assente giustificato il Consigliere avv. Francesco Gianni;

- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed i Sindaci effettivi comm. Vito Barboni e comm. Cesare Felletti Spadazzi;
- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi ed il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi.

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

Il Presidente

- premette che la parte straordinaria all'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata; la verbalizzazione della stessa è stata curata dal dott. Eraldo Scarano, notaio in Ravenna;
- dà atto che l'assemblea prosegue per la parte ordinaria a partire dalle ore 17.22 e che debbono intendersi richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti;
- constata che l'assemblea ordinaria, essendo andata deserta in prima convocazione, è validamente costituita per deliberare in seconda convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 556 azionisti portatori complessivamente di n. 16.318.681 azioni, pari al 56,06% del capitale sociale;
- dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente

- ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano; la proposta viene condivisa dall'Assemblea;
- propone all'Assemblea, che approva, di nominare quale Segretario l'avv. Giancarlo Bagnariol e di confermare quali scrutatori, i soci avv. Maurizio Rambelli, rag. Franco Gianelli e dott. Antonio Bianco. Gli scrutatori si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società;
- propone, ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, di fissare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento; l'Assemblea concorda.

* * *

- 1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio.**

Ricordo che:

- ai sensi di legge il progetto di bilancio con le relazioni degli amministratori, dei sindaci e della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti è stato depositato in copia nella sede della società nei quindici giorni precedenti l'assemblea, nonché pubblicato nel sito internet della banca;
- agli azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa, che contiene anche il bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna.

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

Su invito del Presidente, il Direttore Generale legge lo stato patrimoniale, il conto economico e la relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa.

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

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

Utile d'esercizio	25.310.295,53
- riserva legale	(già raggiunto il limite massimo previsto)
- riserva statutaria 15% (ex art. 14 dello Statuto)	6.097.695,53
- dividendo in contanti agli azionisti	
66 centesimi per azione su numero 29.110.000 azioni	19.212.600,00
(stesso record degli ultimi anni)	

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

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

Interviene il dott. Lanfranco Gualtieri, in proprio e quale Presidente legale rappresentante della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, evidenziando che in un momento tanto difficile per il Paese la Cassa di Risparmio di Ravenna, guidata con grande capacità, efficacia e lungimiranza, sia riuscita ad ottenere un risultato che conferma gli ottimi rendimenti di questi ultimi anni che consentiranno alla Fondazione della Cassa di proseguire nelle consistenti erogazioni per iniziative culturali e sociali, a favore del territorio.

Interviene il socio Pierino Bondi che ringrazia la Cassa e la Fondazione per le iniziative svolte per il restauro della Colonna dei Francesi in occasione della ricorrenza del cinquecentesimo anniversario della Battaglia di Ravenna.

Interviene il socio Valter Nicoletto, esprimendo il proprio apprezzamento per i risultati della Cassa ed il proprio ringraziamento alla Fondazione che sotto la sensibile guida del Presidente Gualtieri sostiene moltissime iniziative di grande valore sociale e umano.

Interviene il socio Maurizio Crescentini con espressioni di apprezzamento sul bilancio e con considerazioni sulle modalità di pubblicità della documentazione relativa al progetto di bilancio.

Al termine della discussione, interviene il Presidente Patuelli sottolineando come il dividendo proposto non sia solo pari a quello record degli anni precedenti ma soprattutto sia corrispondente a quello dell'anno antecedente la crisi finanziaria originata dal dissesto della Lehman.

Il Presidente, prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare:

- la relazione del Collegio Sindacale, le conclusioni e la proposta contenuta nella stessa;
- la relazione della società di revisione Deloitte & Touche spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti annuali e consolidati ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010;
- ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità dell'articolo 2423 del codice civile:

STATO PATRIMONIALE

Attività	4.157.954.919,92
Passività	3.678.282.947,83
Capitale e riserve	454.361.676,56
Utile d'esercizio	25.310.295,53

CONTO ECONOMICO

Ricavi	254.611.110,91
Costi	229.300.815,38
Utile d'esercizio	25.310.295,53

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2011, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di revisione, incaricata della revisione legale dei conti, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli

eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 568 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.330.190 azioni, pari al 56,10% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvati all'unanimità il bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2011, la proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e la distribuzione di un dividendo di 66 centesimi di euro per azione, in pagamento dal giorno lunedì 28 maggio 2012, con valuta giovedì 31 maggio 2012.

* * *

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

Il Presidente invita il Direttore Generale a leggere la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione o al Comitato esecutivo per l'acquisto e la vendita di azioni emesse dalla Cassa, facendo presente che, considerata l'attuale compagine sociale, appare opportuno mantenere la possibilità per la Banca di acquistare e vendere azioni proprie.

Tale facoltà è stata esercitata nel febbraio 2011, a valere sull'autorizzazione deliberata dall'assemblea del 30 aprile 2010, con l'acquisto di n. 348.396 azioni Cassa, successivamente rivendute a più riprese ad un prezzo sempre superiore a quello di acquisto.

Alla data dell'odierna Assemblea la Cassa di Risparmio di Ravenna Spa non detiene azioni proprie.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 2357 del codice civile, viene chiesta l'autorizzazione al Consiglio di amministrazione ed al Comitato esecutivo, fino alla concorrenza dell'importo massimo di euro 38.000.000,00 ed a valere sulle "riserve disponibili", per l'acquisto e la vendita di azioni di nostra emissione alle seguenti condizioni:

- numero massimo di azioni acquistabili in più riprese: 1.000.000;
- durata massima di autorizzazione all'acquisto: sino alla prossima assemblea ordinaria e comunque per un periodo massimo di 18 mesi;
- corrispettivo minimo per l'acquisto: 25,00 euro
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 38,00 euro
- il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Esecutivo sono autorizzati, per lo stesso periodo di tempo, alla vendita, anche frazionata, delle azioni acquistate, per un prezzo non inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (25,00 euro); non si determina il prezzo massimo di vendita, che è determinato dalla domanda;
- reintegro della riserva all'atto della vendita.

Il rilascio dell'autorizzazione, che non costituisce impegno ad acquistare o a vendere, è finalizzato a supportare continuità e liquidità negli scambi sul titolo e a contenerne, nel brevissimo periodo, le eventuali oscillazioni anomale dei prezzi, nell'interesse della generalità degli azionisti.

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

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 553 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.306.712 azioni, pari al 56,02% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata di autorizzazione al Consiglio di amministrazione e al Comitato esecutivo per l'acquisto e la vendita di azioni proprie ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter del codice civile.

* * *

3. Politiche di remunerazione

Il Presidente legge la relazione del Consiglio di Amministrazione e ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione sono attualmente disciplinate presso la Cassa di Risparmio di Ravenna Spa con apposito Regolamento 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, successivamente aggiornato dalle Assemblee ordinarie del 30 aprile 2010 e del 29 aprile 2011.

Il Presidente fa presente che nel frattempo, con nota dell'11 gennaio 2012 il Governatore della Banca d'Italia ha invitato le banche a fornire informazioni in merito all'applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

Alla luce anche della predetta nota, la capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna spa ha eseguito un attento ed approfondito processo di autovalutazione che ha interessato tutti i profili organizzativi e di governo societario, con conseguente aggiornamento anche del

predetto Regolamento.

L'aggiornamento è avvenuto in aderenza e nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono da sempre il Gruppo, e che hanno da sempre privilegiato la patrimonializzazione e la stabilità nel tempo dei risultati.

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

Il Presidente ricorda 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.

Il Presidente ricorda altresì che in base alle vigenti disposizioni di vigilanza "in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011, prontamente recepite nel Regolamento vigente approvato dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2011, il sistema della remunerazione ed incentivazione deve essere coerente con gli obiettivi aziendali di lungo periodo, tener conto di tutti i rischi ed essere in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

Tali 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.

In particolare, ai sensi di tale comunicazione, la Funzione di Revisione Interna è tenuta a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate nonché al contesto normativo e che gli esiti della verifica condotta siano portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Il Presidente evidenzia come la relazione dell'Ufficio Revisione Interna, di cui viene data lettura dal Responsabile, rag. Roberto Pezzi e di seguito interamente trascritta, 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 20 marzo 2012.

Tale relazione informativa ed il Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione aggiornato vengono sottoposti all'esame dell'odierna Assemblea.

Verbale di attività di verifica

“INFORMATIVA IN MERITO ALL’ATTUAZIONE NELL’ESERCIZIO 2011 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 29 aprile 2011 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 2010/2011 (componente fissa pagata nel 2010 e componente variabile relativa al 2010, pagata nell’anno 2011) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell’Assemblea degli Azionisti del 29/04/2011. 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 2011 riferita all'anno 2010, 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 2011

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile corrisposta nell'anno 2011, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 27.5.2011, richiamate le delibere del 2010 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 2010, 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 2011 dalla Cassa corrisponde a circa il 7,55% dell’imponibile INPS lordo riferito al 2010 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 2011: euro 66.877,00.

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

- Responsabili e Dirigenti delle funzioni di controllo, n. 5, totale euro 53.773,00.
- Dirigenti, n. 11, totale euro 289.021,00;
- Personale Rete Commerciale, n. 418, totale euro 1.152.656,64;
- Personale Direzione Generale, n. 210, totale euro 686.624,19;

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2011

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 2011

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 24.888,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 28/04/2011, poi aggiornato a euro 25.261,00 annui lordi;
- un compenso di euro 35.258,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 28/04/2011, poi aggiornato a euro 35.787,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 218,00 euro lordi, fino al 28/04/2011 e aggiornato a 221,00 euro lordi dal 29/04/2011 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 198.188,42.

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 29/04/2011, 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 "****"

Il Presidente invita il Direttore Generale a dare lettura delle proposte di modifica del Regolamento rispetto al documento approvato dall'assemblea ordinaria del 29 aprile 2011, evidenziate in corsivo nel testo che di seguito viene trascritto.

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	13
2. OBIETTIVO	13
3. RIFERIMENTO NORMATIVO	13
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	15
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	16
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	16
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	16
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	17
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	18
a. Identificazione personale più rilevante	20
a. Modalità di erogazione	21
b.1 Alta Direzione	21
b.2 Personale più rilevante	22
b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo	23
b.4 Altro personale	23
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETA' O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	24
6.1 Promotori finanziari	24
6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	24
6.3 Collaboratori esterni	24
7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	25
7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	25
7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	26

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., Cassa dei Risparmi di Milano e della Lombardia S.p.A.

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

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. RIFERIMENTO NORMATIVO

Con Provvedimento n. 264010 del 4 Marzo 2008, intitolato “Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche”, sostituito parzialmente dalle nuove Disposizioni del 30 marzo 2011 con specifico riferimento al paragrafo 4 intitolato “Meccanismi di remunerazione e incentivazione”, la Banca d'Italia ha delineato un quadro normativo che attribuisce al governo

societario un ruolo centrale nella definizione delle strategie e delle politiche di gestione e controllo tipiche dell'attività bancaria e finanziaria.

Uno degli obiettivi perseguiti da parte dell'Organo di Vigilanza attraverso il citato Documento è quello di assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario.

Nell'aprile 2009 il G20 ha creato un nuovo organismo, il Financial Stability Board, con la responsabilità di monitorare tutte le imprese importanti per la finanza globale. A fine settembre 2009 il Financial Stability Board ha rilasciato "l'Implementation Standard-Principles for sound remuneration Practices", in cui fissa diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: Governance, Compensation and Capital, Disclosure, Paystructure 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.

Il presente regolamento intende recepire in modo ancor più restrittivo le nuove indicazioni di Banca d'Italia contenute nel provvedimento "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011. Le nuove disposizioni di Banca d'Italia danno attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD 3) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari ed incorporano ed elaborano i principi e gli *standard* concordati in ambito internazionale. La disciplina comunitaria reca inoltre principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

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 € 5,5 miliardi¹, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 40

¹ Valore rilevato al 31/12/2010

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

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

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;
- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una 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 gestione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile²;
- 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.

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*

² 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.

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.

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. 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.

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 contemperata 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 svolta³.

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.

³ *Rientrano nella retribuzione fissa anche eventuali assegni ad personam corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro.*

5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

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

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

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

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del 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. Tali voci in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione sono previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali, definite con lo 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 ove previsto).

Il Gruppo ha previsto all'interno delle politiche di remunerazione e incentivazione l'accesso a una componente variabile totalmente discrezionale non automatica: "Bonus", viene comunque 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)**
- **Liquidity Ratio (di Gruppo)**

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

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

La componente variabile, 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).

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%⁴ 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 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, viene mantenuta la possibilità di erogazione di una quota variabile di remunerazione, comunque totalmente discrezionale, sotto forma di “Bonus” per i quali sono previste le seguenti modalità con pagamento in forma monetaria:

- 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

⁴ 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.

diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (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 *e approvati dal Consiglio di Amministrazione.*

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.

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.46) prevede la possibilità di istituire sistemi incentivanti, 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 i seguenti soggetti:

- sulla base di specifiche indicazioni normative
- 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 (Amministrazione e Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
 - il personale la cui remunerazione totale lorda eccede i 200.000 euro l'anno o, anche se inferiore, la cui eventuale parte di compenso variabile eccede il 20%.
- sulla base dell'accurata autovalutazione effettuata dalla Capogruppo
 - i Responsabili delle Aree:
 1. Area Finanza di Gruppo;
 2. Area Commerciale;
 3. Area Crediti;
 4. Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Area Amministrativa di Gruppo;
 - il responsabile dell'Ufficio Contenzioso, che riporta al Direttore Generale;
 - il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e *Legali*, che riporta al Direttore Generale;
 - il responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi di Gruppo.

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 discrezionale, 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 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 e 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), *di una parte variabile comprendente il premio aziendale Vap (se dovuto) e di un eventuale "Bonus" 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 dell'Ufficio 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 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 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 e 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 e 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: Amministrazione e Gestione del Personale della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi/Studi Pianificazione e Controllo di Gestione di Gruppo, predispose 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 Responsabili.

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 di performance.

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 Banche e le Società del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento provvederanno a recepirlo.

All'interno delle Banche e Società appartenenti al Gruppo Bancario le competenze in merito alle determinazioni dei compensi spettanti ai membri degli Organi Amministrativi spettano all'Organo assembleare, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

I Consigli di Amministrazione delle Banche e delle Società appartenenti al Gruppo Bancario stabiliscono, per il personale, gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo. “ ”

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 523 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.158.853 azioni, pari al 55,51% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvato all'unanimità il “Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione”.

Resta inteso che al Presidente o a chi lo sostituisce a termini di statuto vengono conferiti pieni poteri al fine di apportare le modifiche che fossero eventualmente richieste dalla Banca d'Italia.

* * *

4. Determinazione del compenso degli Amministratori.

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

“9.1. Agli amministratori spetta un compenso stabilito annualmente dall’Assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

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

9.2. L’assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

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

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

Il Presidente fa presente inoltre che agli amministratori non vengono corrisposte ulteriori indennità di ogni altro genere nè qualsiasi tipo di premi, nè bonus, nè stock option, nè strumenti finanziari, nè liquidazioni, nè indennità di fine mandato.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall’articolo 2389 comma 3 del codice civile l’Assemblea deve determinare i compensi degli Amministratori che lo scorso anno furono deliberati in 25.261,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 35.787,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 221,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Resta inteso che in tutti i casi di cessazione anticipata dall’incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà esclusivamente quello previsto dall’Assemblea e dall’articolo 2389 del codice civile per il solo periodo di tempo che ha svolto l’incarico.

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

Interviene il socio dott. Lanfranco Gualtieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone l’aggiornamento degli emolumenti (compenso annuo lordo e gettone di presenza) in misura dello 0,29% corrispondente all’incremento contrattuale maturato per i dipendenti della Cassa, con decorrenza dalla data dell’Assemblea.

Interviene il socio dott. Casadio Pirazzoli che esprime la propria condivisione sulla proposta del Presidente Gualtieri per l’esercizio in corso, facendo presente che, come già osservato nell’assemblea dello scorso anno, gli emolumenti attuali sono inferiori a quelli riconosciuti ai

loro amministratori da altre banche di analoghe dimensioni e comunque bassi rispetto alle responsabilità derivanti dall'attività di un gruppo quale quello della Cassa.

Al termine della discussione, il Presidente ringrazia i soci intervenuti, rilevando che la proposta è conforme alla tradizione di trasparenza e solidarietà della Cassa e pone in votazione la proposta del dott. Gualtieri ed invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli azionisti contrari o astenuti. Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 523 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.158.853 azioni, pari al 55,51% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata e quindi di aggiornare gli emolumenti degli Amministratori (compenso annuo e gettone di presenza) nella misura dello 0,29%, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

* * *

5. Autorizzazione alla stipula di una polizza assicurativa responsabilità civile degli Amministratori, Sindaci e Direttori Generali

Su invito del Presidente, il Direttore Generale procede alla lettura della seguente proposta:

“Signori Azionisti,

ad integrazione della delibera assunta dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2003, con la quale si autorizzava il Consiglio di amministrazione ad assumere una delibera per sollevare i componenti del Consiglio, del Collegio Sindacale ed i Dirigenti dagli oneri connessi all'espletamento delle loro funzioni, Vi invitiamo ad autorizzare il Consiglio di amministrazione alla stipula di una polizza responsabilità civile Amministratori, Sindaci e Direttori Generali del Gruppo Cassa.

I crescenti rischi connessi alla sempre maggiore complessità dell'attività degli Organi di amministrazione, controllo e direzione ed il sempre maggior numero di banche che deliberano la stipula di polizze a copertura dei rischi derivanti ai Componenti degli Organi sociali ed ai Direttori Generali per eventuali azioni di risarcimento danni, qualora ritenuti civilmente responsabili ai sensi di legge per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, in conseguenza della violazione non dolosa di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, dalle delibere di nomina e dalle delibere assembleari, nell'espletamento delle loro funzioni, richiamano l'attenzione sull'opportunità di provvedere alla stipula di una polizza assicurativa a copertura dei suddetti rischi.

Al riguardo il broker assicurativo AON di Milano ha segnalato la compagnia Chubb Insurance Company of Europe S.A., compagnia statunitense con sede a Bruxelles e rappresentanza generale per l'Italia a Milano, specializzata nel settore, che ha formulato la seguente proposta:

- premio annuo fino a € 20.000,00 oltre alle imposte di legge;
- durata 12 mesi rinnovabile di anno in anno sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea;
- massimale di € 5 milioni per sinistro/anno e per la globalità degli assicurati;
- esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 522 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.154.953 azioni, pari al 55,50% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta di autorizzazione alla stipula di una polizza responsabilità civile Amministratori, Sindaci e Direttori Generali del Gruppo con la Compagnia Chubb Insurance Company of Europe S.A., con sede a Bruxelles e rappresentanza generale per l'Italia a Milano, al premio annuo fino a 20.000,00 euro oltre alle imposte di legge, rinnovabile di anno in anno sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea.

* * *

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 19.25. Gli elenchi dei partecipanti, controfirmati dal Presidente e dal Segretario, sono allegati al presente verbale.

* * *

IL SEGRETARIO
(avv. Giancarlo Bagnariol)

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