

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA SPA
VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

30 aprile 2014

Il giorno 30 aprile duemilaquattordici – 30 aprile 2014, in Ravenna, Via Mariani n. 2, nei locali del Teatro Alighieri, con inizio alle ore 17,00 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, iscritto in data 11 dicembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia.

L'Assemblea è stata convocata in unica adunanza per il giorno 30 aprile 2013 alle ore 17 con avviso pubblicato in data 28 marzo 2014 sul sito internet della società ai sensi dell'articolo 6 dello statuto sociale e del decreto legislativo n. 58/98 "Testo Unico delle disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria" e conseguente normativa Consob, nonché mediante invio di lettera personale a tutti gli azionisti, per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 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 dei compensi degli Amministratori;
5. Elezione di un sindaco effettivo e di un sindaco supplente.

Sono presenti

- per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente Vicario grand'uff. Giorgio Sarti, il Consigliere Anziano dott. Achille Saporetti, i Consiglieri, ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, prof. Giorgio Amadei, dott. Giordano Angelini, dott. Antonio Bandini, dott. Roberto Budassi, avv. Daniele Bulgarelli, comm. Alberto Domenicali, dott. Marco Galliani, don Paolo Pasini, comm. Egisto Pelliconi, rag. Giancarlo Poletto, comm. rag. Guido Sansoni; è assente giustificato il Vice Presidente, avv. Francesco Gianni;
- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed il Sindaco effettivo comm. Vito Barboni;

- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi, il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi ed il Vice Direttore Generale sig. Daniele Forin. A norma dell'articolo 6.8 dello Statuto e dell'articolo 4 del Regolamento dell'Assemblea assume la presidenza dell'Assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione cav. lav. dott. Antonio Patuelli.

Il Presidente

- constata che l'assemblea ordinaria è stata regolarmente convocata come indicato in premessa e che è validamente costituita per deliberare in unica convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 518 azionisti portatori complessivamente di n. 16.344.988 azioni, pari al 56,15% del capitale sociale;
- dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente

- ricorda che l'attuale capitale sociale della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, interamente versato ed esistente, ammonta complessivamente a 174.660.000,00 euro ed è costituito da n. 29.110.000 azioni del valore nominale di 6,00 euro ciascuna;
- informa inoltre che la società è capogruppo di un Gruppo Bancario, di cui fanno parte, oltre la Cassa stessa, la società Argentario spa, Banca di Imola spa, Banco di Lucca e del Tirreno spa, Italcredi spa e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia spa;
- dichiara che è stata eseguita la verifica del rispetto dei termini di legge per la legittimazione all'esercizio dei diritti connessi alle azioni, effettuando i possibili riscontri sulla base delle informazioni in possesso quali desumibili dalle domande di iscrizione a "libro soci" e dalle segnalazioni effettuate ai sensi di legge;
- alla data odierna la società detiene n. 158.433 azioni proprie, acquistate a valere sull'autorizzazione deliberata dall'assemblea del 30 aprile 2013, in relazione alle quali a norma di legge è sospeso il diritto di voto. Ai sensi degli articoli 2357-ter e 2368 del codice civile, le azioni proprie sono computate ai fini della regolare costituzione dell'Assemblea ma non anche ai fini del calcolo delle maggioranze e delle quote di capitale richieste per l'approvazione delle deliberazioni;
- informa che la Società non è a conoscenza dell'esistenza di pattuizioni o di accordi tra azionisti concernenti l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni; alla Banca è stata infatti notificata nell'anno 2000 solo la costituzione di due Associazioni tra Azionisti, disciplinate da statuti, nei quali non è previsto alcun vincolo per i partecipanti che possa concretizzarsi in un accordo di voto o in una qualsiasi altra ipotesi di patto parasociale;

- precisa inoltre che la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 00070460399 detiene n.14.480.000 azioni pari al 49,74% del capitale della Società e che la stessa ha comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa vigente;
- invita i partecipanti a far presente eventuali situazioni, a loro conoscenza, di esclusione dal diritto di voto; tale preclusione opera ove qualche socio, diverso dall'Ente conferente Fondazione, direttamente o per il tramite di società controllate o fiduciarie o per interposta persona, detenga a qualsiasi titolo azioni per una quota superiore al 2% del capitale sociale della banca;
- ricorda che, in applicazione delle disposizioni di legge e di Vigilanza, occorre rilevare nominativamente i soci intervenuti all'Assemblea, anche per delega, con l'indicazione dell'ammontare della relativa quota di partecipazione, nonché individuare nominativamente i soci che volessero esprimere voto contrario o astenersi dal voto;
- rivolge un invito a tutti gli azionisti, al fine di consentire la regolarità dello svolgimento dell'Assemblea e delle operazioni di voto, affinché collaborino, in particolare evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione ed invita gli scrutatori a segnalare immediatamente i voti astenuti o contrari al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Invita inoltre gli azionisti a provvedere alla segnalazione all'uscita della sala qualora si assentino prima della conclusione dei lavori;
- fa presente che l'Assemblea è disciplinata oltre che dalle norme di legge e di Statuto anche dal Regolamento dell'Assemblea approvato dall'assemblea ordinaria del 30 aprile 2001 ed affisso unitamente allo statuto in questi locali;
- informa che è funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'assemblea;
- ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano e mediante la scheda precedentemente consegnata.
- propone all'Assemblea, che all'unanimità approva, di nominare quale Segretario dell'Assemblea l'avv. Maurizio Rambelli e quali scrutatori, i soci 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 unanime concorda.

* * *

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

Il Presidente passa alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno, ricordando che:

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

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 unanime 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.

“Signori Azionisti,

la proposta che Vi sottoponiamo, tiene conto anche del beneficio registrato in conto economico (ma non ancora nel patrimonio di vigilanza) della nuova valutazione delle quote in Banca d'Italia, pari a 9,24 milioni di euro (plusvalenza pari a 11,55 milioni di euro alla voce 100 “Utili da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita” al netto di 2,31 milioni di euro alla voce “Imposte sul reddito”).

L'11 marzo scorso Banca d'Italia, Consob ed Ivass hanno diramato il seguente comunicato congiunto:

“ Trattamento nei bilanci IFRS delle quote di partecipazione al capitale della Banca d'Italia
Il Decreto-Legge 30 novembre 2013, n. 133, convertito con modificazioni nella Legge 29 gennaio 2014, n. 5, ha introdotto numerose novità nella disciplina del capitale della Banca d'Italia. Tali modifiche sono state recepite nel nuovo statuto della Banca d'Italia, deliberato

dall'assemblea straordinaria del 23 dicembre 2013 e approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 27 dicembre 2013.

Sul trattamento contabile da adottare nei bilanci redatti secondo i principi contabili internazionali (IAS/IFRS) relativi all'esercizio 2013 sono in corso approfondimenti presso sedi internazionali.

Allo stato degli atti, gli amministratori delle società detentrici delle quote Banca d'Italia dovranno adottare, in sede di approvazione del bilancio 2013, modalità di contabilizzazione che tengano conto di quanto disposto dalla Legge 5/2014, nel rispetto dei principi contabili internazionali e avvalendosi del complessivo quadro informativo disponibile.

In considerazione della particolare delicatezza della materia, si raccomanda che le società forniscano nella nota integrativa del bilancio la più completa informativa al riguardo.””.

Il Presidente riferisce che in data 24 aprile 2014 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 66 che altera l'aliquota fiscale. Tale D.L. alla data odierna deve iniziare il percorso parlamentare; si attende la conversione in legge per porre in essere quelle che saranno le definitive disposizioni di legge in proposito.

Il Presidente prosegue nella lettura della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione del bilancio di esercizio ed alla destinazione dell'utile d'esercizio.

“La presente proposta si attiene a criteri di forte prudenza e di attenzione al rafforzamento patrimoniale, in coerenza con il recente richiamo dell'Organo di Vigilanza, con l'attribuzione, sulle azioni in circolazione, di un dividendo lordo in contanti di 0,40 euro per azione, comprensivo dell'utilizzo delle riserve di utili portati a nuovo di euro 33.000,00 offrendo inoltre a ciascun azionista la possibilità di optare per il pagamento del dividendo con assegnazione di azioni Cassa di Risparmio di Ravenna Spa (della stessa categoria di quelle per le quali vengono pagati i dividendi) detenute nel portafoglio della banca in seguito all'utilizzo del fondo acquisto azioni proprie (autorizzato dall'Assemblea del 30.4.2013).

Per la parte di dividendo in azioni, a scelta di ciascun azionista entro le ore 16,00 del 6 giugno 2014, l'assegnazione di azioni della Banca avverrà nel rapporto di n. 1 azione propria ogni 60 azioni detenute dall'azionista alla data dello stacco del dividendo del 26 maggio 2014, per un totale massimo distribuibile pari al numero di azioni presenti nel portafoglio di proprietà della Banca alla stessa data del 26 maggio 2014 (data stacco dividendo), interamente prelevabili dalle azioni proprie in portafoglio della Cassa, godimento regolare 1.1.2014, con conseguente riduzione della specifica riserva impegnata; vorrete

pertanto autorizzarci ad assegnare le azioni con allocazione della eventuale differenza alla riserva "sovrapprezzi di emissione".

Vi precisiamo che secondo i recenti orientamenti espressi dall'Amministrazione Finanziaria con le risoluzioni n. 26/E del 7 marzo 2011 e n. 12/E del 7 febbraio 2012, le azioni proprie oggetto di assegnazione non costituiscono utili in natura ai fini fiscali e non sono, pertanto, assoggettate a imposizione fiscale all'atto della loro assegnazione.

La scelta di pagamento del dividendo in azioni Cassa di Risparmio di Ravenna Spa dovrà essere esercitata da ciascun azionista improrogabilmente dal 26 maggio 2014 alle ore 16 del 6 giugno 2014; oltre tale data o in assenza dell'esercizio dell'opzione dell'azionista, il dividendo sarà pagato esclusivamente in contanti per l'importo lordo di 0,40 euro per azione.

Qualora l'ammontare dei dividendi per cui viene esercitata l'opzione, sia superiore al numero delle azioni detenute nel portafoglio della Cassa alla data del 26 maggio 2014 in seguito ad utilizzo del Fondo acquisto azioni proprie, l'azionista riceverà un numero di azioni proporzionato, e quindi inferiore al richiesto e per la differenza in contanti per 0,40 euro lordi per azione.

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

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

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa al 31 dicembre 2013, così come presentati dal Consiglio di amministrazione, nel loro complesso e nelle singole appostazioni nonché la seguente ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio:

Utile d'esercizio	31.353.383,65 euro
A riserva indisponibile (D.lgs. n. 38/2005 art. 6 c.1, lettera A)	-723.782,57 euro
A riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	-19.018.601,08 euro
A riserva legale	(nessuno accantonamento in quanto già raggiunto il limite massimo previsto)
Utilizzo Riserva di utili portati a nuovo	33.000,00 euro
Utile distribuibile	11.644.000,00 euro

- dividendo in contanti agli azionisti su numero
29.110.000 azioni nella misura di 40 centesimi di euro
per azione, con la possibilità per i soci di optare
per il pagamento in azioni nella misura di 1 azione ogni
60 azioni possedute alla data di stacco
(26 maggio 2014) con conseguente trasferimento
ad una riserva di utili dell'ammontare equivalente
dei dividendi delle azioni proprie in possesso
della banca alla data dello stacco

11.644.000,00 euro

Il dividendo avrà stacco il giorno 26 maggio 2014 e sarà posto in pagamento il giorno 12 giugno 2014 pari valuta; le eventuali azioni verranno consegnate a ciascun azionista il 19 giugno 2014.””

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

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

Interviene il socio dott. Lanfranco Gualtieri, portatore in proprio ed in rappresentanza della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. complessivamente di n. 14.505.500 azioni, che esprime viva soddisfazione per i lusinghieri risultati ottenuti, sottolineando, in particolare, il positivo incremento di tutti gli indici, e che manifesta apprezzamento per il lavoro svolto dal Presidente, dagli Amministratori, dalla Direzione e da tutta la Dirigenza della banca. Ricorda, inoltre, che tali positivi risultati consentiranno alla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna di poter proseguire le proprie importanti attività di sostegno a favore del territorio e delle varie istituzioni ed associazioni sullo stesso operanti.

Interviene il socio dott. Camillo Venesio, portatore in proprio e per delega di n. 250.100 azioni che, nel complimentarsi per i positivi risultati di bilancio, ne sottolinea la straordinarietà e l'importanza. Ricorda, infatti, che il 2013 è stato uno degli anni più difficili della recente storia italiana, il sesto di una lunga e difficile crisi economica, un anno in cui anche i risultati negativi della quasi totalità delle altre banche stanno a testimoniare la profonda difficoltà del contesto di riferimento. Anche per questo i risultati illustrati in data odierna vanno considerati eccellenti.

Sottolinea, peraltro, come ciò non sia frutto di casualità, ma derivi, bensì, dalla bontà del lavoro e dalle scelte effettuate dagli Amministratori e dalla Direzione negli ultimi 20 anni. Al riguardo, evidenzia come le ingenti perdite registrate nel 2013 dai maggiori gruppi bancari italiani non siano, ovviamente, tutte riferibili a tale anno, ma rappresentino la logica ed inevitabile conseguenza di scelte non adeguate effettuate negli anni precedenti. La Cassa non ha commesso tali errori; infatti non ha mai seguito le “mode” del momento, ma ha sempre operato in modo sano e prudente ed ora raccoglie i positivi frutti del proprio operato. Il dott. Venesio porge, inoltre, un caloroso benvenuto al nuovo Vice Direttore Generale, Daniele Forin, dal mese di gennaio 2014.

Ricorda, inoltre, che, da quindici mesi, il Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, Presidente della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, è anche Presidente dell’Associazione Bancaria Italiana e che, nello svolgimento di tale prestigioso e delicato incarico, si sta distinguendo per la grande qualità ed importanza delle molteplici iniziative poste in essere. In particolare, sottolinea, fra le altre, sia la grandissima importanza delle attività intraprese, a tutti i livelli, al fine di ottenere una doverosa parità di trattamento fra le banche italiane e quelle europee, sia gli sforzi profusi, nella varie sedi, al fine di chiarire che le banche territoriali come la “Cassa” nulla hanno a che vedere con le banche che nel 2007 sono state la causa della ben nota crisi economica internazionale. Anche per queste importantissime attività, fortemente ostacolate dal dilagante populismo, e da una strumentale demagogia, desidera esprimere la propria gratitudine nei confronti del Presidente Patuelli.

Il Presidente Patuelli ringrazia.

Interviene il socio dott. Giuseppe Rogantini Picco, portatore in proprio e per delega di n. 3.500 azioni che sottolinea, nello specifico, come tutti gli indici più rilevanti della Cassa siano migliori rispetto a quelli registrati a livello di sistema.

Tali dati, dei quali si rallegra, rappresentano il frutto della qualità del lavoro svolto e della grande attenzione dedicata sia alla valutazione della clientela sia alla sua fidelizzazione.

Esprime, infine, apprezzamento per la facoltà, concessa agli azionisti, di poter optare per il pagamento del dividendo con l’assegnazione di azioni della “Cassa”: egli, infatti, la ritiene una ottima proposta tramite la quale si dà agli azionisti la possibilità sia di beneficiare di vantaggi fiscali sia di confermare la propria fiducia nei confronti della banca.

Interviene il socio dott. Paolo Pasquali, portatore in proprio e per delega di n. 13.900 azioni che esprime viva soddisfazione per i risultati ottenuti e manifesta piena condivisione per le argomentazioni svolte nel corso dei precedenti interventi.

Riguardo alla recente rivalutazione delle quote della Banca d'Italia, rileva che, pur essendo quella della Cassa di Risparmio di Ravenna una quota esigua, la sua rivalutazione, riverberando i propri effetti su di un bilancio di per se già buono, ha consentito di conseguire positivi effetti di miglioramento del risultato di un esercizio. Lo stesso non può dirsi per i maggiori Gruppi bancari, i quali, pur avendo rivalutato partecipazioni di Banca d'Italia molto più rilevanti di quella della Cassa, hanno, comunque, chiuso l'anno con pesanti perdite.

Interviene il socio avv. Roberto Fabbri, portatore in proprio e per delega di n. 2.846 azioni, che si complimenta per i risultati straordinari ottenuti nonostante il perdurare della crisi economica. Tali risultati sono di fondamentale importanza per la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna che potrà così proseguire i suoi interventi a favore del territorio.

Interviene il socio Romano Argnani, portatore in proprio e per delega di n. 52.220 azioni, che si complimenta per i positivi risultati di bilancio e ne sottolinea la straordinarietà e l'importanza. Riepiloga, commentandoli, i principali dati di bilancio ed evidenzia come tali dati siano rappresentativi della vitalità e del buono stato di salute della Cassa.

Esprime grande soddisfazione per il fatto che, mentre moltissime banche chiudono i propri bilanci con forti perdite, il 2013 è il ventesimo anno consecutivo in cui la Cassa distribuisce ai propri azionisti un dividendo. La qualità della banca è, altresì, testimoniata dai risultati di primato che numerose riviste specializzate le riconoscono.

Riguardo alle modalità di pagamento del dividendo, manifesta la sua intenzione di optare per l'assegnazione di azioni.

Interviene il socio dott. Pierino Bondi, portatore in proprio e per delega di n. 1.700 azioni, per manifestare la propria fierezza di essere azionista della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa. Tale fierezza è motivata anche dai numerosissimi interventi che la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna ha reso possibili a beneficio della città di Ravenna.

A tal proposito manifesta il desiderio che uno dei prossimi interventi possa eventualmente consentire il restauro di "Porta Aurea" e la riqualificazione della zona nelle sue immediate vicinanze.

Interviene il socio dott.ssa Donatella Mazza, portatore in proprio e per delega di n. 1.000 azioni, che si rallegra ed esprime soddisfazione per i positivi risultati di bilancio e chiede di conoscere se vi siano motivazioni particolari che giustificano l'apertura di una nuova ulteriore filiale, la sesta, nella città di Roma.

Al riguardo il Presidente Patuelli rileva come, una volta consolidata la propria presenza nei Comuni della Provincia di Ravenna, l'espansione della Cassa abbia, successivamente, riguardato territori alla stessa contigui. Infatti, una volta saturato, insieme alla Banca di

Imola, il territorio romagnolo ci si è indirizzati verso le province di Bologna, Modena, Reggio Emilia e Parma.

Tale politica ha confermato la propria bontà alla luce dei positivi risultati che è stato possibile ottenere in tempi relativamente brevi. Più in particolare, le filiali di Bologna, a pochi anni dalla loro apertura sono già in utile e sono frequentissime le testimonianze di apprezzamento da parte della clientela, sia per la snellezza operativa sia per la sensibilità e professionalità del personale dipendente.

Nonostante i risultati positivi si è, comunque, potuto rilevare che, all'attività di sviluppo su tali nuove province era di ostacolo la presenza, in ognuna di esse, di una banca locale. Si è, pertanto, ritenuto più opportuno, in considerazione sia della non eccessiva distanza da Ravenna sia dell'assenza di banche locali, indirizzare l'espansione della banca sulla Capitale.

Attualmente siamo a Roma con sei filiali che operano con lo spirito di banca locale che da sempre ci contraddistingue e con le stesse attenzioni e sensibilità nei confronti di tutta la clientela che caratterizza la nostra attività. Specie sul fronte della raccolta, tali filiali stanno ottenendo risultati lusinghieri, dimostrando la loro importanza strategica per il core business della banca.

Va, inoltre, ricordata la presenza del "Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna" in Toscana, nelle zone di Lucca, di Firenze e della Garfagnana. Degni di nota sono i risultati ottenuti dalla filiale di Livorno la quale, in assenza di una banca locale, a soli quattordici mesi dalla sua apertura ha fatto già registrare risultati positivi.

Interviene il socio Enrico Massari, portatore in proprio e per delega di n. 800 azioni. Il dott. Enrico Massari esprime soddisfazione per i risultati ottenuti manifestando, però, qualche perplessità sull'andamento del valore delle azioni della Cassa sul quale chiede di avere dei chiarimenti. Più in particolare rileva che, pur facendo parte dello stesso Gruppo, il valore delle azioni della Banca di Imola ha avuto un andamento più lineare rispetto a quello della Cassa di Risparmio di Ravenna che è, invece, passato da 38 euro agli attuali 21,7 euro.

Il Presidente Patuelli rileva, in primo luogo, che le minori oscillazioni del valore delle azioni della Banca di Imola dipendono dal fatto che quest'ultima ha un "flottante" doppiamente minore rispetto a quello della Cassa.

Osserva, inoltre, che il valore delle azioni è stato definito dalla Cassa solo in occasione degli aumenti di capitale e che questi ultimi sono stati effettuati, nei primi anni del 2000, non per fronteggiare situazioni di difficoltà, bensì per rafforzare la banca e ridurre la quota di partecipazione della Fondazione. In tali occasioni le azioni sono state emesse ad un valore

massimo di 16 euro e, da quel momento, vi è stata una “corsa” all’acquisto che ha progressivamente determinato l’incremento del valore del titolo.

Va, peraltro, precisato che il citato valore di 38 euro è riferibile ad un momento immediatamente precedente l’inizio della crisi economica internazionale ed ha riguardato partite numericamente molto piccole di azioni.

Ciò premesso, tenuto anche conto della circostanza che non vi sono molte altre banche ad azionariato diffuso con scambio di azioni con valore fissato dal mercato il cui valore attuale sia, così come quello delle azioni della Cassa, superiore al valore di emissione, ritiene che l’andamento del titolo sia comunque più che soddisfacente.

Il Presidente Patuelli precisa infine che, in questi ultimi sei anni di crisi, per effetto del crollo della borsa, molti azionisti hanno venduto le loro azioni, inducendo così un effetto negativo sul titolo, per compensare le plusvalenze relative alle azioni della Cassa di Risparmio di Ravenna con le minusvalenze registrate su altri titoli azionari.

Il Presidente Patuelli conclude manifestando la sua personale intenzione di optare per la modalità di pagamento del dividendo tramite l’assegnazione di azioni.

Al termine della discussione, il Presidente Patuelli ringrazia gli azionisti per i loro interventi e prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare:

- la relazione del Collegio Sindacale e le conclusioni contenute nella stessa;
- la relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti annuali e consolidati ai sensi dell’art. 16 del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010.

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2013, 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. 555 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.451.981 azioni, pari al 56,52% 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 2012, la proposta di ripartizione dell’utile d’esercizio e la distribuzione di un dividendo pari ad euro 0,40 lordi in pagamento dal giorno giovedì 12 giugno 2014, pari valuta, con la possibilità per ciascun azionista di optare per il pagamento del dividendo stesso in azioni

nella misura di 1 azione ogni 60 azioni possedute, che verranno consegnate a ciascun socio giovedì 19 giugno 2014.

* * *

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 e al Comitato esecutivo per l'acquisto e la vendita di azioni emesse dalla Cassa.

In attuazione della deliberazione assembleare assunta il 30 aprile 2013, la Banca è autorizzata a svolgere attività di compravendita sulle azioni proprie in rispetto agli articoli 2357 e seguenti del codice civile.

In esecuzione di tale autorizzazione sono state acquistate in più tranches n. 143.469 azioni e vendute n. 35.036 azioni.

Alla data odierna la Cassa detiene in portafoglio n. 158.433 azioni di propria emissione, al prezzo medio di 23,94 euro.

Considerata l'attuale dimensione della compagine sociale, al fine di facilitare e salvaguardare la correttezza nell'esecuzione degli ordini di vendita, appare opportuno mantenere la possibilità per la Banca di acquistare e alienare azioni proprie.

Pertanto ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, viene chiesta l'autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato esecutivo, fino alla concorrenza dell'importo massimo di 30.000.000,00 euro ed a valere sulle "riserve disponibili", per l'acquisto e l'alienazione di azioni di propria 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: 20,00 euro;
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 30,00 euro;
- il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Esecutivo sono autorizzati, per lo stesso periodo di tempo, alla vendita, in tutte le forme e le modalità consentite dalla vigente normativa, delle azioni acquistate, anche in modo frazionato, ad un prezzo unitario non inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (20 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 ad alienare, è finalizzato a supportare continuità e liquidità negli scambi sul titolo e a contenerne, nel breve 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 alienazione 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 eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 543 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.423.464 azioni, pari al 56,42% del capitale sociale.

Sulla proposta esprimono voto favorevole n. 542 azionisti, in proprio o per delega, portatori di n. 16.400.214 azioni e si astiene l'azionista Francisconi Luca, portatore in proprio e per delega di n. 23.258 azioni.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata 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 ricorda 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 2013 anche in recepimento delle indicazioni fornite sull'argomento dall'Autorità di Vigilanza con comunicazione del 13 marzo 2013 in tema "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi", che richiamava 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.

Il Regolamento 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 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.

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, avvenuto in aderenza e nel rispetto di 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, riporta opportune precisazioni in merito alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi per le funzioni di controllo interno, che deve avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione.

È inoltre avvenuto in osservanza degli indirizzi e dei criteri interpretativi forniti nel giugno 2013 dall'ESMA (European Securities and Markets Authority) con l'emanazione del documento "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", finalizzato a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione.

Nel processo di aggiornamento del Regolamento sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili delle funzioni Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi (Risk Management) di Gruppo.

Nello specifico, 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, che provvede a segnalare alla Direzione Generale attivando le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. La relazione viene 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.

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 ed alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna vigila che i dipendenti agiscano nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza almeno 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.

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 ed alle politiche di remunerazione adottate ed è stata sottoposta all'esame del Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 marzo 2014.

Tale relazione informativa ed il "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" aggiornato, consegnati a tutti gli azionisti intervenuti e di seguito integralmente trascritti, vengono sottoposti all'esame dell'Assemblea, con la precisazione che le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2013 sono evidenziate in grigio.

“

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 25 marzo 2014

Verbale di attività di verifica

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2013 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In applicazione dell'articolo 9.2 dello Statuto della Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 marzo 2011 e successive, tra le quali la comunicazione del 13 marzo 2013, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", abbiamo effettuato un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in essere. Nello specifico la verifica ha mirato a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha approvato in data 30 aprile 2013 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", adottando criteri sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dagli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2012/2013 (componente fissa pagata nel 2012 e componente variabile relativa al 2012, pagata nell'anno 2013) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti del 30/04/2013. 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; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2013 riferita all'anno 2012, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

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

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2013

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

- Il Consiglio di Amministrazione in data 28.5.2013, richiamate le delibere del 2012 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2012, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti

sostanziali per la determinazione dei predetti “bonus” discrezionali, erano state superate;

- Si sono verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e ai nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica – VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari; non è stato inoltre corrisposto il VAP ai dipendenti con giudizio di sintesi negativo;
- l'erogazione dei “bonus” è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione “bottom-up” che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente il “bonus” discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda, limite definito dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2013 dalla Cassa corrisponde a circa il 7,73% dell'imponibile INPS lordo riferito al 2012 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la “sana e prudente gestione della Banca”.

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

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2013: euro 67.196,20

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

- Personale Rilevante, n. 13, totale euro 213.416,00;
- Personale Rete Commerciale, n. 452, totale euro 1.490.235,45;
- Personale Direzione Generale, n. 204, totale euro 712.400,14.

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2013

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla 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 2013

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

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

- un compenso di euro 25.334,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 29/04/2013, poi aggiornato a euro 25.423,00 annui lordi;
- un compenso di euro 35.891,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2013, poi aggiornato a euro 36.017,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 222,00 euro lordi, fino al 29/04/2013 poi aggiornato a 223,00 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 215.752,60.

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

Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive stabilite dall'Assemblea ordinaria in data 30/04/2013, 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	22
2. OBIETTIVO	22
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	23
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	25
4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	25
4.2 Componenti il Collegio Sindacale	25
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	26
5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	26
5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	27
a. Identificazione personale più rilevante	31
b. Modalità di erogazione	31
b.1 Alta Direzione	31
b.2 Personale più rilevante	32
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 2013 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 Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi di Gruppo.

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

1. DEFINIZIONI

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

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

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

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

2. OBIETTIVO

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

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

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

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

di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

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

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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

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

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

Il quadro normativo delineato dall’Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell’applicazione dei dettami indicati sulla base di un criterio di carattere dimensionale della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,3 miliardi², rientra nella classe dimensionale “intermedia” individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 40 miliardi, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l’applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore e a quello inferiore.

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

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

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dagli organi di supervisione strategica;
- 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.

² Valore rilevato al 31/12/2012

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.

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

4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

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

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

4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

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

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

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

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

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

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

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

La componente fissa remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto – soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo 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.

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

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 **Roi**. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile, unica a corresponsione automatica, la stessa è liquidata in forma monetaria.

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

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

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

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

- Total Capital Ratio (consolidato)

- CET 1 (consolidato)

- Liquidity Coverage Ratio (di Gruppo)

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

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

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

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

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

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

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

Si precisa che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (con importi anche stimati) nell'esercizio di competenza. Se non si supera la soglia minima di Gruppo (Barriera) e non si crea valore superando gli indici di ogni singola banca, oltre alla corresponsione del Vap se spettante, non si distribuisce altra componente di compenso variabile a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a. Identificazione personale più rilevante

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

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

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

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

b. Modalità di erogazione

b.1 Alta Direzione

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

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

La remunerazione del Direttore Generale, del Condirettore (se nominato), e dei Vice Direttori Generali, la cui determinazione complessiva è di competenza del Consiglio di Amministrazione, si

compone di una retribuzione fissa (RAL) e di una eventuale retribuzione variabile, Bonus sempre discrezionali, la cui erogazione si può verificare solo al superamento della soglia minima di accesso (Barriera) legata ai *Ratio*, ed in percentuale massima fino al 60% della retribuzione lorda sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

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

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

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

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

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

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

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

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

b.2 Personale più rilevante

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

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

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

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

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

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

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

b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

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

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

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

- o corretto monitoraggio dei rischi (Responsabile Revisione interna; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Compliance);
- o efficace gestione delle risorse (Responsabile Gestione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- o progetti specifici attribuiti ad ogni funzione (Responsabile Gestione del Personale; Responsabile Compliance; Responsabile Gestione Rischi; Responsabile Revisione Interna; Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari)

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

b.4 Altro personale

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

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

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

6.1 Promotori finanziari

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

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

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

6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

Gli Agenti in attività finanziaria, attualmente presenti nel Gruppo quasi esclusivamente presso la Società Italcredì, sono legati, nel rispetto della normativa applicabile, da un contratto di agenzia sulla

base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza e senza esclusiva) di svolgere su indicazione del preponente, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

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

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

6.3 Collaboratori esterni

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

7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

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

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 eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 476 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.249.491 azioni, pari al 55,82% 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".

* * *

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, nonchè 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 25.423,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 36.017,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 223,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Resta inteso che in tutti gli eventuali casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà esclusivamente quello deliberato dall'Assemblea e dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'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 dei compensi nella misura dell'1,59%, pari a quello intervenuto per i dipendenti della Cassa nell'anno, e quindi di determinare in 25.827,00 euro annui lordi il compenso per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 36.590,00 euro annui lordi il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo ed in 227,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, con decorrenza dalla data dell'odierna Assemblea.

Non essendovi ulteriori interventi, il Presidente 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 eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n.470 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.240.791 azioni, pari al 55,79% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta di aggiornare gli emolumenti degli Amministratori (compenso annuo e gettone di presenza) nella misura dell'1,59% e quindi di determinare in 25.827,00 euro annui lordi il compenso per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 36.590,00 euro annui lordi il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo ed in 227,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, con decorrenza dalla data dell'odierna Assemblea, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

* * *

5. Elezione di un sindaco effettivo e di un sindaco supplente

Il Presidente informa che a seguito delle dimissioni rassegnate, a far data dal 29 aprile 2014, dal dott. Ferruccio Fronzoni, subentrato nell'incarico di sindaco effettivo a seguito della scomparsa del Rag. Cesare Felletti Spadazzi, quale sindaco supplente della stessa lista di candidati eletti dall'Assemblea del 30 aprile 2013, si rende necessario procedere alla reintegrazione del Collegio Sindacale, tramite la nomina di un sindaco effettivo, oltre che di

un sindaco supplente, per la stessa durata dei sindaci in carica e quindi fino all'approvazione del bilancio di esercizio 2015.

Il Presidente rivolge un sentito ringraziamento al dott. Ferruccio Fronzoni per l'attività svolta. Ricorda che, a seguito della modifica apportata allo Statuto dall'Assemblea straordinaria del 2009, l'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.

Il Presidente ricorda inoltre che ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto sociale ogni lista deve essere composta da nominativi che hanno dichiarato di essere in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza imposti dalla normativa vigente.

Il Presidente fa presente che è stata presentata per l'elezione di un sindaco effettivo e di un sindaco supplente la seguente lista di candidati da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di n. 14.480.000 azioni, pari al 49,74% del capitale sociale:

- lista di n. 2 candidati, nelle persone e nell'ordine seguenti:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	
1	PASQUALI	PAOLO	LUGO – RA	21.6.1956	Sindaco Effettivo
2	VISTOLI	EMILIO	RAVENNA	15.12.1950	Sindaco Supplente

Ai sensi dell'articolo 2400, 4° comma, del codice civile, il Presidente riferisce sugli incarichi di amministrazione e di controllo attualmente ricoperti in altre società dai nominativi candidati per il Collegio Sindacale:

dott. Paolo Pasquali

Incarichi	Società
Presidente	Confagricoltura Ravenna Unione Prov.le Agricoltori
	Confagricoltura Ravenna Srl
	Geo Srl
	Assemblea dei Soci Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna
Consigliere	Per gli altri – Associazione del volontariato della Provincia di Ravenna

	Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale
	Cials - Cooperativa Sociale per l'inserimento in Attività Lavorative e Sociali
	Associazione Luigi Einaudi
Presidente Collegio Sindacale	Banca di Imola Spa
Sindaco effettivo	Fondazione Teatro Rossini - Lugo
Sindaco supplente	Italcredi Spa
	Argentario Spa

Dott. Emilio Vistoli

Incarichi	Società
Presidente del Collegio Sindacale	Ravenna Uno Radio Taxi Soc. Coop
	Italcredi Spa
Sindaco Effettivo	CAPE – Cooperativa Autotrasporti Prodotti Enologici Srl
	Consar Soc. Coop. Cons. – Consorzio sterratori Autotrasportatori Ravennati Società Cooperativa Consortile
	GRAR SCRL
	Novantotto Srl
	Società Operaia di mutuo soccorso di S.Alberto
	Sorit Spa
Revisore Unico	Dream Car Srl
Sindaco Supplente	Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna
	Banco di Lucca e del Tirreno Spa

Interviene il socio dott. Giuseppe Rogantini Picco, portatore in proprio ed in rappresentanza della società Stella Spa complessivamente di n. 3.500 azioni, proponendo la votazione della lista per acclamazione. Segue corale applauso.

Al termine della discussione il Presidente, rilevando che la proposta è conforme allo statuto, pone, come controprova, in votazione la lista di candidati per l'elezione di un sindaco effettivo e di un sindaco supplente, anche per alzata di mano ed invita gli scrutatori a

rilevare i nomi ed i voti degli azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 468 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.238.591, pari al 55,78% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che risultano eletti per acclamazione, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2015, i signori:

- Paolo Pasquali	Sindaco Effettivo
- Emilio Vistoli	Sindaco Supplente

* * *

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 20.15. Gli elenchi dei partecipanti, controfirmati dal Presidente e dal Segretario, sono allegati al presente verbale.

* * *

IL SEGRETARIO
(avv. Maurizio Rambelli)

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