



**La Cassa**

**CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.**  
**Privata e Indipendente dal 1840**

Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

**ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA  
DEGLI AZIONISTI**

**16 Aprile 2015**

**RELAZIONI SUGLI ARGOMENTI  
ALL'ORDINE DEL GIORNO**



## PARTE STRAORDINARIA

### **1. Proposta di modifica degli articoli 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 16 dello statuto sociale e introduzione del nuovo articolo 18.**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea straordinaria per deliberare in merito alla proposta di modifica di alcuni articoli dello Statuto della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, al fine di dare applicazione alle Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le banche in materia di sistema dei controlli interni, inserite nella Circolare n. 263 con il 15° aggiornamento del 2 luglio 2013, alle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Governo Societario ed in materia di Gruppi Bancari, inserite nella Circolare 285 con il 1° ed il 2° aggiornamento rispettivamente del 6 e del 21 maggio 2014 nonché al fine di migliorare ulteriormente i processi organizzativi e le prassi operative della banca. La Banca d'Italia con nota prot. n. 1018284/14 del 16 ottobre 2014 ha rilasciato il preventivo provvedimento di accertamento, ai sensi degli articoli 56 e 61 del Testo Unico delle leggi bancarie, di conformità al principio di sana e prudente gestione del progetto di modifica dello statuto sottoposto all'esame dell'odierna seduta.

Le proposte di modifica riguardano le previsioni statutarie contenute negli articoli 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 16 e l'introduzione del nuovo articolo 18.

Le ragioni che motivano le modifiche proposte sono costituite:

- per l'articolo 4, dall'opportunità di uniformare ancora di più il dettato statutario alle nuove disposizioni in materia di gruppi bancari;
- per l'articolo 7 dalla necessità di individuare una composizione quanti-qualitativa più calibrata alle caratteristiche dimensionali della Cassa, in linea con gli standard previsti dalla normativa di riferimento;
- per gli articoli 8.2, 12.3 (nuovo) e 13.3 (nuovo), dall'opportunità di esplicitare, nell'ambito delle attribuzioni riservate rispettivamente al Consiglio di amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale, la responsabilità di assolvere automaticamente anche i diversi compiti tempo per tempo attribuiti a tali organi dalle normative di Vigilanza;
- per l'articolo 8.3 dall'opportunità di una semplificazione dell'organizzazione e del sistema di governo societario mediante l'eliminazione del Comitato Esecutivo e dalla necessità di prevedere solo il Comitato Rischi, escludendo il Comitato Nomine ed il Comitato Remunerazioni, allo scopo di rafforzare il ruolo ed irrobustire il contributo dei comitati endoconsiliari;
- per l'articolo 10.4 dalla necessità di specificare ancor meglio le previsioni statutarie in materia di provvedimenti di urgenza, esplicitando il ruolo di proponente unicamente in capo al solo Direttore Generale, nonché precisando i limiti del ricorso a tale strumento ai casi eccezionali di comprovata necessità e di motivata urgenza;
- per l'articolo 11 dalla necessità di eliminare il riferimento al Comitato esecutivo;

- per l'articolo 12.1 dalla necessità di disciplinare, nell'ambito del sistema di voto di lista per l'elezione del Collegio Sindacale, ulteriori casi particolari, regolando specificamente il subentro dei sindaci supplenti;
- per l'articolo 16.2 dall'opportunità di esplicitare l'indicazione che lo statuto (e le sue modificazioni) è sottoposto al controllo della Banca d'Italia, ai sensi degli articoli 56 e 61 TUB;
- per l'articolo 18 (nuovo) dall'opportunità di inserire una nuova norma transitoria che preveda quali termini per l'adeguamento alle nuove previsioni degli articoli 7 e 8 (limitatamente alla composizione quantitativa del Consiglio di amministrazione, al nuovo numero minimo dei componenti che devono possedere i requisiti di indipendenza ed all'eliminazione del Comitato esecutivo) il primo rinnovo degli Organi sociali successivo all'entrata in vigore della modifica degli articoli stessi e per l'adeguamento all'articolo 8.3 relativo alla previsione del Comitato Rischi, il 30 giugno 2017.

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

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

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

Testo attuale	Proposta di modifica
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 4</b></p> <p>4.1 La società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme.</p> <p>4.2 Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna, nonché ogni altra attività connessa o strumentale al raggiungimento dello scopo sociale. La società può emettere obbligazioni conformemente alle vigenti disposizioni normative.</p> <p>4.3 La società è a capo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. ai sensi e per gli effetti dell'art. 60 del d.lgs. 1° settembre 1993 n°</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 4</b></p> <p>4.1 La società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme.</p> <p>4.2 Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna, nonché ogni altra attività connessa o strumentale al raggiungimento dello scopo sociale. La società può emettere obbligazioni conformemente alle vigenti disposizioni normative.</p> <p>4.3 La società è a capo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. ai sensi e per gli effetti dell'art. 60 del d.lgs. 1° settembre 1993 n°</p>

<p>385.</p> <p>4.4. In tale veste svolge attività di coordinamento e di direzione delle società partecipate in via diretta od indiretta ed emana, in particolare, disposizioni alle componenti del Gruppo anche per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo stesso.</p>	<p>385.</p> <p><del>4.4. In tale veste svolge attività di coordinamento e di direzione delle società partecipate in via diretta od indiretta ed emana, in particolare, disposizioni alle componenti del Gruppo anche per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo stesso.</del> <b>La società, nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, ai sensi dell'art. 61, comma 4 del Testo Unico Bancario, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana disposizioni alle imprese componenti il gruppo anche per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia, nell'interesse della stabilità del Gruppo.</b></p>
<p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p>7.1 L'Assemblea elegge un Consiglio di Amministrazione composto da 16 consiglieri con le seguenti modalità:</p> <p>A) L'elezione del Consiglio di Amministrazione si svolge su liste di candidati al Consiglio di Amministrazione, che siano presentate e depositate presso la Direzione Generale della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, Piazza Garibaldi n. 6, Ravenna, dopo l'adempimento di cui all'art. 6.4 dello Statuto e fino ad almeno il settimo giorno antecedente la data di prima convocazione dell'Assemblea stessa.</p> <p>La Direzione Generale tiene un apposito libro-verbale per le registrazioni cronologiche di tali atti.</p> <p>Ogni lista deve essere composta da azionisti candidati in possesso di tutti i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge per gli</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p>7.1 L'Assemblea elegge un Consiglio di Amministrazione composto da <del>16</del> <b>un numero pari compreso tra 10 e 14</b> consiglieri, <b>previa indicazione del numero da parte del Consiglio di amministrazione in scadenza di mandato contestualmente all'adempimento di cui all'art. 6.4 dello Statuto, con le seguenti modalità:</b></p>

<p>amministratori di banche (requisiti che debbono essere richiamati anche nell'avviso di convocazione dell'Assemblea avente all'ordine del giorno l'ele-zione di consiglieri di amministrazione).</p> <p>B) Unitamente alle liste devono essere depositate, a cura dei presentatori, i curricula sottoscritti e le accettazioni irrevocabili dell'incarico da parte degli autorevoli candidati (requisiti essenziali per le loro elezioni), che debbono essere pienamente consapevoli delle responsabilità insite nell'incarico e dell'impegno temporale necessario, l'attestazione dell'insussistenza di causa di ine-leggibilità e/o decadenza e i documenti comprovanti il possesso dei requisiti richiesti, in particolare per quello che riguarda gli elevati requisiti di professionalità e onorabilità imposti dalle normative vigenti e dalla rilevanza della Banca; nell'ipotesi in cui non sia possibile depositare tempestivamente i documenti riguardanti l'onorabilità, deve essere depositata una dichiarazione, con firma autenticata, con la quale ciascun candidato afferma, sotto la propria responsabilità di essere in possesso dei requisiti normativamente previsti, le cui documentazioni debbono depositarsi dopo l'avvenuta elezione.</p> <p>Al Consiglio di Amministrazione spetta, come da legge la verifica dei requisiti dei neo eletti consiglieri.</p> <p>C) Ogni lista deve essere sottoscritta da un numero di soci rappresentanti (in proprio o per delega presentata nelle forme già previste dal vigente Statuto della Cassa o per fax che ne confermi l'autenticità) una quota di capitale non inferiore ad un trentesimo. Ogni azionista può sottoscrivere irrevocabilmente e unicamente una lista di candidati per il Consiglio di amministrazione che contenga eventualmente unitamente anche la lista</p>	<p>B) Unitamente alle liste devono essere depositate, a cura dei presentatori, i curricula sottoscritti e le accettazioni irrevocabili dell'incarico da parte degli autorevoli candidati (requisiti essenziali per le loro elezioni), che debbono essere pienamente consapevoli delle responsabilità insite nell'incarico e dell'impegno temporale necessario, l'attestazione dell'insussistenza di causa di ine-leggibilità e/o decadenza e i documenti comprovanti il possesso dei requisiti richiesti, in particolare per quello che riguarda gli elevati requisiti di professionalità e onorabilità imposti dalle normative vigenti e dalla rilevanza della Banca; nell'ipotesi in cui non sia possibile depositare tempestivamente i documenti riguardanti l'onorabilità <b>comprovanti il possesso dei requisiti richiesti</b>, deve essere depositata una dichiarazione, con firma autenticata, con la quale ciascun candidato afferma, sotto la propria responsabilità di essere in possesso dei requisiti normativamente previsti, <b>nonché, qualora posseduti, di quelli di indipendenza previsti dallo statuto</b>, le cui documentazioni debbono depositarsi dopo l'avvenuta elezione.</p> <p>Al Consiglio di Amministrazione spetta, come da legge la verifica dei requisiti dei neo eletti consiglieri.</p>
---	--

<p>per il Collegio Sindacale. In caso di sottoscrizione, da parte di un'azionista, di più di una lista di candidati, viene ritenuta valida esclusivamente la firma apposta alla lista depositata per prima e vengono annullate le eventuali altre sottoscrizioni effettuate dal medesimo azionista.</p> <p>Le liste sottoscritte da un numero non sufficiente di presentatori non sono ammesse al voto dell'Assemblea.</p> <p>Le liste diverse da quella presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna non possono essere sottoscritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dai Consiglieri di Amministrazione della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, in carica al momento della presentazione della lista, sia per le azioni che detengono personalmente, sia per quelle detenute tramite società da loro controllate ai sensi dell'articolo 2359 n. 1 del codice civile;</li> <li>- dai genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle dei suddetti Consiglieri.</li> </ul> <p>D) Le liste debbono essere formate da un minimo di un candidato ad un massimo di candidati pari al numero massimo di eligendi nella votazione assembleare convocata.</p> <p>Ogni candidato deve essere azionista in regola con i requisiti di legge e previsti dallo Statuto della Cassa.</p> <p>I nominativi presentati nelle liste vengono ordinati in ciascuna lista secondo l'ordine proposto dai rispettivi presentatori, con le specificazioni del cognome, del nome, del luogo e della data completa di nascita per la precisa identificazione.</p> <p>Ogni candidato a Consigliere non può figurare in più di una lista, né simultaneamente per l'elezione del Collegio Sindacale. Fra eventuali plurime candidature dello stesso azionista rimane valida la prima presentata e decadono le eventuali altre.</p> <p>Le liste devono indicare quali candidati sono in</p>	<p>D) Le liste debbono essere formate da un minimo di un candidato ad un massimo di candidati pari al numero massimo di eligendi nella votazione assembleare convocata.</p> <p>Ogni candidato deve essere azionista in regola con i requisiti di legge e previsti dallo Statuto della Cassa.</p> <p>I nominativi presentati nelle liste vengono ordinati in ciascuna lista secondo l'ordine proposto dai rispettivi presentatori, con le specificazioni del cognome, del nome, del luogo e della data completa di nascita per la precisa identificazione.</p> <p>Ogni candidato a Consigliere non può figurare in più di una lista, né simultaneamente per l'elezione del Collegio Sindacale. Fra eventuali plurime candidature dello stesso azionista rimane valida la prima presentata e decadono le eventuali altre.</p> <p>Le liste devono indicare quali candidati sono in</p>
--	---

possesso dei requisiti di indipendenza. Almeno due candidati di ciascuna lista devono possedere il requisito di indipendenza e non potranno quindi divenire esecutivi.

E) Partecipano alla ripartizione dei seggi tutte le liste regolarmente presentate e votate.

Nel calcolo delle percentuali per l'attribuzione dei seggi non vengono considerate le schede bianche o nulle.

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 può aggiungere nominativi di azionisti dotati dei requisiti disposti dalla legge e dal presente comma alle lettere A e B, non inclusi in altre liste, fino ad un terzo dei candidati presentati nella lista votata ed in numero non inferiore comunque ad una unità.

F) 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.

G) L'attribuzione dei seggi a ciascuna lista viene effettuata con sistema proporzionale secondo la seguente procedura:

a) occorre determinare il quoziente della lista dividendo il totale dei voti azionari validamente espressi in Assemblea per il numero dei seggi consiliari da attribuire;

b) ad ogni lista ammessa alla distribuzione dei seggi consiliari viene assegnato un numero di

possesso dei requisiti di indipendenza. Almeno ~~due~~ **uno ogni tre dei candidati presentati nell'ordine di lista e comunque almeno due dei primi sei della lista presentata**, devono possedere il requisito di indipendenza e non potranno quindi divenire esecutivi.



seggi pari al numero intero ottenuto dividendo i voti riportati dalla lista per il quoziente di lista di cui al punto a);

c) nel caso in cui i seggi consiliari così attribuiti siano in numero minore rispetto a quelli da assegnare, i restanti seggi consiliari vengono attribuiti, nell'ordine, alle liste con i resti di quoziente di lista più elevati risultanti nelle divisioni di cui al punto b) senza escludere quelle che non avessero ottenuto il quoziente intero; a parità di resti, il seggio consiliare viene attribuito alla lista prima presentata.

H) Il numero dei seggi (comprese le eventuali sostituzioni) attribuibili alla lista di candidati presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, non può superare la metà del numero totale dei componenti il Con-siglio di Amministrazione.

Conseguentemente l'altra metà dei consiglieri viene attribuita alle altre liste secondo le regole sopra definite in questo medesimo Statuto.

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

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

Nel caso venga validamente presentata un'unica

<p>lista ed essa venga proposta da soci diversi dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il numero totale dei Consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).</p> <p>Nel caso vengano validamente presentate più liste proposte da soci ed in assenza di lista comunque sottoscritta dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il numero totale dei consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).</p> <p>Nel caso in cui i soci non dovessero comunque presentare alcuna lista valida, l'Assemblea procederà alla nomina del Consiglio di amministrazione con la maggioranza di legge, il numero totale dei consiglieri eligendi per il triennio si riduce ad 8 (otto).</p> <p>L) Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno quattro Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della società.</p> <p>Nel Consiglio di Amministrazione, almeno due Consiglieri non esecutivi, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio previsto dall'articolo 147 ter del TUF.</p> <p>L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.</p> <p>7.2. Il Consiglio elegge al suo interno il Presidente</p>	<p>L) Nel Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata la presenza di almeno quattro Consiglieri non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della società.</p> <p>Nel Consiglio di Amministrazione, almeno <del>due</del> <b>il 25 per cento dei Consiglieri non esecutivi (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore)</b>, comunque eletti o subentrati, devono possedere il requisito di indipendenza; per tale si intende il criterio <del>previsto</del> <b>richiamato</b> dall'articolo 147 ter del TUF.</p> <p>L'indipendenza degli amministratori è valutata dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Con apposito regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.</p>
--	---

e uno o due Vice Presidenti, di cui uno vicario. Il Presidente ed i Vice Presidenti sono eletti a maggioranza assoluta dei componenti il Consiglio di amministrazione nelle due prime votazioni ed a maggioranza semplice dei presenti nella terza votazione e, in tale caso, a parità di voti, risultano eletti i Consiglieri più anziani di carica ed a parità i più anziani di età.

7.3 Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

I singoli Amministratori sono revocabili dall'Assemblea ai sensi del codice civile.

Per la cessazione dalla carica degli Amministratori per scadenza del termine si applica l'art. 2385, secondo comma del codice civile.

7.4 Nei casi di dimissioni, decadenza, revoca o decesso di un consigliere di amministrazione, lo stesso viene sostituito, per il completamento del mandato, dal primo dei non eletti della medesima lista originaria dove l'amministratore cessato era stato eletto.

Qualora venga a mancare il numero di Consiglieri non esecutivi indipendenti previsto dall'articolo 7.1 lettera L) del presente statuto, l'Amministratore indipendente cessato viene sostituito dal primo candidato indipendente non eletto della medesima lista originaria.

Nel caso in cui una lista sia o rimanga priva di candidati subentranti o per mancata accettazione dell'incarico, il Consiglio provvederà alla cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, con l'astensione dei Consiglieri non indicati dalla stessa lista di appartenenza. Il nominativo da cooptare verrà designato o proposto dalla maggioranza dei Consiglieri in carica della stessa lista di appartenenza del sostituendo, sempre nel rispetto dell'art. 7.1, lettera H dello Statuto.

In caso di impossibilità per la mancanza di Consiglieri in carica della lista interessata, si procede alla cooptazione a termini di legge nel rispetto dell'articolo 7.1, lettera H dello Statuto, commi 1 e 2.

7.5 Qualora, per rinuncia o per qualsiasi altra causa, venga a cessare la maggioranza dei componenti, l'intero Consiglio decade con effetto dal momento della sua ricostituzione, che l'Assemblea è tenuta ad effettuare non oltre trenta giorni dal verificarsi della cessazione, che ha comportato la decadenza. Dal momento del verificarsi della causa di decadenza dell'intero Consiglio sino alla ricostituzione gli Amministratori possono compiere unicamente gli atti di ordinaria amministrazione.

7.6 Il Consiglio nomina il Segretario ed il suo sostituto. Il Segretario cura la redazione e la conservazione del verbale di ciascuna adunanza che dovrà essere sottoscritto da chi presiede l'adunanza e dal Segretario stesso.

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

In caso di urgenza la convocazione avviene mediante comunicazione telegrafica o in altra forma, anche con deroga al termine sopra previsto. Tali comunicazioni devono indicare gli argomenti, su cui il Consiglio è chiamato a deliberare. Il Consiglio potrà fissare modalità diverse di convocazione, in deroga a quanto sopra stabilito.

<p>La relativa decisione deve essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti. Alle riunioni del Consiglio assiste, con voto consultivo, il Direttore Generale.</p> <p>7.8 Per la validità delle deliberazioni del Consiglio è necessaria la presenza della maggioranza degli Amministratori in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti degli intervenuti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.</p> <p>7.9 E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione mediante utilizzo di sistemi di video-conferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla discussione in tempo reale, nonché di ricevere, visionare o trasmettere documenti.</p> <p>La riunione consiliare si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) e il Segretario.</p>	
<p style="text-align: center;">Articolo 8</p> <p>8.1 Il Consiglio è investito di tutti i poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione, tranne quelli che per legge o in conformità al presente statuto sono riservati all'Assemblea.</p> <p>8.2 Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi, l'approvazione e le modifiche dei principali regolamenti interni, l'acquisizione e la cessione di partecipazioni di rilievo, le nomine nelle cariche di Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale;</li> <li>- la nomina del Dirigente preposto alla redazione</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Articolo 8</p> <p>8.1 Il Consiglio è investito di tutti i poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione, tranne quelli che per legge o in conformità al presente statuto sono riservati all'Assemblea.</p> <p>8.2 Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge <b>e delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia</b>, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche, dei piani industriali e finanziari, la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi, l'approvazione e le modifiche dei principali regolamenti interni, l'acquisizione e la cessione di partecipazioni di rilievo, le nomine <b>e le revoche</b> nelle cariche di Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale;</li> </ul>

dei documenti contabili societari, anche del Gruppo Bancario, e dei responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo;

- l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali;

- la determinazione dei criteri per l'indirizzo, il coordinamento, la direzione e la valutazione dei risultati delle società del Gruppo e dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;

- l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, in conformità alla normativa.

Il Consiglio può inoltre nominare commissioni consultive e di studio, temporanee o permanenti, di cui possono far parte anche Amministratori e Sindaci, determinandone le funzioni e la composizione.

8.3 Il Consiglio di amministrazione nomina nel proprio seno un Comitato esecutivo, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.

Il Comitato Esecutivo è formato da sette a nove Consiglieri; di esso, tra questi, fanno parte il Presidente ed il Vice Presidente vicario o unico.

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

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

Il Comitato esecutivo deve riferire al Consiglio di

**- le decisioni concernenti l'assunzione e la cessione di partecipazioni modificative della composizione del Gruppo Bancario, nonché la determinazione dei criteri per il coordinamento e la direzione delle società del Gruppo e per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;**

-la nomina **e la revoca** del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, anche del Gruppo Bancario, e dei responsabili delle funzioni di revisione interna, **-e di conformità e di controllo dei rischi** previo parere obbligatorio dell'Organo di controllo;

- l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali;

- la determinazione dei criteri per l'indirizzo, il coordinamento, la direzione e la valutazione dei risultati delle società del Gruppo e dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;

- l'adozione di procedure che assicurino la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, in conformità alla normativa.

Il Consiglio può inoltre ~~nominare~~ istituire commissioni/**comitati** consultive~~i~~ e di studio, temporanee~~i~~ o permanenti, di cui possono far parte anche Amministratori e Sindaci, determinandone le funzioni e la composizione.

~~8.3 Il Consiglio di amministrazione nomina nel proprio seno un Comitato esecutivo, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.~~

~~Il Comitato Esecutivo è formato da sette a nove Consiglieri; di esso, tra questi, fanno parte il Presidente ed il Vice Presidente vicario o unico.~~

~~E' ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Comitato esecutivo mediante utilizzo di sistemi di video-conferenza a condizione che tutti gli aventi diritto possano parteciparvi ed essere identificati e sia loro consentito di intervenire alla~~

<p>amministrazione ed al Collegio sindacale periodicamente e in ogni caso almeno ogni 180 giorni, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonchè sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società e dalle sue controllate.</p> <p>8.4 In materia di erogazione del credito e di gestione ordinaria, poteri deliberativi possono essere delegati al Direttore Generale, ai dirigenti, ai quadri direttivi, nonchè ai preposti alle dipendenze, entro determinati limiti, graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto.</p> <p>8.5 Le decisioni assunte dai titolari di deleghe dovranno essere comunicate al Comitato esecutivo o al Consiglio, con le modalità fissate da quest'ultimo, e comunque con una periodicità non superiore a 180 giorni.</p>	<p><del>discussione in tempo reale, nonchè di ricevere, visionare o trasmettere documenti.</del></p> <p><del>La riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente (o chi lo sostituisce) e il Segretario.</del></p> <p><del>Il Comitato esecutivo deve riferire al Consiglio di amministrazione ed al Collegio sindacale periodicamente e in ogni caso almeno ogni 180 giorni, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonchè sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società e dalle sue controllate.</del></p> <p><b>Il Consiglio costituisce al suo interno il Comitato Rischi che svolge funzioni di supporto al Consiglio stesso in materia di rischi e sistema di controlli interni, composto da 3-5 membri, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti con la presenza di almeno un Consigliere eletto dalle liste di minoranza e Presidente scelto tra i componenti indipendenti.</b></p> <p>8.4 In materia di erogazione del credito e di gestione ordinaria, poteri deliberativi possono essere delegati al Direttore Generale, ai dirigenti, ai quadri direttivi, nonchè ai preposti alle dipendenze, entro determinati limiti, graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto.</p> <p>8.5 Le decisioni assunte dai titolari di deleghe dovranno essere comunicate al Comitato esecutivo e al Consiglio, con le modalità fissate da quest'ultimo, e comunque con una periodicità non superiore a 180 giorni.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 9</b></p> <p>9.1 Agli Amministratori spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.</p> <p>L'Assemblea determina il compenso spettante agli</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 9</b></p> <p>9.1 Agli Amministratori spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese <b>eventualmente</b> sostenute in ragione del loro ufficio.</p> <p>L'Assemblea determina il compenso spettante agli</p>

<p>amministratori componenti di eventuali commissioni istituite ai sensi dell'art. 8.2 del presente Statuto.</p> <p>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.</p> <p>All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.</p> <p>9.3 Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede a' sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.</p>	<p>amministratori componenti di eventuali commissioni istituite ai sensi dell'art. 8.2 del presente Statuto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 10</b></p> <p>10.1 Il Presidente del Consiglio di amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario ed ha compiti d'impulso e di coordinamento dell'attività d'impresa, della società e del Gruppo nonché di quella degli Organi collegiali che presiede, dei quali convoca le riunioni e stabilisce l'ordine del giorno.</p> <p>10.2 In caso di assenza od impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente Vicario, e, in mancanza anche di questo, dal Vice Presidente, se eletto. Nel caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente o di entrambi i Vice Presidenti, se eletti, le loro funzioni sono assunte dall'Amministratore più anziano nella carica ed, in caso di pari anzianità di carica, dal più anziano di età.</p> <p>10.3 Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Presidente costituisce prova dell'assenza o dell'impedimento di questi.</p> <p>10.4 In caso di urgenza il Presidente del Consiglio di amministrazione o, in caso di sua assenza o</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 10</b></p> <p>10.1 Il Presidente del Consiglio di amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario ed ha compiti d'impulso e di coordinamento dell'attività d'impresa, della società e del Gruppo nonché di quella degli Organi collegiali che presiede, dei quali convoca le riunioni e stabilisce l'ordine del giorno.</p> <p>10.2 In caso di assenza od impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente Vicario, e, in mancanza anche di questo, dal Vice Presidente, se eletto. Nel caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente o di entrambi i Vice Presidenti, se eletti, le loro funzioni sono assunte dall'Amministratore più anziano nella carica ed, in caso di pari anzianità di carica, dal più anziano di età.</p> <p>10.3 Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Presidente costituisce prova dell'assenza o dell'impedimento di questi.</p> <p>10.4 <del>In caso di urgenza</del> <b>Nei casi di eccezionale necessità ed urgenza</b> il Presidente del Consiglio</p>



<p>impedimento, chi lo sostituisce ai sensi del presente statuto, potrà assumere decisioni di competenza del Comitato esecutivo e del Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore Generale in materia di erogazione del credito e di personale, e sentito il Direttore Generale stesso nelle altre materie. Le decisioni assunte dovranno essere portate a conoscenza dei rispettivi Organi nella loro prima riunione successiva.</p>	<p>di amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, chi lo sostituisce ai sensi del presente statuto, potrà assumere decisioni di competenza del <del>Comitato esecutivo e del</del> Consiglio di amministrazione, su proposta <b>vincolante</b> del <b>solo</b> Direttore Generale <del>in materia di erogazione del credito e di personale, e sentito il Direttore Generale stesso nelle altre materie</del>. Le decisioni assunte dovranno essere portate a conoscenza dei rispettivi Organi nella loro <b>Consiglio di amministrazione</b> alla prima riunione <b>utile</b> successiva.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 11</b></p> <p>11.1 Il Presidente del Consiglio di amministrazione o chi lo sostituisce a termini di statuto hanno la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio e l'uso della firma sociale. In caso di loro assenza o impedimento la rappresentanza legale spetta al Direttore Generale.</p> <p>11.2 Il potere di rappresentanza legale e di firma, per singoli atti o per categorie di atti, può essere conferito nelle forme di legge dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo ad Amministratori e dipendenti, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità d'esercizio.</p> <p>11.3 Il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e i Dirigenti hanno la rappresentanza legale e la firma sociale per gli atti di loro competenza previsti dagli articoli 13 e 11.2 del presente statuto per quanto loro delegato dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo, nei limiti dei poteri loro conferiti.</p> <p>11.4 Il Consiglio di amministrazione ed il Comitato esecutivo, su proposta del Presidente o del Direttore Generale, possono conferire la rappresentanza legale, mandati e procure per</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 11</b></p> <p>11.1 Il Presidente del Consiglio di amministrazione o chi lo sostituisce a termini di statuto hanno la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio e l'uso della firma sociale. In caso di loro assenza o impedimento la rappresentanza legale spetta al Direttore Generale.</p> <p>11.2 Il potere di rappresentanza legale e di firma, per singoli atti o per categorie di atti, può essere conferito nelle forme di legge dal Consiglio di amministrazione <del>e dal Comitato esecutivo</del> ad Amministratori e dipendenti, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità d'esercizio.</p> <p>11.3 Il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e i Dirigenti hanno la rappresentanza legale e la firma sociale per gli atti di loro competenza previsti dagli articoli 13 e 11.2 del presente statuto per quanto loro delegato dal Consiglio di amministrazione <del>e dal Comitato esecutivo</del>, nei limiti dei poteri loro conferiti.</p> <p>11.4 Il Consiglio di amministrazione <del>ed il Comitato esecutivo</del>, su proposta del Presidente o del Direttore Generale, <del>possono</del> <b>può</b> conferire la rappresentanza legale, mandati e procure per</p>

<p>determinati atti o categorie di atti anche a persone estranee alla società.</p>	<p>determinati atti o categorie di atti anche a persone estranee alla società.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 12</b></p> <p>12.1 Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti.</p> <p>L'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.</p> <p>Le liste devono riportare l'indicazione dei nominativi candidati a Presidente del Collegio Sindacale, a sindaci effettivi e a sindaci supplenti e possono essere presentate e depositate unitamente alle liste dei candidati al Consiglio di amministrazione come indicato all'articolo 7.1 lettera C) dello statuto.</p> <p>Alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista). Alla seconda lista più votata spetta un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).</p> <p>In caso di subentro, il sindaco supplente sostituisce il sindaco uscente della propria lista.</p> <p>Nell'eventualità che solamente una lista presenti candidati al Collegio Sindacale, vengono proclamati eletti i candidati della medesima sola lista.</p> <p>Nel caso in cui i Soci non dovessero, per qualsiasi ragione, presentare alcuna lista, l'Assemblea procederà alla nomina del Collegio Sindacale con le maggioranze di legge.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 12</b></p> <p>12.1 Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi. Dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro incarico. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti.</p> <p>L'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.</p> <p>Le liste devono riportare l'indicazione dei nominativi candidati a Presidente del Collegio Sindacale, a sindaci effettivi e a sindaci supplenti e possono essere presentate e depositate unitamente alle liste dei candidati al Consiglio di amministrazione come indicato all'articolo 7.1 lettera C) dello statuto.</p> <p>Alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista). Alla seconda lista più votata spetta un sindaco effettivo ed un sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).</p> <p><del>In caso di subentro, il sindaco supplente sostituisce il sindaco uscente della propria lista.</del></p> <p>Nell'eventualità che solamente una lista presenti candidati al Collegio Sindacale, vengono proclamati eletti i candidati della medesima sola lista.</p> <p>Nel caso in cui i Soci non dovessero, per qualsiasi ragione, presentare alcuna lista, l'Assemblea procederà alla nomina del Collegio Sindacale con le maggioranze di legge.</p> <p><b>Nei casi di dimissioni, decadenza, revoca o decesso di un sindaco, subentra, fino al completamento del mandato il sindaco supplente appartenente alla medesima lista del sindaco cessato o, ove ciò non sia possibile, il</b></p>

<p>Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Svolge altresì attività di supervisione sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi.</p> <p>Quale organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni operando in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle società controllate in</p>	<p>rimanente sindaco supplente eletto.</p> <p><b>Qualora il Sindaco cessato fosse Presidente del Collegio Sindacale, la presidenza è assunta dal sindaco effettivo e/o supplente subentrato più anziano di età appartenente alla medesima lista del Presidente del Collegio Sindacale cessato.</b></p> <p><b>12.2 L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.</b></p> <p><b>I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</b></p> <p><b>I componenti del Collegio Sindacale, nelle società del Gruppo bancario e nelle società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica, possono assumere solo incarichi in organi di controllo.</b></p> <p><b>12.3 Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in parti-colare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, compreso il sistema informativo, adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Svolge altresì attività di supervisione sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi, nonché ogni altra attività disposta dalle norme di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia.</b></p> <p><b>Quale organo con funzioni di controllo è parte integrante del complessivo sistema dei controlli interni, ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli</b></p>
---	--

<p>collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo di controllo esprime il proprio parere circa la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</p> <p>12.2 L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.</p> <p>I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</p>	<p>interni operando in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle società controllate in collegamento funzionale con il controllo esercitato dall'Autorità di Vigilanza.</p> <p>Il Collegio Sindacale ha l'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a eventuali irregolarità gestionali o violazioni della normativa.</p> <p>Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'attività svolta dalla banca.</p> <p>Quale organo <b>con funzioni</b> di controllo esprime il proprio parere, <b>oltre che in merito alle decisioni riguardanti la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, anche sulla</b> <del>–circa–</del> la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).</p> <p><del>I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo bancario e società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.</del></p> <p><del>12.2 L'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti: agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.</del></p> <p><del>I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge. Vengono resi noti, a termini di legge, all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.</del></p>
<p>Articolo 13</p> <p>13.1 Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio</p>	<p>Articolo 13</p> <p>13.1 Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio</p>

di amministrazione previa verifica dell'adeguatezza, delle esperienze culturali, professionali e dell'onorabilità.

13.2 Il Direttore Generale è capo degli uffici e del personale della società, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale del Gruppo, esegue le deliberazioni degli Organi amministrativi anche per quanto riguarda il Gruppo ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dal presente statuto e dai regolamenti nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo. Partecipa con funzioni propositive e consultive alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ed assiste a quelle dell'Assemblea.

In particolare il Direttore Generale:

- a) provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di amministrazione;
- b) propone ogni altro provvedimento relativo al personale, di competenza del Consiglio di amministrazione o del Comitato esecutivo;
- c) assicura la gestione, il governo e il controllo dei rischi;
- d) ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della società;
- e) nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della società ed alla manutenzione dei beni immobili;
- f) propone l'erogazione del credito al Consiglio di amministrazione ed al Comitato esecutivo per le decisioni di rispettiva competenza, provvedendo alla istruttoria dei relativi atti;

di amministrazione previa verifica dell'adeguatezza, delle esperienze culturali, professionali e dell'onorabilità.

13.2 Il Direttore Generale è capo degli uffici e del personale della società, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, cura il coordinamento operativo aziendale del Gruppo, esegue le deliberazioni degli Organi amministrativi anche per quanto riguarda il Gruppo ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dal presente statuto e dai regolamenti nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo. Partecipa con funzioni propositive e consultive alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ed assiste a quelle dell'Assemblea.

**13.3 Oltre a svolgere i compiti disposti dalle norme di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia,** in particolare il Direttore Generale:

- a) provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di amministrazione;
- b) propone ogni altro provvedimento relativo al personale, di competenza del Consiglio di amministrazione ~~e del Comitato esecutivo~~;
- c) assicura la gestione, il governo e il controllo dei rischi;
- d) ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della società;
- e) nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della società ed alla manutenzione dei beni immobili;
- f) propone l'erogazione del credito al Consiglio di amministrazione ~~ed al Comitato esecutivo~~ per le decisioni di rispettiva competenza, provvedendo alla istruttoria dei relativi atti;

<p>g) provvede all'istruttoria di tutti gli atti e affari da sottoporre con proprio parere ai competenti Organi deliberanti;</p> <p>h) dispone atti conservativi a tutela delle ragioni della società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonchè di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima con facoltà di conferire le relative procure alle liti.</p> <p>i) assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore Generale è il "datore di lavoro".</p> <p>13.3 Il Direttore Generale è coadiuvato da uno o più Condirettori Generali e/o Vice Direttori Generali, ai quali può demandare, anche in via continuativa, particolari mansioni anche in altre società del Gruppo bancario. Il Consiglio di amministrazione determina le modalità di sostituzione del Direttore Generale, in caso di assenza o di impedimento dello stesso. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore Generale costituisce prova dell'assenza o impedimento di questi.</p>	<p>g) provvede all'istruttoria di tutti gli atti e affari da sottoporre con proprio parere ai competenti Organi deliberanti;</p> <p>h) dispone atti conservativi a tutela delle ragioni della società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonchè di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima con facoltà di conferire le relative procure alle liti.</p> <p>i) assume tutte le iniziative, anche onerose, ritenute necessarie ed opportune per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tal fine, in attuazione della normativa in materia, il Direttore Generale è il "datore di lavoro".</p> <p><b>13.4</b> Il Direttore Generale è coadiuvato da uno o più Condirettori Generali e/o Vice Direttori Generali, ai quali può demandare, anche in via continuativa, particolari mansioni anche in altre società del Gruppo bancario. Il Consiglio di amministrazione determina le modalità di sostituzione del Direttore Generale, in caso di assenza o di impedimento dello stesso. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore Generale costituisce prova dell'assenza o impedimento di questi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Articolo 16</b></p> <p>16.1 Per quanto non previsto nel presente statuto si osservano le norme di legge.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 16</b></p> <p>16.1 Per quanto non previsto nel presente statuto si osservano le norme di legge.</p> <p><b>16.2 Il presente statuto è sottoposto all'accertamento della Banca d'Italia.</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Articolo 18</b></p> <p><b>18.1 L'adeguamento agli articoli 7 e 8 del presente statuto, limitatamente alla composizione quantitativa del Consiglio di amministrazione, al nuovo numero minimo dei componenti che devono possedere i requisiti di</b></p>

	<p><b>indipendenza e all'eliminazione del Comitato esecutivo avverrà in occasione del primo rinnovo degli Organi sociali successivo all'entrata in vigore di dette modifiche statutarie.</b></p> <p><b>18.2 L'adeguamento all'articolo 8.3 relativo alla previsione del Comitato Rischi avverrà entro il termine normativamente previsto del 30 giugno 2017.</b></p>
--	--

## PARTE ORDINARIA

### 3) Politiche di remunerazione

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che le Politiche di remunerazione ed incentivazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso la Cassa di Risparmio di Ravenna Spa da apposito Regolamento, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2009 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche e da ultimo approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2014, in attuazione di quanto previsto dalle allora vigenti Disposizioni di Vigilanza (Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 – Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari).

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

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

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

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

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

Obiettivo delle Politiche interne, in conformità alle indicazioni della Vigilanza, è quello di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso,



tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per la banca.

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

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

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

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

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

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

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

## RELAZIONE RESP. REVISIONE INTERNA

“

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 16 marzo 2015

### **Verbale di attività di verifica INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2014 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

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

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha approvato in data 30 aprile 2014 il “Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione”, adottando criteri sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dagli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2013/2014 (componente fissa pagata nel 2013 e componente variabile relativa al 2013, pagata nell'anno 2014) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti del 30/04/2014. Si fa presente che l'eventuale remunerazione percepita dal Personale della Cassa per prestazioni e servizi prestati ad altre società del Gruppo, viene esposta nell'Informativa delle rispettive società del Gruppo.

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

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

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Cassa escludono trattamenti particolari o premi in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (con esclusione di quelli obbligatori definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti

non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

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

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

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2014 riferita all'anno 2013, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

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

#### **Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2014**

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

- Il Consiglio di Amministrazione in data 12.5.2014, richiamate le delibere del 2013 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2013, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Si sono verificate quindi le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010), è stato inferiore al 9% del Rol (Risultato Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica - VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari; non è stato inoltre corrisposto il VAP ai dipendenti con giudizio di sintesi negativo; non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Facciamo notare che per i responsabili

delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;

- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente il "bonus" discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda annua, limite definito dall'Assemblea ai fini del differimento temporale;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta ai dipendenti nell'anno 2014 dalla Cassa corrisponde a circa il 6,76% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2013 e parte variabile erogata nel 2014) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della Banca";
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

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

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

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

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

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

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

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Cassa da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle

tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile.

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

#### **Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2014**

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

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

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

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

Sono stati erogati inoltre compensi al Presidente, ai due Vice Presidenti e al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c. per un totale di euro 218.186,78.

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

#### **Conclusioni**

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive stabilite dall'Assemblea ordinaria in data 30/04/2014, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza, risultati adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca e non si ravvisano criticità.

Revisione Interna  
Il Responsabile  
*Roberto Pezzi*

# Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

## Indice

<b>1. DEFINIZIONI</b>	<b>29</b>
<b>2. OBIETTIVO</b>	<b>31</b>
<b>3. RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>32</b>
<b>4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI</b>	<b>34</b>
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	34
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	35
<b>5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI</b>	<b>36</b>
5.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	36
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	36
<b>6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>37</b>
6.1 Identificazione personale più rilevante	37
6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	38
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	40
6.4 Modalità di erogazione	46
<b>7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>48</b>
7.1 Promotori finanziari	48
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	48
7.3 Collaboratori esterni	48

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

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

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

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

## 1. DEFINIZIONI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

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

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

**“Bonus di importo non significativo”**: remunerazione variabile di importo fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non superiore a 100.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.



## **2. OBIETTIVO**

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

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

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

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

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

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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

Inoltre, nel giugno del 2013 la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato il documento recante "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente (Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007, Parte III, Regolamento Consob n. 16190/2007, Libro III).

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della

Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,5 miliardi<sup>1</sup>, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal range di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e €30 miliardi<sup>2</sup>, intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore o a quello inferiore.

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

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

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

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile<sup>3</sup>;
- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata anche a livelli di significatività della stessa e all'andamento della Banca.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora e 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 Ordinaria degli Azionisti, coerentemente con le indicazioni di Banca d'Italia.

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

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

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

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

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

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

## 4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

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

Le società e banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo con apposita delibera assembleare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.2 Componenti il Collegio Sindacale**

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

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

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

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

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

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

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

**Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel gruppo non vengono previste pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL e dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

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

---

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



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

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

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

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili nè modificabili se non in accordo con il dipendente;
- non riducibili sospendibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

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

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

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

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

- vengono predeterminati in misura fissa alla data di accordo, usando come unico parametro la retribuzione individuale del soggetto che li stipula;
- non sono legati ad alcuna performance aziendale e/o personale;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si premette che la parte variabile dei compensi destinati alle figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi viene corrisposta sulla base di misure che valutano la performance corretta per il

rischio, a livello sia individuale, sia di unità operativa che con riferimento al Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie.

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

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

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

Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo (c.d. clausola di "malus"). L'importo globale da corrispondere tiene conto della stabilità dei risultati e della rischiosità aziendale. Esso è attualmente composto di due parti:

- una prima parte viene calcolata in base al risultato di gestione tenendo conto delle voci di conto economico così come definite dai principi contabili IAS/IFRS e dalla Circolare 262 di Banca d'Italia del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti: 10, 20, 40, 50, 70, 80, 150 e 190. Il totale di dette voci viene moltiplicato per una percentuale concordata fra le parti diviso per il numero dei dipendenti e riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento;
- una seconda parte viene correlata a criteri legati alle sofferenze nette che non devono superare una determinata percentuale degli impieghi netti.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

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

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

- **Una tantum di merito:** la politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportano l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di "malus"). Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola banca del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni ("una tantum di merito") s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa

natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 6.3.1. Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;

- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

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

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

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

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

- a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al "Personale più rilevante" e ai componenti delle Funzioni di Controllo, che hanno un valore fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;
- b) si considerano di importo significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a 20.000,00 euro annui lordi e al 20% della retribuzione annua lorda o comunque maggiori di 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo di assegnazione "*bottom-up*" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

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

## 6.4 Modalità di erogazione

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

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere effettuata solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

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

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

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

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

### II. Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la



componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

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

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

- **OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**

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

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

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

### III. Altro personale

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

\*\*\*

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

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

### **7.1 Promotori finanziari**

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

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

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

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

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

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

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

### **7.3 Collaboratori esterni**

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