

**CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA SPA**  
**VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA**  
**30 aprile 2013**

Il giorno 30 aprile duemilatredici – 30 aprile 2013, in Ravenna, Via Mariani n. 2, nei locali del Teatro Alighieri, con inizio alle ore 17,25 si è riunita l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, con sede legale in Ravenna, Piazza Garibaldi n.6, con capitale sociale di 174.660.000,00 euro interamente versato, codice fiscale, partita iva e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Ravenna 01188860397, società capogruppo del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, iscritto in data 11 dicembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia.

L'Assemblea è stata convocata in unica adunanza per il giorno 30 aprile 2013 alle ore 17 con avviso pubblicato in data 28 marzo 2013 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 2012 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Autorizzazione per l'acquisto e la vendita di azioni proprie;
3. Elezione di sedici Amministratori;
4. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;
5. Politiche di remunerazione;
6. Determinazione dei compensi degli Amministratori;
7. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Sono presenti

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

- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed il Sindaco effettivo comm. Vito Barboni; è assente giustificato il Sindaco effettivo comm. rag. Cesare Felletti Spadazzi;
- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi ed il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi.

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

#### Il Presidente

- premette che la parte straordinaria all'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata; la verbalizzazione della stessa è stata curata, 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 17.25 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. 529 azionisti portatori complessivamente di n. 16.415.436 azioni, pari al 56,39 % 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, i soci rag. Franco Gianelli e dott. Antonio Bianco. Gli scrutatori si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società;
- propone, ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, di confermare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento; l'Assemblea unanime concorda.

\* \* \*

**1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio.**

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

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

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

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

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

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

Utile d'esercizio	25.680.139,66
-------------------	---------------

- riserva legale	(già raggiunto il limite massimo previsto)
------------------	--

- riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	6.467.539,66
---	--------------

- dividendo in contanti agli azionisti	
--	--

66 centesimi per azione su numero 29.110.000 azioni	19.212.600,00
---	---------------

(con trasferimento ad una riserva di utili dell'ammontare dei dividendi delle azioni proprie eventualmente in possesso della banca alla data dello stacco).

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 Cav. Lav dott. Camillo Venesio, portatore in rappresentanza della Banca del Piemonte Spa di n. 214.412 azioni, svolgendo considerazioni sul concetto di "sana e

prudente gestione”, principio fondamentale al quale la Cassa è rimasta sempre fedele, in particolare nel periodo che va dal 1990 al 2007, senza cedere a “mode”, ferma nella convinzione di far banca in modo sano, di sostenere l’economia del territorio e di distribuire utili, nonostante inviti in senso contrario fossero venuti anche dagli stessi “regolatori”, e sottolineando, infine, come ciò abbia consentito di conseguire, nel tempo, risultati migliori rispetto a quelli di banche di maggiori dimensioni, motivo per essere orgogliosi.

Interviene il socio dott. Niccolò Rocco di Torrepadula, portatore di n. 3099 azioni, esprimendo compiacimento per gli ottimi risultati, evidenziando, fra l’altro, come il rapporto fra dirigenti e numero complessivo del personale in servizio risulti molto contenuto e di gran lunga inferiore rispetto ad altre banche e rilevando infine l’elevata remunerazione del capitale soprattutto se si considera che diverse banche registrano perdite, mentre la Cassa, dopo prudenti e ingenti accantonamenti, chiude l’esercizio con un utile di tutto rilievo.

Interviene il socio Ing. Renzo Righini, portatore di n. 3.500 azioni, esprimendo il proprio apprezzamento per gli ottimi risultati, pur in presenza della ben nota situazione di crisi economica, conseguiti grazie alla forte capacità di guida e di indirizzo della Direzione della banca e sottolineando l’importanza di mantenere ingenti risorse economiche all’interno della banca, necessarie per la propria indipendenza e per continuare ad ottenere in futuro risultati positivi.

Interviene il socio Prof. Aldo Piero Amati, portatore di n. 3.500 azioni, esprimendo profonda soddisfazione per i risultati di bilancio in particolare dell’ultimo quinquennio, rendendo omaggio alla memoria di Monsignor Solaroli, ricordandone l’elevata figura, alla scomparsa del quale nel 2012 lo stesso è subentrato nel Consiglio di Amministrazione e rilevando infine come tale subentro abbia rappresentato un grande impegno, rivelatosi più semplice dalla facilità con cui è stato possibile integrarsi in tale organismo e dal principio di “etica” alla base di tutte le logiche e delle politiche di innovazione della Banca.

Interviene il socio dott. Giuseppe Rogantini Picco, portatore in proprio ed in rappresentanza della società Stella Spa complessivamente di n. 3.500 azioni, osservando come il bilancio della Cassa rappresenti una testimonianza di continuità ed esprima lo stesso utile dell’anno precedente pur con accantonamenti su crediti in misura doppia, risultato conseguito in un contesto di una grave crisi economica, grazie alla prudenza con cui la Banca opera.

Interviene il socio Prof. Paolo Pasquali, portatore di n. 6.000 azioni, esprimendo soddisfazione e sottolineando che gli ingenti accantonamenti effettuati sono stati resi possibili grazie all’estrema bontà della “parte alta” del bilancio. In particolare evidenzia che la tenuta delle commissioni testimoniano un profondo radicamento della banca e la

soddisfazione dei clienti. Manifesta, inoltre, la convinzione che gli accantonamenti effettuati rappresentino un'opportunità per il futuro in quanto, quasi certamente, una buona parte di essi potrà essere recuperata. Si complimenta, infine, per il lavoro svolto dagli Amministratori, dalla Direzione e da tutto il Personale.

Interviene il socio Dott. Lanfranco Gualtieri, portatore in proprio ed in rappresentanza della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna complessivamente di n. 14.505.500 azioni, ringraziando tutti e rilevando che si tratta di un risultato non casuale che deriva soprattutto dal merito di non aver seguito "politiche di moda" seguite, invece, da altre banche. Grazie a ciò, ora, la Cassa può continuare a realizzare utili, distribuire dividendi e, conseguentemente, tramite la Fondazione, elargire servizi al territorio. Mentre la Banca, con la sua attività, svolge un importante ruolo di sostegno sia per le imprese sia per le famiglie, il dividendo distribuito rappresenta una fondamentale ricchezza per il territorio.

Al termine della discussione, il Presidente Patuelli sottolinea che tutte le decisioni che hanno portato al risultato odierno e che hanno consentito il mantenimento del dividendo record degli ultimi anni, sono state maturate insieme e, conseguentemente, ringrazia gli amministratori, la direzione, i dirigenti, e tutto il personale. Evidenzia come il Centro Direzionale della Cassa, uno dei principali nel nostro territorio, sia inserito nel "cuore" della città, vicino alla Tomba di Dante, ai Chiostrri Francescani, al Teatro Alighieri, e continui a crescere nelle qualità culturali e nell'etica.

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	4.596.825.404,33
Passività	4.099.573.154,57
Capitale e riserve	471.572.110,10
Utile d'esercizio	25.680.139,66
CONTO ECONOMICO	
Ricavi	291.192.735,29
Costi	265.512.595,63

Utile d'esercizio

25.680.139,66

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2012, 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. 519 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.403.073 azioni, pari al 56,35% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvati all'unanimità il bilancio di esercizio della Cassa di Risparmio di Ravenna spa al 31 dicembre 2012, la proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e la distribuzione di un dividendo di 66 centesimi di euro per azione, in pagamento dal giorno lunedì 27 maggio 2013, con valuta giovedì 30 maggio 2013.

\* \* \*

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

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

Tale facoltà è stata esercitata nel mese di ottobre 2012, a valere sull'autorizzazione deliberata dall'assemblea del 30 aprile 2012, con l'acquisto di n. 50.000 azioni Cassa, ancora detenute alla data dell'Assemblea.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 2357 del codice civile, viene chiesta l'autorizzazione al Consiglio di amministrazione ed al Comitato esecutivo, fino alla concorrenza dell'importo massimo di euro 35.000.000,00 ed a valere sulle "riserve disponibili", per l'acquisto e la vendita di azioni di nostra emissione alle seguenti condizioni:

- numero massimo di azioni acquistabili in più riprese: 1.000.000;
- durata massima di autorizzazione all'acquisto: sino alla prossima assemblea ordinaria e comunque per un periodo massimo di 18 mesi;
- corrispettivo minimo per l'acquisto: 20,00 euro
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 35,00 euro

- il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Esecutivo sono autorizzati, per lo stesso periodo di tempo, alla vendita, anche frazionata, delle azioni acquistate, per un prezzo non inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (20,00 euro); non si determina il prezzo massimo di vendita, che è determinato dalla domanda;
- reintegro della riserva all'atto della vendita.

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

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

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

Interviene il socio Pier Luigi Bazzani, portatore di n. 1.230 azioni, osservando come, da un raffronto del numero delle azioni proprie acquistate dalla Cassa nel 2011, pari a n. 348.396 azioni, con le 50.000 risultanti dal bilancio del 2012, emerge che, nonostante il ribasso delle quotazioni delle azioni stesse, la Cassa non ha acquistato un maggior numero di azioni per sostenerne il prezzo.

Il Presidente, in risposta al socio Bazzani, nel ricordare che il prezzo delle azioni della Cassa, rispetto alle prime emissioni, avvenute rispettivamente a 10 e 14 euro, si è più che raddoppiato, precisa che l'elevato numero di azioni proprie acquistate nel 2011 è conseguente a due situazioni emergenziali.

In tale anno, infatti, a seguito del commissariamento della Cassa di Risparmio di Rimini, la stessa ha avuto necessità di vendere con urgenza le circa n. 160.000 azioni della Cassa di sua proprietà. Analogamente, la Fondazione Cassa di Risparmio di Rimini, per far fronte all'aumento di capitale, ha posto in vendita le circa n. 160.000 azioni Cassa di sua proprietà. Tenuto conto che una tale quantità di azioni non poteva essere assorbita dal mercato in tempi rapidi, l'acquisto delle stesse è stato effettuato dalla Cassa con l'utilizzo del Fondo acquisto azioni proprie.

Al termine della discussione, non essendoci altri 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. 512 azionisti, portatori

complessivamente di n. 16.390.826 azioni, pari al 56,31% del capitale sociale.

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

\* \* \*

### **3. Elezione di sedici Amministratori.**

### **4. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;**

Il Presidente illustra congiuntamente i due punti all'ordine del giorno facendo presente che è giunto a conclusione il mandato triennale dell'intero Consiglio di amministrazione composto per statuto da sedici membri e dell'intero Collegio Sindacale composto per statuto da tre sindaci effettivi oltre due supplenti.

Ricorda che a seguito della modifica apportata allo Statuto dall'Assemblea straordinaria del 2009, anche l'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.

Il Presidente fa presente che a termini di Statuto, la lista di candidati a Consiglieri di amministrazione presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna potrà eleggere al massimo otto nominativi. I nominativi indicati nelle liste che non verranno eletti in questa assemblea saranno chiamati eventualmente a sostituire di volta in volta gli amministratori che dovessero cessare dalla carica della medesima lista.

Il Presidente ricorda inoltre che ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto sociale ogni lista deve essere composta da nominativi che hanno dichiarato di essere in possesso di tutti i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge per gli amministratori di banche e che almeno due candidati di ciascuna lista devono possedere il requisito di indipendenza e non potranno quindi divenire esecutivi; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF.

Sono state presentate due liste di candidati sia per il Consiglio di amministrazione sia per il Collegio Sindacale, rispettivamente dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna e da un gruppo di 404 azionisti, composte dai nominativi di seguito indicati.

Da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di n. 14.480.000 azioni, pari al 49,74% del capitale sociale (lista alla quale è stato attribuito il n. 1):

a) la seguente lista di n. 11 candidati a Consigliere di amministrazione, nelle persone e nell'ordine seguenti:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	REQUISITO DI INDIPENDENZA (SI/NO)
1	PATUELLI	ANTONIO	BOLOGNA	10.2.1951	NO
2	SARTI	GIORGIO	RAVENNA	26.5.1942	NO
3	ALFIERI	ERNESTO GIUSEPPE	CATANZARO	27.3.1943	NO
4	ANGELINI	GIORDANO	RAVENNA	28.9.1939	NO
5	BULGARELLI	DANIELE	RAVENNA	13.12.1933	NO
6	FILIPPI	PIERA	BOLOGNA	18.2.1938	SI
7	PELLICONI	EGISTO	FAENZA (RA)	3.9.1938	NO
8	SAPORETTI	ACHILLE	RAVENNA	20.1.1933	NO
9	SANSONI	GUIDO	LA SPEZIA	15.8.1937	SI
10	GUALTIERI	LANFRANCO	RAVENNA	27.12.1935	SI
11	RAMBELLI	ANTONIO	RAVENNA	16.11.1928	SI
12					
13					
14					

b) la seguente lista di n.3 candidati per il Collegio Sindacale, nelle persone e nell'ordine seguenti:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	
1	GENTILE	GAETANO	RAVENNA	1.2.1934	Presidente
2	FELLETTI SPADAZZI	CESARE	COMACCHIO (FE)	1.11.1933	Sindaco effettivo
3	FRONZONI	FERRUCCIO	PESARO	24.11.1932	Sindaco supplente

Da parte dei 404 azionisti, intestatari complessivamente di n. 1.506.724 azioni, pari al 5,17 % (lista alla quale è stato attribuito il n. 2):

a) la seguente lista di n. 12 candidati a Consigliere di amministrazione, nelle persone e nell'ordine seguenti:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	REQUISITO DI INDIPENDENZA (SI/NO)
1	BUDASSI	ROBERTO	RAVENNA	26.9.1950	NO
2	POLETTI	GIANCARLO	Casale Monferrato (AL)	10.8.1959	SI
3	GIANNI	FRANCESCO	RAVENNA	9.2.1951	NO
4	AMADEI	GIORGIO	LUGO (RA)	2.3.1937	NO
5	DOMENICALI	ALBERTO	IMOLA (BO)	21.8.1938	NO
6	PASINI	PAOLO	RAVENNA	14.9.1958	SI
7	GALLIANI	MARCO	BOLOGNA	20.2.1954	NO
8	BANDINI	ANTONIO	LUGO (RA)	7.8.1948	SI
9	VENESIO	CAMILLO	TORINO	13.11.1953	NO
10	AMATI	ALDO PIERO	CAGLIARI	28.2.1938	SI
11	DE MARIA	LUCIANO	RAVENNA	27.7.1955	NO
12	AGNOLETTI	UBALDO	Rocca S. Casciano (FC)	31.8.1950	SI
13					
14					
15					
16					

b) la seguente lista di n.2 candidati per il Collegio Sindacale, nelle persone e nell'ordine seguenti:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	
1	BARBONI	VITO	FORLI'	19.3.1933	Sindaco effettivo
2	CONTESSI	LUCIANO	RAVENNA	14.2.1950	Sindaco supplente

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

*rag. Gaetano Gentile*

Incarichi	Società
Presidente Collegio Sindacale	Argentario Spa
Sindaco effettivo	Banco di Lucca e del Tirreno Spa
	Italterminal Srl
Sindaco supplente	Terminal Nord Spa
	Consorzio Sociale San Rocco Società Cooperativa
	Cooperativa Servizi ed elaborazioni contabili S.EL.CON.SCRL
	La Marina di Viareggio Spa

*comm. Vito Barboni*

Incarichi	Società
Sindaco effettivo	Sorit - Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
	Argentario Spa
Consigliere	Associazione Luigi Einaudi - Ravenna
	Fondazione Libro Aperto
	Istituto Diocesano per il Sostentamento del Clero di Ravenna e Cervia
Tesoriere	Associazione Azionisti Amici della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa

*rag. Cesare Felletti Spadazzi*

Incarichi	Società
Consigliere	Eredi Leo Felletti Spadazzi Snc
	Il Porto Marina degli Estensi Srl
	Associazione Amici del Capanno di Garibaldi - Comacchio
	Associazione Luigi Einaudi Ravenna
Sindaco effettivo	Sorit - Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
	Argentario Spa
Presidente del Collegio Revisori	Fondazione Libro Aperto

*avv. Luciano Contessi*

Incarichi	Società
Sindaco Effettivo	Banca di Imola Spa
	Banco di Lucca e del Tirreno Spa
Presidente	Fondazione Libro Aperto
	Libro Aperto – Nuove edizioni Soc. Coop. a r.l.
Presidente Sezione Provinciale di Ravenna e Componente Comitato Direttivo Centrale	Associazione Magistrati Tributarì
Consigliere	Fondazione Scuola Forense Ravennate
	Comitato per il Restauro di Opere Risorgimentali di Ravenna
	Associazione Luigi Einaudi Ravenna
Tesoriere	Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Ravenna

*dott. Ferruccio Fronzoni*

Carica	Società
Presidente Collegio Sindacale	Sorit – Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
Sindaco effettivo	Banca di Imola Spa
Sindaco supplente	Argentario Spa

Il Presidente ricorda che a norma di Statuto ogni azionista può votare esclusivamente per una lista con il numero di azioni di cui è titolare in Assemblea.

Ogni azionista elettore di una lista non può effettuare cancellature di candidati, ma può aggiungere nominativi di azionisti, purchè non inclusi in altre liste, fino ad un terzo dei candidati presentati nella lista votata ed in numero non inferiore comunque ad una unità; le righe bianche in ciascuna lista nella suddetta scheda indicano, quindi, il numero massimo di candidati aggiungibili.

La cifra elettorale di ciascun candidato presentato in lista è determinata dai voti ottenuti dalla lista, mentre la cifra elettorale dei candidati aggiunti dagli azionisti è determinata dalle preferenze espresse. Nell'ambito di ciascuna lista vengono eletti i candidati secondo le cifre elettorali ottenute e nel caso di parità di cifra elettorale, secondo l'ordine di presentazione

dei candidati nella lista.

Per quanto riguarda l'elezione del Collegio Sindacale, alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista). Alla seconda più votata spetta un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).

Il Presidente fa presente che gli adempimenti elettorali e lo spoglio delle schede saranno curati da un seggio elettorale composto dal Segretario dell'Assemblea, dai due scrutatori e presieduto dal sottoscritto Presidente e che nel corso dello spoglio i lavori dell'assemblea proseguiranno regolarmente.

Il Presidente pone in votazione le liste di candidati per l'elezione di sedici amministratori e di tre sindaci effettivi, con l'indicazione del Presidente del Collegio Sindacale e di due sindaci supplenti, ricordando che per votare dovrà essere barrata nella scheda consegnata a tutti i titolari di voto, la casella relativa al numero di lista.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 504 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.386.028 azioni, pari al 56,29% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto e redatto il verbale dello spoglio risultano:

per l'elezione degli Amministratori

- voti a favore della lista n°1 per n°14.924.742 azioni pari al 91,26 % dei voti espressi;
- voti a favore della lista n°2 per n°1.428.001 azioni pari al 8,73 % dei voti espressi;
- voti di preferenza aggiunti alla lista n°1 per n°124.900 azioni
- voti di preferenza aggiunti alla lista n°2 per n°536.753 azioni
- schede nulle n°1
- schede bianche n°0

Risultano quindi eletti quali componenti del Consiglio di amministrazione, fino all'assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2015:

Per la lista n. 1 i signori

- Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli
- Grand'Uff. Giorgio Sarti
- Ing. Ernesto Giuseppe Alfieri
- Dott. Giordano Angelini
- Avv. Daniele Bulgarelli
- Avv. Prof.ssa Piera Filippi
- Comm. Egisto Pelliconi
- Comm. Dott. Achille Saporetti

Per la lista n. 2 i signori

- Dott. Roberto Budassi
- Rag. Giancarlo Poletto
- Avv. Francesco Gianni
- Prof. Giorgio Amadei
- Comm. Alberto Domenicali
- Don Paolo Pasini
- Dott. Marco Galliani
- Dott. Antonio Bandini

Risultano non eletti per la lista n°1 in ordine i signori

- Rag. Comm. Guido Sansoni
- Dott. Comm. Lanfranco Gualtieri
- Dott. Antonio Rambelli
- Dott. Mario Miccoli
- Prof. Pierluigi Barrotta
- Sig. Chiapponi Ugo Enrico

Risultano non eletti per la lista n°2 in ordine i signori

- Cav. Lav. Dott. Camillo Venesio
- Prof. Aldo Piero Amati
- Dott. Luciano De Maria
- Rag. Ubaldo Agnoletti
- Avv. Roberto Savasta
- Ing. Renzo Righini
- Dott. Giovanni Tamburini
- Dott. Giuseppe Rogantini Picco
- Prof. Pierluigi Barrotta
- Dott. Mario Miccoli
- Avv. Silvia Villa

per l'elezione del Collegio Sindacale

- voti a favore della lista n°1 per n°14.893.994 azioni pari al 91,07 % dei voti espressi;
- voti a favore della lista n°2 per n° 1.457.424 azioni pari al 8,91 % dei voti espressi;
- schede nulle n°1
- schede bianche n°1

Risultano quindi eletti per il Collegio Sindacale, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2015 i signori

- Rag. Gaetano Gentile	Presidente
- Comm. Vito Barboni	Sindaco effettivo
- Rag. Cesare Felletti Spadazzi	Sindaco effettivo
- Dott. Ferruccio Fronzoni	Sindaco supplente (per lista n. 1)
- Avv. Luciano Contessi	Sindaco supplente (per lista n. 2)

\* \* \*

## **5. Politiche di remunerazione**

Il Presidente ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso la Cassa di Risparmio di Ravenna Spa da apposito Regolamento, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2009 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, e da ultimo aggiornato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2012 in conformità alle "Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.

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

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

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

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

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

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

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

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

La relazione dell’Ufficio Revisione Interna conferma la piena conformità delle prassi di remunerazione attuate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna Spa al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate ed è stata sottoposta all’esame del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 marzo 2013.

Tale relazione informativa ed il “Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione” aggiornato, consegnati a tutti gli azionisti intervenuti e di seguito integralmente trascritti, vengono sottoposti all’esame dell’Assemblea.

“

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

Ravenna, 25 marzo 2013

**Verbale di attività di verifica**

## **INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

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

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha approvato in data 30 aprile 2012 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", adottando norme sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dall'Organo di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2011/2012 (componente fissa pagata nel 2011 e componente variabile relativa al 2011, pagata nell'anno 2012) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti del 30/04/2012. Si fa presente che l'eventuale remunerazione percepita dal Personale della Cassa per prestazioni e servizi prestati ad altre società del Gruppo, viene esposta nell'Informativa delle rispettive società del Gruppo.

### **Sistema di remunerazione e incentivazione.**

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha assunto fin dal 2009 una delibera che vieta, inserendolo anche statutariamente, remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (ad esempio "stock option") rilevando peraltro che tale tipo di remunerazione non è stata mai distribuita nemmeno in precedenza e sono stati inoltre tassativamente ed inderogabilmente vietati incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Cassa escludono trattamenti particolari o premi in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (con esclusione

di quelli obbligatori definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

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

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

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

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

#### **Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2012**

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

- Il Consiglio di Amministrazione in data 22.5.2012, richiamate le delibere del 2011 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle “Barriere” preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di “bonus” discrezionali, validi per l’anno di competenza 2011, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti “bonus” discrezionali, erano state superate;
- Si sono verificate le condizioni per l’erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell’Alta Direzione e ai nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall’anno 2010), è stato inferiore al 9% del MOL (Margine Operativo Lordo);
- l’erogazione dei “bonus” è stata effettuata attraverso un processo di assegnazione “bottom-up” che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa anticiclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l’analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente la retribuzione variabile supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda definito dall’Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell’anno 2012 dalla Cassa corrisponde a circa il 6,94% dell’imponibile INPS lordo riferito al 2011 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la “sana e prudente gestione della Banca”.

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

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

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

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

#### **Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2012**

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Cassa da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile.

La verifica effettuata ha confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dall'Assemblea.

#### **Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2012**

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

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

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

- un gettone di presenza di 221,00 euro lordi, fino al 29/04/2012 poi aggiornato a 222,00 euro lordi, per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;

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

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

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

## **Conclusioni**

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive stabilite dall'Assemblea ordinaria in data 30/04/2012, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risulti ADEGUATA per assicurare la sana e prudente gestione della Banca.

Revisione Interna  
Il Responsabile  
Roberto Pezzi ”

# **Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione**

## **Indice**

### **1. DEFINIZIONI**

### **2. OBIETTIVO**

### **3. RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

4.2 Componenti il Collegio Sindacale

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

5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

5.2 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

a. Identificazione personale più rilevante

b. Modalità di erogazione

b.1 Alta Direzione

b.2 Personale più rilevante

b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

b.4 Altro personale

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

6.1 Promotori finanziari

6.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

6.3 Collaboratori esterni

### **7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI**

7.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

7.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

## **1. DEFINIZIONI**

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

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

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

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

## **2. OBIETTIVO**

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

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

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

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

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

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

### **3. RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

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

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

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

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

---

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

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base di un criterio di carattere dimensionale della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 5,8 miliardi<sup>2</sup>, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 40 miliardi, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore e a quello inferiore.

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

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

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dagli organi di *supervisione* strategica;
- 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 a livelli di significatività della stessa.

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

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

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

---

<sup>2</sup> Valore rilevato al 31/12/2011

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

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

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

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

#### **4.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo**

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

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

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

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

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

#### **4.2 Componenti il Collegio Sindacale**

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

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

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

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

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

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

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

### **5.1 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione**

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

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

- A. Adeguatezza della retribuzione ed equità: la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.
- B. Meritocrazia: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca.
- C. Rispetto della normativa: la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.
- D. Progressione retributiva: l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

La retribuzione fissa, oltre che dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta<sup>4</sup>.

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.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) normati, come detto, da intese sindacali specifiche.

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

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

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

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

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

- **Total Capital Ratio (consolidato)**

- **Core Tier 1 (consolidato)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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- attualmente non sussistente - e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

#### **a. Identificazione personale più rilevante**

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

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

- Sono stati identificati, anche sulla base di specifiche indicazioni normative, i seguenti soggetti di tutte le società del Gruppo Bancario:
  - i componenti del Consiglio di Amministrazione facenti parte del Comitato Esecutivo (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 4.1);
  - i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
  - i responsabili delle funzioni di controllo interno (Gestione e Formazione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
  - il personale la cui remunerazione totale lorda eccede i 200.000 euro l'anno o, anche se inferiore, la cui eventuale parte di compenso variabile eccede il 20%.
  
- sulla base dell'accurata autovalutazione effettuata dalla Capogruppo
  - i Responsabili delle Aree:
    1. Area Finanza di Gruppo;
    2. Area Commerciale;
    3. Area Crediti;
    4. Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
    5. Area Amministrativa di Gruppo;
  - il responsabile dell'Ufficio Contenzioso, che riporta al Direttore Generale;
  - il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali, che riporta al Direttore Generale;

## **b. Modalità di erogazione**

### **b.1 Alta Direzione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### b.2 Personale più rilevante

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

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

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

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

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

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

- Raccolta Diretta;
  - MOL (Margine Operativo Lordo);
  - Costi di 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;
  - conformità alla normativa interna/esterna.

### b.3 Responsabili delle Funzioni di Controllo

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

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

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

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

#### b.4 Altro personale

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

\*\*\*

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

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

### **6.1 Promotori finanziari**

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

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

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

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

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

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

### **6.3 Collaboratori esterni**

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo

assicurato ed al costo professionale, o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

## **7. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 419 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.204.800 azioni, pari al 55,67% del capitale sociale.

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

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

\* \* \*

## **6. Determinazione del compenso degli Amministratori.**

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389 comma 3 del codice civile l'Assemblea deve determinare i compensi degli Amministratori che lo scorso anno furono deliberati in 25.334,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 35.891,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 222,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

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

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

Interviene il socio dott. Lanfranco Gualtieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone l'aggiornamento degli emolumenti (compenso annuo lordo e gettone di presenza) in misura dello 0,35%, corrispondente all'incremento contrattuale maturato per i dipendenti della Cassa, con decorrenza dalla data dell'Assemblea.

Al termine della discussione il Presidente, rilevando che la proposta è conforme alla

tradizione di trasparenza e solidarietà della Cassa, 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. 342 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.020.190 azioni, pari al 55,03% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata e quindi di aggiornare gli emolumenti degli Amministratori (compenso annuo e gettone di presenza) nella misura dello 0,35%, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

\* \* \*

#### **7. Determinazione dei compensi dei Sindaci.**

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda il compenso spettante ai componenti del Collegio Sindacale, l'articolo 12.2 dello Statuto prevede che sia determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio e che agli stessi spetta anche il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Interviene il dott. Lanfranco Gualtieri che propone di determinare il compenso annuo lordo per i sindaci effettivi in misura pari a quello dei Consiglieri componenti il Comitato Esecutivo della Cassa (con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale), ed un gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari identico a quello degli Amministratori, da aggiornarsi annualmente sulla base degli eventuali incrementi dei gettoni spettanti agli Amministratori, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 320 azionisti, portatori complessivamente di n. 15.995.765 azioni, pari al 54,95% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

\* \* \*

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 20.50. Gli elenchi dei partecipanti, controfirmati dal Presidente e dal Segretario, sono allegati al presente verbale.

\* \* \*

IL SEGRETARIO  
(avv. Maurizio Rambelli)  
"FIRMATO"

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

REGISTRAZIONE EFFETTUATA PRESSO L'UFFICIO DELLE ENTRATE DI RAVENNA IN  
DATA 20 MAGGIO 2013 AL N. 3757