

**CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA SPA**  
**VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA**

**16 aprile 2015**

Il giorno 16 aprile duemilaquindici – 16 aprile 2015, in Ravenna, Via Mariani n. 2, nei locali del Teatro Alighieri, con inizio alle ore 17,36 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 questo giorno alle ore 17 con avviso pubblicato in data 17 marzo 2015 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 2014 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie;
3. Politiche di remunerazione;
4. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Sono presenti

- per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente Vicario grand'uff. Giorgio Sarti, il Consigliere Anziano comm. dott. Achille Saporetti, i Consiglieri prof. Giorgio Amadei, dott. Giordano Angelini, comm. Dott. Antonio Bandini, dott. Roberto Budassi, comm. 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;

Il Presidente fa presente che l'ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, con lettera del 20 marzo u.s., ha rassegnato con effetto immediato le proprie dimissioni dall'incarico di Consigliere di amministrazione della Cassa per sopraggiunta incompatibilità.

- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed i Sindaci effettivi comm. Vito Barboni e dott. Paolo Pasquali;

- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi, il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi ed il Vice Direttore sig. Daniele Forin.

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

Il Presidente

- premette che la parte straordinaria all'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata; la verbalizzazione della stessa è stata curata, a norma di legge, dal dott. Eraldo Scarano, notaio in Ravenna;
- dà atto che l'assemblea prosegue per la parte ordinaria a partire dalle ore 17.32 e che debbono intendersi richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti;
- constata che l'assemblea ordinaria è validamente costituita per deliberare in unica convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 547 azionisti portatori complessivamente di n. 16.631.275 azioni, pari al 57,13 % del capitale sociale;
- dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente

- ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano e mediante schede precedentemente consegnate; la proposta viene unanimemente condivisa dall'Assemblea;
- propone all'Assemblea, che all'unanimità approva, di nominare quale Segretario dell'Assemblea l'avv. Maurizio Rambelli e di confermare quali scrutatori, il dott. Piergiorgio Saccaro e la dott.ssa Ambra Mezzoli. Gli scrutatori si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società;
- propone, ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, di confermare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento; l'Assemblea unanime concorda.

\* \* \*

**1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014 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 seguente proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione del bilancio di esercizio ed alla destinazione dell'utile d'esercizio:

“Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa al 31 dicembre 2014, così come presentati dal Consiglio di amministrazione, nel loro complesso e nelle singole appostazioni nonché la seguente ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio:

<b>Utile d'esercizio</b>	<b>18.715.067,41</b>
Variazione quota imputabile alla riserva indisponibile (D.lgs. n. 38/2005 art. 6 c.1, lettera A)	198.061,23
A riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	-7.269.128,64
A riserva legale	(nessuno accantonamento in quanto già raggiunto il limite massimo) previsto
<b>Utile distribuibile</b>	<b>11.644.000,00</b>
- dividendo in contanti agli azionisti su numero 29.110.000 azioni nella misura di 40 centesimi per azione, con la possibilità per i soci di optare per il pagamento in azioni nella misura di 1 azione ogni 60	

azioni possedute alla data di stacco (25 maggio 2015), 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
--	---------------

Il dividendo avrà stacco il giorno 25 maggio 2015 e sarà posto in pagamento il giorno 4 giugno 2015 pari valuta, con casse incaricate le Banche del Gruppo; le eventuali azioni verranno assegnate a ciascun azionista l'11 giugno 2015.

La presente proposta si attiene a criteri di consueta prudenza e di attenzione al rafforzamento patrimoniale, in coerenza anche 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, 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 30.4.2014).

Per la parte di dividendo in azioni, a scelta di ciascun azionista entro le ore 16,00 del 29 maggio 2015, 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 25 maggio 2015, per un totale massimo distribuibile pari al numero di azioni presenti nel portafoglio di proprietà della Banca alla stessa data del 25 maggio 2015 (data stacco dividendo), interamente prelevabili dalle azioni proprie allora in portafoglio della Cassa, godimento regolare 1.1.2015, con conseguente riduzione della specifica riserva impegnata; vorrete pertanto autorizzarci ad assegnare le azioni, in data 11 giugno 2015, 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 25 maggio 2015 fino e improrogabilmente alle ore 16 del 29 maggio 2015; oltre tale data o in assenza

dell'esercizio dell'opzione dell'azionista, il dividendo sarà pagato esclusivamente in contanti per l'importo lordo di 0,40 euro per azione, in pagamento il 4 giugno 2015, pari valuta.

Qualora l'ammontare dei dividendi per cui venisse esercitata l'opzione, fosse superiore al numero delle azioni proprie detenute dalla Cassa alla data del 25 maggio 2015 in seguito ad utilizzo del Fondo acquisto azioni proprie, l'azionista riceverebbe un numero di azioni proporzionato, e quindi inferiore alla sua richiesta e, per la differenza, in contanti per 0,40 euro lordi per azione.

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

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

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

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

Interviene il socio MORETTI ANTONIO, portatore complessivamente di n. 417 azioni, che si congratula sia per i risultati di bilancio sia per la relazione molto stimolante e formula tre domande.

Riguardo alle “gelate politiche miopi ed avida” a cui faceva cenno il Presidente chiede di sapere se queste, a suo avviso, siano ancora in agguato.

Per quanto riguarda, invece, i “germogli agli incentivi di ripresa” chiede di sapere se ora siano più agevoli o se, invece, siano ancora difficili da realizzare.

Chiede, infine, di sapere se la Cassa abbia in seno qualche derivato “tossico”.

Il Presidente Patuelli, con riferimento all'ultima domanda posta, chiarisce che la “Cassa” ricorre solo a derivati di copertura e, quindi, non ha mai sottoscritto, nemmeno in passato, alcun derivato “tossico”.

Precisa, inoltre, che il riferimento all’“avidità” non era, in alcun modo, rivolto alle istituzioni, bensì alla moda anglo-americana dei grandi arricchimenti dei vertici bancari, moda da sempre rifiutata dalla Cassa che opera con quel diverso spirito che gli ha consentito di raggiungere, per il 21° anno consecutivo, un utile, di accantonare riserve e distribuire un dividendo.

I “germogli di ripresa” sono nell’economia produttiva. Si possono desumere anche dai dati riferiti a marzo 2015, recentemente diramati dall’ABI, i quali evidenziano, rispetto all’anno 2014, un aumento dei mutui di oltre il 40%. Ciò significa che si comincia di nuovo ad investire e che, grazie a ciò, si potrà probabilmente ricreare, magari partendo proprio dai settori maggiormente in crisi dell’edilizia e immobiliare, un circuito virtuoso di risanamento che potrebbe consentire a numerose imprese di ritornare in bonis. I dati dell’ABI evidenziano anche una crescita del 10% dei dati riferiti al credito al consumo e, per quanto riguarda l’ultimo trimestre, dei nuovi prestiti alle imprese. In quest’ultimo caso si tratta, ovviamente, di imprese che, per poter dimostrare il loro merito creditizio, devono essere in regola coi bilanci e col fisco.

Interviene il socio EUGENIO COSTA, portatore complessivamente di n. 1.864 azioni, che nell’esprimere soddisfazione per i dati di bilancio, evidenzia come il dividendo di 40 centesimi proposto agli azionisti risulti pari ad un rendimento dell’1,90% lordo. Tale rendimento, specie se rapportato a quelli di molti altri investimenti, ed anche alla luce della possibilità di convertire il pagamento del dividendo in azioni, risulta di tutto rispetto.

Di tutto rispetto è anche la circostanza che la Cassa per 21 anni consecutivi, e quindi anche negli anni della recente crisi, a differenza di molte altre banche sue concorrenti, abbia distribuito ai propri azionisti un dividendo. Ciò consentirà anche quest’anno alla benemerita Fondazione di poter continuare a sostenere le molteplici iniziative che, senza il suo determinante sostegno, non potrebbero né iniziare né proseguire.

Il dott. Costa sottolinea, inoltre, come, a seguito della citata lunghissima crisi, le quotazioni di tutte le banche abbiano subito pesanti flessioni e come anche le azioni della Cassa, seppur in minor misura rispetto alla media, abbiano a loro volta subito un calo di valore.

Al riguardo chiede di sapere se la “Cassa” abbia intenzione di varare iniziative per far incrementare il valore delle proprie azioni e recuperare, quindi, l’interesse degli investitori.

In merito ai dati di bilancio evidenzia come il dato delle sofferenze nette, pari al 3,1% a livello di Gruppo ed al 2,7% per la sola “Cassa”, pur essendo in lieve aumento rispetto al passato, risulti ancora di gran lunga inferiore alla media del sistema bancario. Ciò sta a significare che, in sede di valutazione del merito creditizio, i criteri seguiti da tutte le banche del Gruppo sono estremamente prudentiali, con conseguenze positive e rassicuranti per la futura tenuta dei conti della banca.

Il dott. Costa prosegue il proprio intervento evidenziando la grande importanza che, a suo avviso, riveste, per la crescita del paese, l’educazione finanziaria dei cittadini ed, in particolare, dei giovani studenti. Precisa di aver avuto modo di interpellare al riguardo il

Presidente Patuelli, nella sua veste di Presidente dell'ABI, per sapere se l'ABI stessa avesse intenzione di avviare iniziative volte a favorire progetti di educazione finanziaria. Con grande soddisfazione ha avuto la conferma che l'ABI, stimolata anche dalla grande sensibilità del Presidente Patuelli, si era già attivata istituendo la "Fondazione per l'educazione Finanziaria e al Risparmio", presieduta dal Prof. Andrea Beltratti.

Conclude augurando buon lavoro e le migliori fortune per la Banca.

Alla domanda formulata dal signor Costa risponde il Direttore Generale, dott. Sbrizzi precisando che i prezzi delle azioni non sono, in alcun modo, influenzati o condizionati dalla Banca. Il prezzo delle azioni viene, infatti, determinato dallo scambio libero fra gli azionisti e la "Cassa" cerca solo di agevolare tale libero scambio tramite lo svolgimento di un servizio di raccolta ordini.

Il Direttore prosegue chiarendo come, a suo avviso, l'iniziativa migliore per tutelare il prezzo delle azioni sia quella di continuare a produrre utili e distribuire dividendi. L'andamento economico e finanziario della Banca, che per 21 anni consecutivi ha distribuito dividendi, rappresenta, infatti, il migliore dei messaggi per gli azionisti attuali e futuri.

Interviene la socia ADELE FELLETTI SPADAZZI, portatrice complessivamente di 43.777 azioni, che esordisce manifestando soddisfazione ed apprezzamento agli amministratori della "Cassa" che, nonostante le difficoltà del mercato, hanno raggiunto l'obiettivo di chiudere il bilancio ancora una volta in utile. La distribuzione di un dividendo di 40 centesimi rappresenta una circostanza rarissima nel mercato bancario degli ultimi anni. Ciò sta a significare che i problemi si stanno affrontando nel modo giusto, con rigore e criteri di assoluta prudenza, evitando qualsivoglia intento speculativo.

Sottolinea, inoltre, l'impegno che la "Cassa", anche in questo difficile momento, ha profuso a sostegno delle famiglie e delle piccole e medie imprese, coerentemente con la funzione etica e sociale assegnatagli dai suoi fondatori.

Ricorda, inoltre, che parte degli utili andranno alla benemerita Fondazione, che li riverserà sul territorio per iniziative filantropiche, culturali e sociali.

Conclude sia manifestando orgoglio per il fatto che, nel 2014, la "Cassa" si è collocata al 1° posto nel segmento dei Gruppi medi nella classifica di qualità delle banche italiane sia ringraziando gli amministratori per la loro grande capacità e prudenza.

Interviene il socio RENZO RIGHINI, portatore complessivamente di n. 24.891 azioni, che ritiene di dover sottolineare due aspetti importanti che emergono dalla presentazione del bilancio.

Il primo è che tutte le società operative del Gruppo hanno chiuso il bilancio in utile. Ciò non era affatto prevedibile all'inizio del 2014, un anno difficile per tutti ed, a maggior ragione, per il comparto bancario.

Questi importanti risultati testimoniano il merito di chi ha lavorato per ottenerli, sono motivo di grande fiducia nei confronti della Banca e rappresentano il viatico per ottenere, anche nel 2015, risultati ancor più positivi.

Il secondo aspetto di rilievo è l'attribuzione di circa il 50% del dividendo alla benemerita Fondazione. Ciò le consentirà di continuare a contribuire sia alla vita sociale della nostra città sia all'ottenimento di quegli alti valori di qualità della vita che ci sono stati pubblicamente riconosciuti ed ai quali la "Cassa" contribuisce attivamente.

Conclude complimentandosi con gli amministratori.

Interviene il socio ROBERTO FABBRI, portatore complessivamente di n. 3.000 azioni, che si associa alle considerazioni positive già formulate da chi lo ha preceduto.

Sottolinea come la distribuzione di un dividendo di 40 centesimi per azione rappresenti una circostanza del tutto eccezionale ed affatto scontata in un contesto nazionale di riferimento caratterizzato da un situazione di grande difficoltà e di perdurante crisi economica. Ciò risulta ancor più eccezionale se si tiene conto che questo è il ventunesimo anno consecutivo di distribuzione di dividendi senza che si sia dovuti ricorrere, così come hanno fatto molte altre banche, ad aumenti di capitale straordinari.

Si rallegra, infine, per l'importante risultato rappresentato dal primo posto, ottenuto dalla "Cassa" nell'indice "Lombard", fra le banche medie e dal secondo in assoluto fra le banche grandi.

Interviene il socio PAOLO CASADIO PIRAZZOLI, portatore complessivamente di n. 508 azioni, che esprime grande soddisfazione per i positivi risultati di bilancio, che ritiene siano frutto di un'amministrazione esemplare e manifesta l'intenzione di soffermarsi sulle considerazioni finali del Presidente Patuelli, che ritiene particolarmente importanti.

E', infatti, a suo avviso, determinante che la "Cassa" non abbia mai inseguito il ROE, un indice che, per lungo tempo, è stato considerato di riferimento e che consentiva di "fare bilancio" con poco patrimonio. La "Cassa" ha, da sempre, ritenuto di primaria importanza l'entità del proprio patrimonio e, nel corso del tempo, ha sempre cercato di incrementarlo. Ciò le ha consentito, a differenza di altre banche, di affrontare, con maggior tranquillità ed efficacia, i difficili anni della crisi. In ciò è stata enormemente facilitata anche dai principi di buona gestione, che ne hanno, da sempre, caratterizzato l'attività, e dal non aver mai seguito le "mode" del momento.



Il dott. Pirazzoli esprime, inoltre, condivisione anche per le strategie future della banca, così come delineate al termine della relazione, e conclude con l'auspicio che la "Cassa", da sempre una grande banca, possa esserlo anche per il futuro.

Interviene il socio CAMILLO VENESIO, portatore complessivamente di n. 250.500 azioni, che manifesta l'intenzione di fare una considerazione, un ringraziamento ed un auspicio.

La considerazione, fatta anche come addetto ai lavori, è che fare banca in questi lunghi anni di crisi è stato ed è molto difficile e ciò, sostanzialmente, per tre ragioni.

La prima è che vi è stato un "uragano" durato 7 anni, rappresentato dalla più terribile crisi economica che abbia mai colpito il nostro paese, con un impatto straordinariamente negativo sulle piccole e medie imprese, sulle imprese artigiane, sui commercianti, sui professionisti, sugli agricoltori e sulle famiglie. La "Cassa", pur soffrendo particolarmente perché quelle appena citate sono le sue tipiche categorie di clientela, ha tenuto la "barra dritta" nel sostenerle.

A questa enorme difficoltà se ne sono, peraltro, aggiunte altre due.

La prima è rappresentata dal vero e proprio "tsunami normativo" provocato dalle centinaia di nuove norme in materia bancaria provenienti dall'Europa, non applicate ovunque in modo uniforme. Pur essendo europeisti convinti e, quindi, contenti che vi siano regole emanate dall'Europa, è, comunque, indispensabile che le stesse siano applicate ovunque in Europa, e, quindi, anche in Italia, nello stesso modo. Lo ha auspicato il Presidente Patuelli e lo ripete a tutti i livelli, in Italia e in Europa, nel suo ruolo autorevolissimo di Presidente dell'ABI. Oltre agli effetti negativi provocati dalla citata diversità di applicazione vi sono, comunque, altri pesanti effetti di questo "tsunami normativo" sull'attività delle banche. Ogni nuova regola va letta, studiata ed applicata. Ciò comporta anche lo svolgimento di nuove gravose attività sui sistemi informativi, sui processi, sui controlli e su tanti altri settori della banca. A tutto ciò si aggiunge, inoltre, un ulteriore elemento di complicazione rappresentato dalla circostanza che in Italia permangono delle regole che sono in contrasto con le regole europee e che le banche si trovano a dover operare in una situazione di grande incertezza e difficoltà. Anche su questo fronte il Presidente Patuelli, come Presidente della "Cassa" ma anche come Presidente dell'ABI, sta ormai da tempo raccomandando, con forza ed a tutti i livelli, la cessazione di questo difficile stato di cose.

Dalle considerazioni appena esposte non può che scaturire un sentito ringraziamento nei confronti di tutto il management della "Cassa", del Direttore Generale Nicola Sbrizzi, del Vice Direttore Generale Vicario Giuseppe De Filippi, del Vice Direttore Generale Daniele Forin, nonché di tutto il personale dipendente, per la gravosa e difficile attività svolta e per i

risultati ottenuti. Un ringraziamento va, naturalmente, rivolto anche al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale per gli sforzi e l'impegno profusi nel gestire sia la Banca sia le problematiche sopra evidenziate. Un ringraziamento particolare, infine, all'amico Antonio Patuelli e non solo perché continua a condurre con mano dritta e forte e visione sempre molto razionale la "Cassa", ma anche perché lo fa per tutte le banche italiane.

Il dott. Venesio conclude auspicando che possa presto riprendere quel sentiero difficile e complicato di miglioramento della redditività che, pur non dovendo essere un fine a se stesso, rappresenta, comunque, un obiettivo molto importante.

Il Presidente Patuelli ringrazia il cav. lav. dott. Camillo Venesio.

Interviene il socio GIUSEPPE ROGANTINI PICCO, portatore complessivamente di n. 2.550 azioni, che si associa alle considerazioni positive già formulate da chi lo ha preceduto.

Precisa, inoltre, che, a suo avviso, uno degli "asset" più importanti per una banca che vende servizi è rappresentato dal personale. Il valore del personale è determinante ed i risultati ottenuti dipendono moltissimo da tale valore.

Sottolinea, inoltre, che, nel corso del 2014, sono pervenuti soltanto 79 reclami da parte della clientela e che quasi tutti sono stati composti. Anche questo è un dato estremamente confortante che conferma la bontà del lavoro svolto.

Il dott. Rogantini Picco prosegue svolgendo una annotazione sul Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.. Si tratta della banca di più recente acquisizione, operante in una Regione difficile, ove sono già presenti molte altre banche, il cui impianto ha richiesto un grandissimo sforzo. Il risultato che espone il Banco di Lucca, pur essendo positivo, non rende giustizia alla Banca, agli sforzi sostenuti ed alla sua reale situazione. La Banca è molto presente sul territorio toscano, si sta ulteriormente ampliando ed ha ampi margini di miglioramento. Ciò è stato reso possibile anche dal fatto che è ben noto a tutti che fa parte del Gruppo "Cassa" e che ne condivide le caratteristiche ed i principi.

In conclusione, il dott. Rogantini Picco chiede chiarimenti in merito al motivo per cui i crediti acquistati da Italcredi, nel bilancio dello scorso anno, evidenziassero un risultato di 17 milioni di euro, mentre in quello di quest'anno ne evidenziano uno di soli 6 milioni di euro.

Interviene il Direttore Generale dott. Sbrizzi, che chiarisce che tale differenza dipende esclusivamente dalla diversa quantità di crediti acquistati da Italcredi. Quest'anno, infatti, tali crediti sono stati acquistati anche dalla Banca di Piacenza S.p.A., pure lei socia di Italcredi, e ciò ha comportato la differenza in questione. Inoltre, trattandosi, nel caso

specifico, di operazioni infragruppo, le stesse vengono divise per gli anni di durata e non vengono, pertanto, esposte in un unico anno.

Interviene il socio GABRIELE GORINI, portatore complessivamente di n. 1.016 azioni, che chiarisce di essere cliente della Banca sin dal 2011, periodo in cui, essendo un risparmiatore non speculatore ed avendo avuto informazioni positive sulla “Cassa” e sulla sua dirigenza, ha deciso di diventarne anche azionista. Da allora sino ad oggi il capitale così investito ha subito un calo del 30% circa e ciò, ovviamente, non gli consente di esternare il medesimo grado di soddisfazione di chi lo ha preceduto.

Al riguardo il signor Gorini intende porre due domande.

In primo luogo, tenuto conto che i bilanci della Banca sono in utile e l'andamento dei mercati azionari è positivo, chiede di sapere quale sarà il prezzo prevedibile delle azioni per il prossimo anno.

In secondo luogo, tenuto conto che la Banca ha la possibilità di acquistare proprie azioni per un controvalore pari a 30 milioni di euro, ad un prezzo che varia da un minimo di 20 euro ad un massimo di 30 euro, chiede di conoscere quali saranno le iniziative della Banca sia sul fronte dell'acquisto di azioni proprie sia per quanto riguarda il sostegno al prezzo delle azioni. Ciò, ovviamente, anche al fine di riconsiderare il proprio investimento azionario.

Interviene il Presidente Patuelli che, nel ringraziare per l'occasione di chiarimento che gli viene fornita, precisa che proprio in quegli anni anche la sua famiglia ha acquistato azioni della Banca e che, quindi, per quelle azioni si trova nella medesima situazione del signor Gorini.

Chiarisce, in primo luogo, che la “Cassa” non è una Banca Popolare, bensì una società per azioni e di conseguenza, il prezzo del titolo non viene fissato dalla Banca, salvo che nelle occasioni degli aumenti di capitale. Gli aumenti di capitale che sono stati fatti a cavallo del 2000 prevedevano un prezzo di emissione, fissato dalla Banca, di circa 14 euro.

Negli anni successivi sul prezzo del titolo è nata una incredibile euforia che, in taluni periodi, ha provocato aumenti anche di 1 euro nell'arco di uno o due mesi, euforia resa ancor più preoccupante dal fatto che tale crescita riguardava partite piccolissime. Tant'è che in ogni filiale della Banca vi è, disponibile per il pubblico, tutti i lunedì, una tabella che evidenzia quante azioni sono state, giorno per giorno, scambiate ed a quale prezzo. Tale tabella proviene dalla società esterna ed indipendente “Banca IMI S.p.A”, facente parte del “Gruppo Bancario Intesa San Paolo”, che procede alle operazioni di incrocio delle offerte di vendita con le relative richieste.

Va, inoltre, chiarito che la crisi internazionale in cui si innesta la presente questione è scaturita dal crollo delle “Lehman” sette anni fa abbondanti, ma è esplosa in Italia proprio nel 2011, contemporaneamente all’impennata dello spread. Ovviamente, anche gli andamenti dei titoli bancari hanno risentito di tale situazione di crisi.

Va, peraltro, precisato che le varie banche non sono tutte confrontabili in maniera identica fra di loro, ma vanno, invece, operate delle distinzioni sulla base del loro profilo giuridico. Le società per azioni quotate hanno dei loro andamenti, le società per azioni non quotate hanno altri andamenti, le Popolari quotate hanno degli andamenti, le Popolari non quotate hanno il prezzo fissato da loro medesime e lo stesso vale per le banche di Credito Cooperativo. E’, quindi, molto difficile poter fare una media di segmenti così giuridicamente e radicalmente diversi.

Il fondo acquisto azioni proprie è attivabile solo se ci sono delle azioni in vendita e qualora prevalga cospicuamente l’offerta sulla domanda. Diversamente non è possibile svolgere, surrettiziamente, una funzione di sostegno artificioso del titolo; inoltre, ogni azione propria riacquistata va detratta dal capitale sociale e bisogna, pertanto, prestare molta attenzione. Nell’ultimo periodo ne sono state acquistate 50.000. All’inizio di quest’anno, inoltre, è entrata in vigore una norma europea che ha “ibernato” i fondi riacquisto azioni proprie, ivi compreso quello della “Cassa”, nonostante gli stessi fossero stati autorizzati dalle assemblee svoltesi nella primavera del 2014. Allo stato attuale per poter utilizzare tale fondo è necessario inoltrare un’apposita istanza all’Autorità di Vigilanza per precisare, fra le altre cose, quante azioni si intende, al massimo, comprare. Ciò perché, poi, sia che dette azioni vengano effettivamente comprate, sia che non vengano comprate, viene comunque detratto, in anticipo, dai dati patrimoniali della Banca l’importo equivalente all’autorizzazione. Entro i primi giorni del mese di maggio il fondo della “Cassa” potrebbe essere autorizzato.

Il Presidente precisa, comunque, che in tutti questi anni, nei casi in cui gli azionisti siano stati costretti a vendere le loro azioni, hanno spesso realizzato delle plusvalenze.

In definitiva, la Banca risponde soltanto dei prezzi praticati alle emissioni. Sui prezzi di scambio la Banca non può e non deve esprimersi o intervenire in alcun modo. La Banca interviene col Fondo riacquisto azioni proprie quando vi è un nucleo cospicuo di azioni in vendita, ma se il nucleo azionario in vendita non è cospicuo non può intervenire surrettiziamente sul prezzo delle azioni perché non è, per legge, ammissibile.

Interviene pure il Direttore Generale dott. Sbrizzi per precisare che il paragone con le altre banche va effettuato tenendo anche conto di tutti gli aumenti di capitale che tali banche hanno fatto, aumenti di capitale che sono numerosi e per diversi miliardi di euro. Solo in

questo modo si può confrontare l'andamento del prezzo delle azioni della "Cassa" in questi anni di crisi.

Il socio Gabriele Gorini replica evidenziando che il titolo "Mediolanum S.p.A.", nel periodo oggetto di discussione, ha avuto un incremento del 110% mentre quello di "Banca Intesa S.p.A." è stato del 47%. Precisa, comunque, che non era sua intenzione fare paragoni e che, non essendo uno speculatore, era unicamente sua intenzione cercare di capire meglio le dinamiche del prezzo delle azioni "Cassa" in modo da sapersi orientare in caso di vendita. Ringrazia per le spiegazioni fornite e conclude precisando che, comunque, le azioni "Cassa" dal 1995 ad oggi hanno avuto un incremento del 100%, pari ad un 3/3,5% all'anno per 20 anni.

Il Presidente Patuelli ringrazia per la precisazione relativa all'incremento del titolo "Cassa", pari al 3/3,5% all'anno. Volendo fare un confronto con qualche altra banca italiana, non può essere sottaciuto che la prima di queste, prima della crisi, quotava esattamente il doppio di quello che quota attualmente. La seconda banca italiana ha, invece, fatto un aumento di capitale di 10 miliardi e quota ora molto di meno. La terza banca italiana, infine, ha raggruppato le proprie azioni, di 100 facendone 1, e, di conseguenza, il confronto fra 100 e 1 è un po' diverso, ma quotava 3,5 e ora quota 0,6.

Il Presidente Patuelli conclude invitando il signor Gorini ad avere pazienza ed a confidare che il circuito virtuoso che sicuramente riprenderà dopo la crisi possa dargli le soddisfazioni che meritano tutti, ringraziandolo per l'occasione di chiarimento fornita.

Interviene la socia DONATELLA MAZZA, portatrice complessivamente di n. 1.137 azioni, che pur riconoscendo che la relazione sulla gestione è molto ben articolata ed approfondita, suggerisce, per il futuro, di trattare in maniera più chiara ed esaustiva la parte riguardante la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D. Lgs. 231/2001. Infatti, mentre sono ben chiari tutti i processi di controllo che la Banca ha attivato, il tema della responsabilità giuridica ex D. Lgs. 231/2001 non risulta, a suo avviso, sufficientemente chiaro.

Prosegue evidenziando come gli interessi che vengono offerti dalla Banca sui depositi risultino sensibilmente inferiori rispetto a quelli offerti da alcune banche di Credito Cooperativo. Al riguardo chiede di sapere se ciò possa, in qualche modo, dipendere da eventuali facilitazioni fiscali concesse a queste ultime.

Interviene il Direttore Generale dott. Sbrizzi, che chiarisce, innanzitutto, che la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche non è penale. La responsabilità penale, infatti, esiste solo per gli atti posti in essere dalle persone fisiche e la Banca deve

porre in essere tutte le attenzioni per evitare che vi siano sue responsabilità nelle azioni poste in essere da questi ultimi. Ecco perché, oltre ai controlli previsti dal codice civile in capo al Collegio Sindacale, la Banca ha istituito anche un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001 e si è dotata di un Modello Organizzativo che tratta e prevede tutti i, cosiddetti, reati presupposto.

Probabilmente tutto ciò poteva essere scritto diversamente da come è stato scritto: in ogni caso, trattandosi di un argomento particolarmente importante, in futuro sarà posta ogni cura ed attenzione affinché venga trattato in modo ancor più chiaro e completo.

Sulla questione dei tassi e delle condizioni il dott. Sbrizzi richiama l'attenzione dei presenti sia sulla circostanza che, a breve, usciranno dei BOT con risultato d'asta a tasso negativo sia sul fatto che, sulla base di una nuova recente normativa europea, anche i depositanti stessi risponderanno di dove hanno depositato il loro denaro, qualora ecceda un determinato importo. Ne consegue che, d'ora in poi, non bisognerà più guardare unicamente il tasso offerto dalla banca, ma, soprattutto, se l'importo è ingente, che questa sia in grado di restituire le somme che le sono state affidate.

Questo sarà il requisito più importante per valutare un rendimento.

Interviene anche il Presidente Patuelli per sottolineare come, nel momento in cui è stata emanata la disposizione che consentiva alle banche che avevano sia un Collegio Sindacale sia un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001 di poter sopprimere l'Organismo di Vigilanza attribuendo le sue funzioni al Collegio Sindacale la "Cassa", in nome della massima trasparenza dei controlli, abbia deciso di non avvalersi di tale possibilità e di mantenere l'autonomia e la responsabilità di un distinto Organismo di Vigilanza ex D.Lgs, 231/2001.

Sulla seconda questione evidenzia come la "Cassa" sia un'impresa che compra e vende denaro che, per poter chiudere un bilancio in utile, non deve eccedere in costi di raccolta. In tale contesto si inserisce anche la recente manovra della BCE la quale fornendo alle banche liquidità allo 0,05% ha, di fatto, provocato un abbattimento dei tassi sui depositi.

Le politiche sui prezzi sono fissate commercialmente dalla Direzione e devono necessariamente tenere conto del contesto in cui opera la Banca. Al riguardo non bisogna, peraltro, trascurare che l'Europa ha recentemente imposto il principio del "bail in" sulla base del quale se dovesse eventualmente "saltare" una banca ne risponderebbero prima gli azionisti, poi gli obbligazionisti, ed, infine, oltre determinati importi, i depositanti. Conseguentemente, occorre grande cautela nella scelta delle banche a cui affidare i propri

risparmi così come occorre prestare grande attenzione in quei casi in cui vengono offerti rendimenti e tassi molto superiori a quelli di mercato.

Interviene il socio LANFRANCO GUALTIERI, portatore complessivamente di n. 14.505.925 azioni, che esprime apprezzamento da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna per i positivi risultati di bilancio e ringrazia gli amministratori, i dirigenti ed il personale tutto per il difficile lavoro svolto.

Prosegue il proprio intervento formulando due considerazioni.

La prima considerazione è che la Fondazione, in 20 anni, ha erogato più di 130 milioni di euro provenienti da dividendi distribuiti dalla "Cassa". Si tratta di un dato straordinario il cui merito va riconosciuto a tutto il Gruppo, ed al sistema virtuoso che consente di trasformare tali positivi risultati in iniziative a favore del territorio.

La seconda considerazione è rappresentata da un termine di paragone. Tutti gli anni la nostra Associazione nazionale esamina i bilanci e ne mette a confronto i risultati. La Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna è risultata fra le prime come redditività del patrimonio e, come vi è noto, il nostro patrimonio è rappresentato dalla "Cassa".

Il dott. Gualtieri conclude affermando che i risultati ottenuti sono sorprendenti e, quindi, esprime grande apprezzamento per tutto quello che è stato fatto.

Interviene il socio GIANCARLO BUBANI, portatore complessivamente di n. 113.803 azioni, che esprime grande soddisfazione per i positivi risultati di bilancio e sottolinea l'importanza di tali risultati sia per la continuità nel tempo sia per il contesto in cui sono maturati.

Evidenzia inoltre come, fino a pochi anni or sono, le banche di dimensioni simili a quelle della "Cassa" venissero considerate inadeguate per poter affrontare il mercato in un contesto globale e come tali risultati smentiscano ampiamente tali considerazioni.

Il dott. Bubani precisa che, come Vice Presidente del Consorzio di Bonifica della Romagna, vive rapporti quotidiani sia con la "Cassa" sia con altre società del Gruppo e può, quindi, testimoniare in modo attendibile che le sue dimensioni sono ottimali per fornire i migliori servizi sia alla clientela sia agli enti che operano sul territorio. A conferma di ciò cita ad esempio il servizio di riscossione dei tributi del Consorzio di Bonifica stesso, svolto con grande capacità e professionalità da una società del Gruppo, SORIT S.p.A., ed il servizio di tesoreria, svolto con altrettanta capacità e professionalità dalla "Cassa".

Conclude confermando che, a suo avviso, banche di dimensioni analoghe a quelle della "Cassa" sono importantissime per il territorio.

Al termine della discussione, il Presidente Patuelli ringrazia gli intervenuti.

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

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

#### STATO PATRIMONIALE

Attività	4.798.622.548,99
Passività	4.280.336.178,10
Capitale e riserve	499.571.303,48
Utile d'esercizio	18.715.067,41

#### CONTO ECONOMICO

Ricavi	296.819.180,59
Costi	278.104.113,18
Utile d'esercizio	18.715.067,41

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2014, 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. 513 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.561.248 azioni, pari al 56,89% 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 2014 e la proposta di distribuzione di un dividendo pari ad euro 0,40 lordi in pagamento dal giorno giovedì 4 giugno 2015, 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 11 giugno 2015.

\* \* \*

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

Il Presidente invita il Direttore Generale a leggere la seguente proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione o al Comitato esecutivo per l'acquisto e disposizione di azioni emesse dalla Cassa.



““Signori Azionisti,

in attuazione della deliberazione assembleare assunta il 30 aprile 2014, 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 stati deliberati dal Consiglio di amministrazione, fino alla data odierna, l'acquisto di n. 50.000 azioni e la vendita di n. 4.838 azioni, nel rispetto dei limiti di prezzo stabiliti dall'Assemblea, nonché assegnate n. 152.259 azioni proprie ai soci che hanno optato per il pagamento del dividendo relativo all'esercizio 2013 in azioni nella misura di 1 azione ogni 60 azioni possedute.

Ad oggi la Cassa detiene in portafoglio n. 51.336 azioni di propria emissione per un importo totale di 1.118.307,42 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 disporre di azioni proprie.

Pertanto ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, chiediamo il conferimento dell'autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato esecutivo, fino alla concorrenza dell'importo massimo di 25.000.000,00 euro ed a valere sulle "riserve disponibili", per l'acquisto e la disposizione di azioni di nostra emissione alle seguenti condizioni:

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

Il rilascio dell'autorizzazione, che non costituisce impegno ad acquistare o a disporre, 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 disposizione di azioni è rimessa, nell'ambito dei criteri deliberati, al prudente apprezzamento del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo.

Si fa presente che ai sensi degli articoli 77 e 78 del Regolamento UE 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (denominato "CRR"), per il riacquisto di azioni proprie è necessaria anche la preventiva autorizzazione della Banca d'Italia."''

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 501 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.477.901 azioni, pari al 56,61% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata di autorizzazione al Consiglio di amministrazione e al Comitato esecutivo per l'acquisto e disposizione 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 degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso la Cassa di Risparmio di Ravenna Spa da apposito Regolamento, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2009 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche e da ultimo approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2014, in attuazione di quanto previsto dalle allora vigenti Disposizioni di Vigilanza (Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 – Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari).

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

Il 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 Consiglio di Amministrazione del 30 marzo scorso ha approvato il nuovo testo del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, con cui si intende dare attuazione alle nuove Disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, inserite nella circolare 285 del 17 dicembre 2013 (7° aggiornamento del 18 novembre 2014), a recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV) e degli indirizzi elaborati in ambito internazionale (EBA e FSB).

Tali Disposizioni, che costituiscono parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, si integrano inoltre con i *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS") emanati dalla Commissione Europea su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV, con il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, che stabilisce le modalità di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (c.d. personale più rilevante) sulla base della combinazione di criteri qualitativi e quantitativi.

In applicazione del criterio di proporzionalità, che consente di graduare l'applicazione della normativa coerentemente con la dimensione della banca, la Cassa ha definito Politiche di remunerazione e incentivazione che tengono conto delle caratteristiche e dimensioni del Gruppo, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Obiettivo delle Politiche interne, in conformità alle indicazioni della Vigilanza, è quello di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per la banca.

In particolare le Politiche prevedono che le forme di retribuzione variabile, collegate alla *performance* aziendale e individuale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF- *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

La remunerazione variabile deve essere altresì sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Cassa e del Gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Sono previsti meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) della componente variabile della remunerazione idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

L'aggiornamento del Regolamento è avvenuto con l'assistenza di società qualificata esterna autonoma e indipendente (KPMG Advisory Spa) nonché con il contributo dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, ciascuno secondo le rispettive competenze (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi - Risk Management di Gruppo).

In particolare, la funzione di Compliance di Gruppo ha riscontrato la coerenza del sistema retributivo aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico adottato dal Gruppo.

La funzione di Revisione Interna, chiamata a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea ed alle disposizioni normative, ha provveduto ai necessari controlli ed accertamenti, che non hanno evidenziato anomalie nell'applicazione delle norme e delle politiche adottate.

In coerenza ai principi dettati dalle Disposizioni di Vigilanza, che prevedono, tra l'altro, che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, si sottopone all'esame dell'odierna Assemblea, ai fini della sua approvazione anche ai sensi dell'articolo 9.2 del vigente Statuto sociale, il testo aggiornato del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2014 sono evidenziate in grigio) nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2014, di cui viene data lettura dal Responsabile, rag. Roberto Pezzi.

““

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Al Presidente del Collegio Sindacale  
Al Direttore Generale

Ravenna, 16 marzo 2015

**Verbale di attività di verifica**  
**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2014 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 2014 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 2013/2014 (componente fissa pagata nel 2013 e componente variabile relativa al 2013, pagata nell'anno 2014) 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 30/04/2014. 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 2014 riferita all'anno 2013, 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 2014**

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile corrisposta nell'anno 2014, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 12.5.2014, richiamate le delibere del 2013 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 2013, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Si sono verificate quindi le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010), è stato inferiore al 9% del Rol (Risultato Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica - VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari; non è stato inoltre corrisposto il VAP ai dipendenti con giudizio di sintesi negativo; non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di 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 annua, limite definito dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta ai dipendenti nell'anno 2014 dalla Cassa corrisponde a circa il 6,76% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2013 e parte variabile erogata nel 2014) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della Banca";
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

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

#### Remunerazione dei dipendenti <sup>(1)</sup>

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile (“bonus” e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale rilevante	8	1.391.607,71	1.241.727,71	149.880,00
Responsabili delle funzioni di controllo	5	520.688,86	472.738,86	47.950,00
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	640	27.424.343,33	25.638.112,12	1.786.231,21
<b>Totale</b>	<b>653</b>	<b>29.336.639,90</b>	<b>27.352.578,69</b>	<b>1.984.061,21</b>

<sup>(1)</sup> Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2013

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2013: euro 44.925,94

#### **Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2014**

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 2014**

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 complessivo di euro 25.423,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 29/04/2014, poi aggiornato a euro 25.827,00 annui lordi;
- un compenso complessivo di euro 36.017,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2014, poi aggiornato a euro 36.590,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 223,00 euro lordi, fino al 29/04/2014 poi aggiornato a 227,00 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 218.186,78.

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 30/04/2014, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca e non si ravvisano criticità.

Revisione Interna

Il Responsabile

*Roberto Pezzi*

”””

## Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

### Indice

<b>1. DEFINIZIONI</b>	<b>27</b>
<b>2. OBIETTIVO</b>	<b>29</b>
<b>3. RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>29</b>
<b>4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI</b>	<b>32</b>
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	32
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	33
<b>5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI</b>	<b>34</b>
5.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	34
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	35
<b>6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>35</b>
6.1 Identificazione personale più rilevante	36
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	37
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	40
6.4 Modalità di erogazione	46
<b>7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>49</b>
7.1 Promotori finanziari	49
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	49
7.3 Collaboratori esterni	50

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

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

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

## **1. DEFINIZIONI**

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

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

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

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

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

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

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

**“Organo con funzione di supervisione strategica”**: l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso Consiglio d'Amministrazione;

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

**“Personale”**: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;

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

**“Remunerazione fissa”**: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio di prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances (aziendali e personali). Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

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

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

**“Bonus di importo non significativo”**: remunerazione variabile di importo fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non

superiore a 100.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.

## **2. OBIETTIVO**

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

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

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

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota prot. n. 197911 del 5 marzo 2012 e successive, 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**

Nel corso dell'anno 2014 il quadro normativo europeo e nazionale ha continuato ad evolversi lungo gli indirizzi individuati sin dall'aprile del 2009 dal G20 e promossi dal *Financial Stability Board* (c.d. "FSB").

Al riguardo si ricorda che a fine settembre 2009 l'FSB ha rilasciato gli standard di implementazione dei "Principles for sound remuneration practices", in cui sono stati fissati diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: *Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight*. Successivamente, nel mese di ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi a tali nuovi standard dandone tempestiva e puntuale comunicazione all'Autorità di Vigilanza, richiedendo in particolare che:

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

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

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

Inoltre, nel giugno del 2013 la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato il documento recante "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di

retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente (Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007, Parte III, Regolamento Consob n. 16190/2007, Libro III).

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,5 miliardi<sup>1</sup>, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi<sup>2</sup>, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore o a quello inferiore.

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

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

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica;

---

<sup>1</sup> Valore rilevato al 31/12/2013.

<sup>2</sup> Oltre che dalla circostanza di non essere considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (c.d. "RMVU").

- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile<sup>3</sup>;

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

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

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

#### **4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI**

##### **4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

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, il RAF (Risk Appetite Framework) 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 predispose il Regolamento delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

---

<sup>3</sup> Come previsto nello Statuto aggiornato dall'Assemblea Straordinaria del 30.4.2013, non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società.



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 verifica la conformità con la normativa vigente del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, redigendo una relazione nella quale rappresenta eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. 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 eventuali mutamenti dello scenario normativo di riferimento, 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.

Analoghi adempimenti informativi vengono predisposti sempre dalla Compliance di Gruppo anche per le altre Banche e società del Gruppo tramite i rispettivi Referenti nominati presso le stesse.

La funzione di Compliance di Gruppo verifica inoltre che le politiche di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano scongiurati i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche 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.

#### **4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus 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 e provvedono a recepirlo con apposita delibera assembleare.

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

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

## **5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI**

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

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

### **5.1 Amministratori 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.

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

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

## **5.2 Componenti il Collegio Sindacale**

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione 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.

## **6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE**

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

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

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

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

**Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di**

**lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel gruppo non vengono previste pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL e dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014.**

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

### **6.1 Identificazione personale più rilevante**

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

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

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

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 5.1);
- i componenti dell’Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo) e la Gestione del Personale di Gruppo inserita nell’Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
- i Responsabili delle seguenti Aree:
  1. Finanza di Gruppo;
  2. Commerciale;

3. Crediti di Gruppo;
  4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
  5. Amministrativa di Gruppo;
  6. Zone/Aree Commerciali;
- il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
  - il responsabile del Controllo di Gestione di Gruppo;
  - il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali, che riporta al Direttore Generale.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati come da legge anche i dipendenti che rispondono ai seguenti requisiti quantitativi:

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro;
- rientrano nello 0,3% del personale interessato cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata;
- gli viene riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione oppure ad uno dei membri del perimetro del "personale più rilevante"<sup>4</sup>, escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

## 6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

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

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

A. **Adeguatezza della retribuzione ed equità:** la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.

---

<sup>4</sup> Per individuare la remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione non sono stati presi in considerazione i membri del Consiglio di Amministratori che ricevono esclusivamente il compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci.

B. **Meritocrazia:** in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.

C. **Rispetto della normativa:** la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.

D. **Progressione retributiva:** l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

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

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali eventuali assegni *ad personam*, riassorbibili o meno, il premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, indennità di ruolo, assegni legati a patti di allungamento del preavviso, assegni legati a patti di non concorrenza corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro o deliberati in autonomia dal Consiglio di Amministrazione. Tali corrisposizioni, presenti comunque in forma marginale, sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili nè modificabili se non in accordo con il dipendente;
- non riducibili sospendibili o cancellabili dall'azienda;

- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;

- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

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

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

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

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

- vengono predeterminati in misura fissa alla data di accordo, usando come unico parametro la retribuzione individuale del soggetto che li stipula;

- non sono legati ad alcuna performance aziendale e/o personale;

- sono permanenti, non revocabili non sospensibili o cancellabili autonomamente dall'azienda. Per una eventuale modifica dei suddetti patti, infatti, è comunque necessario il consenso del lavoratore, non potendo l'impresa modificarli o variali in via unilaterale, neppure rispetto alle modalità di pagamento.

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

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

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

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

### **6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione**

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

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

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

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

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



duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie.

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

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

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

Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo (c.d. clausola di "malus"). 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) regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

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

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

- **Una tantum di merito:** la politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportano l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile

oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di “*malus*”). Fermo quanto appena indicato, nell’ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola banca del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un’unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni (“una tantum di merito”) s’intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell’espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.

**Bonus:** il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione maggiormente connessa con le performance ottenute sia a livello aziendale sia a livello individuale. In particolare:

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

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. I "Bonus" sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono 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.

Inoltre per tutto il personale, in particolare per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, gli obiettivi sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché a quelle in materia di antiriciclaggio ed usura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 6.3.2. Meccanismi di malus e claw-back

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

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

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

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

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

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

### **6.3.3. Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società**

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

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

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

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile (compreso VAP e oneri accessori) da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non potrà essere superiore al 9%<sup>5</sup> 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.

---

<sup>5</sup> 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.

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

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

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

In particolare, la componente variabile che eccede la soglia di cui all'ipotesi sub a) sarà erogata mediante l'assegnazione di tre quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società<sup>6</sup>. L'Impegno di Performance è proporzionale alla redditività della banca corretta per il rischio espressa attraverso il valore del RARORAC. Tale valore è determinato applicando la seguente formula:  $RARORAC = RORAC - \text{costo del capitale}$  dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1° pilastro.

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

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

## 6.4 Modalità di erogazione

### I. Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori - cfr. punto 5.1)

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere effettuata solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in

---

<sup>6</sup> Tenuto conto dell'entità dell'importo dei "Bonus" corrisposti e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 9.2 dello Statuto non è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

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

- **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.
  - Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
  - RARORAC;
  - EVA;
  - Raccolta Diretta;
  - ROL (Risultato Operativo Lordo);
  - Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
  - Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:
  - progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo;
  - qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione;
  - conformità alla normativa interna/esterna.

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

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

## **II. Funzioni Aziendali di Controllo**

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di

Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

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

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

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

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

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

### III. Altro personale

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



\*\*\*

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

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

### **7.1 Promotori finanziari**

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

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

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

### **7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi**

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

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

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

### **7.3 Collaboratori esterni**

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

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. 430 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.316.374 azioni, pari al 56,05% 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 dei compensi degli Amministratori.**

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

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

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

*9.2 L'assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non*

*sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.*

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

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

Il Presidente fa inoltre presente 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 25.827,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 36.590,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 227,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

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

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

Interviene il socio dott. Lanfranco Gualtieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone l'aggiornamento del compenso annuo lordo e del gettone di presenza in misura del 2,47%, corrispondente all'incremento contrattuale maturato per i dipendenti della Cassa, con decorrenza dalla data dell'Assemblea.

Al termine della discussione 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 azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 427 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.312.105 azioni, pari al 56,04% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata e quindi di aggiornare il compenso annuo lordo degli Amministratori ed il gettone di presenza nella misura del 2,47%, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio, con decorrenza dalla data

dell'odierna assemblea.

\* \* \*

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 20.35. 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)