LA CASSA DI RAVENNA SPA VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

12 aprile 2019

Il giorno 12 aprile duemiladiciannove – 12 aprile 2019, in Russi (RA), Via Cavour n. 10, nei locali del Teatro Comunale di Russi, con inizio alle ore 17, si è riunita l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Cassa di Ravenna spa, con sede legale in Ravenna, Piazza Garibaldi n. 6, con capitale sociale di 343.498.000,00 Euro, interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Ravenna 01188860397, Partita Iva Gruppo La Cassa di Ravenna 02620360392, società capogruppo del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, iscritto in data 11 novembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia.

L'Assemblea è stata convocata in unica adunanza per il giorno 12 aprile 2019 alle ore 17 con avviso pubblicato in data 11 marzo 2019 sul sito internet della società, ai sensi dell'articolo 6 dello statuto sociale e del decreto legislativo n. 58/98 "Testo Unico delle disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria" e conseguente normativa Consob, nonché mediante invio di lettera personale a tutti gli azionisti, per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio;
- 2. Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, mediante utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie;
- 3. Conferimento dell'incarico di Revisione Legale dei conti per gli esercizi 2019-2027;
- 4. Elezione di dodici Amministratori;
- 5. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;
- 6. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2018. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, del documento "Politiche di remunerazione e incentivazione";
- 7. Determinazione dei compensi degli Amministratori;
- 8. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Sono presenti

- per il Consiglio di Amministrazione il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente Vicario grand'uff. Giorgio Sarti, il Consigliere Anziano comm. avv. Daniele Bulgarelli, i Consiglieri prof. Giorgio Amadei, prof. Luca Anselmi, dott. Giordano Angelini, comm. Dott. Antonio Bandini, dott. Roberto Budassi, dott. Marco Galliani, avv. Chiara Mancini, comm. Egisto Pelliconi, rag. Giancarlo Poletto, comm. Rag. Guido Sansoni;
- per il Collegio Sindacale, il Presidente rag. Gaetano Gentile ed i Sindaci effettivi avv. Luciano Contessi e dott. Paolo Pasquali; è assente giustificato il Vice Presidente avv. Francesco Gianni;
- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi ed il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giuseppe De Filippi.

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

- constata che l'assemblea ordinaria è validamente costituita per deliberare in unica convocazione in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 485 azionisti portatori complessivamente di n. 16.534.070 azioni, pari al 56,8 % del capitale sociale;
- dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente

- ricorda che l'attuale capitale sociale della Cassa di Ravenna spa, interamente versato ed esistente, ammonta complessivamente a 343.498.000,00 euro ed è costituito da n. 29.110.000 azioni del valore nominale di 11,80 euro ciascuna;
- informa inoltre che la società è capogruppo di un Gruppo Bancario, di cui fanno parte, oltre la Cassa stessa, le società Banca di Imola spa, Banco di Lucca e del Tirreno spa, Italcredi spa, Sifin srl e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia spa;
- dichiara che è stata eseguita la verifica del rispetto dei termini di legge per la legittimazione all'esercizio dei diritti connessi alle azioni, effettuando i possibili riscontri sulla base delle informazioni in possesso quali desumibili dalle domande di iscrizione a "libro soci" e dalle segnalazioni effettuate ai sensi di legge;
- fa presente che alla data odierna la società detiene n. 764.795 azioni proprie, acquistate a seguito dell'autorizzazione deliberata dall'assemblea ordinaria del 6 aprile 2018, nonché dei provvedimenti autorizzativi rilasciati da Banca d'Italia in data 29 aprile 2015 ed in data 6 ottobre 2017 ai sensi degli articoli 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 (denominato CRR) e del Regolamento delegato UE n. 241/2014, in relazione alle quali, a norma di legge, è sospeso il diritto di voto. Ai sensi degli articoli 2357-ter e 2368 del codice civile, le azioni proprie sono computate ai fini della regolare costituzione dell'Assemblea, ma non anche ai fini del calcolo delle maggioranze e delle quote di capitale richieste per l'approvazione delle deliberazioni;
- informa che la Società non è a conoscenza dell'esistenza di pattuizioni o di accordi tra azionisti concernenti l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni;
- precisa che la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 00070460399 detiene n. 14.479.655 azioni, pari al 49,74 % del capitale della Società e che la stessa ha comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa vigente;
- invita i partecipanti a far presente eventuali situazioni, a loro conoscenza, di esclusione dal diritto di voto; tale preclusione opera ove qualche socio, diverso dall'Ente conferente Fondazione, direttamente o per il tramite di società controllate o fiduciarie o per interposta persona, detenga a qualsiasi titolo azioni per una quota superiore al 2% del capitale sociale della banca;
- ricorda che, in applicazione delle disposizioni di legge e di Vigilanza, occorre rilevare nominativamente i soci intervenuti all'Assemblea, anche per delega, con l'indicazione dell'ammontare della relativa

- quota di partecipazione, nonché individuare nominativamente i soci che volessero esprimere voto contrario o astenersi dal voto;
- rivolge un invito a tutti gli azionisti, al fine di consentire la regolarità dello svolgimento dell'Assemblea e delle operazioni di voto, affinchè collaborino, in particolare evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione ed invita gli scrutatori a segnalare immediatamente i voti astenuti o contrari direttamente al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Invita inoltre gli azionisti a provvedere alla segnalazione all'uscita della sala qualora si assentino prima della conclusione dei lavori;
- fa presente che l'Assemblea è disciplinata oltre che dalle norme di legge e di Statuto anche dal Regolamento dell'Assemblea approvato dall'assemblea ordinaria del 30 aprile 2001, disponibile sul sito internet della Banca ed affisso unitamente allo statuto in questi locali;
- informa che è funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'assemblea;
- ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano e mediante le schede precedentemente consegnate;
- propone all'Assemblea, che all'unanimità approva, di nominare quale Segretario dell'Assemblea l'avv. Maurizio Rambelli, Vice Segretario la Rag. Daniela Fuschini e quali scrutatori, il dott. Piergiorgio Saccaro e la dott.ssa Ambra Mezzoli, che si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società:
- propone, ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, di fissare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento; l'Assemblea unanime concorda.

* * *

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; destinazione dell'utile d'esercizio

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

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

Il Presidente fa inoltre presente che:

- ai sensi del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, a partire dall'esercizio 2017, la Cassa è tenuta a redigere una Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (c.d. Bilancio di sostenibilità); tale Dichiarazione, contenuta in una relazione distinta dalla relazione sulla gestione del bilancio consolidato, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, messa a disposizione del Collegio Sindacale e della società di revisione entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio consolidato, nonchè pubblicata sul sito internet della banca. La relazione affronta i temi ambientali,

sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta. Per informazioni di dettaglio il testo integrale della relazione è disponibile sul sito internet della Cassa nella sezione *Sostenibilità* dal 28.3.2019;

- l'articolo 123-bis del D.Lgs n. 58 del 1998 (Tuf), prevede che la relazione sulla gestione delle società emittenti azioni ammesse alle negoziazione in sistemi multilaterali di negoziazione contenga una specifica sezione, denominata "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"; tale Relazione, predisposta in un documento distinto dalla relazione sulla gestione ai sensi del comma 3 della norma, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, messa a disposizione della società di revisione entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio, nonchè pubblicata sul sito internet della banca. Per informazioni di dettaglio, il testo integrale della relazione è disponibile sul sito internet della Cassa nella sezione *Banca – Corporate Governance* dal 28.3.2019.

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

Su invito del Presidente, il Direttore Generale legge lo stato patrimoniale ed il conto economico.

Con il consenso unanime dell'Assemblea viene data lettura della relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa limitatamente al "giudizio".

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

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

"Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa al 31 dicembre 2018, così come presentati dal Consiglio di amministrazione, nel loro complesso e nelle singole appostazioni nonché la seguente ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio:

Utile d'esercizio	18.323.154,84
Variazione con utilizzo quota imputabile a riserva	
indisponibile (D.lgs. n. 38/2005 art. 6 c.1, lettera A)	114.797,26
A riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	- 2.748.473,23
A riserva legale	- 4.045.478,87

Utile distribuibile 11.644.000.00

- dividendo massimo pagabile in contanti agli azionisti su numero massimo di 29.110.000 azioni nella misura di 40 centesimi per azione, con la possibilità per i soci di optare per il pagamento in azioni nella misura di 1 azione ogni 42 azioni possedute alla data di stacco (23 aprile 2019), con conseguente trasferimento ad una riserva di utili dell'ammontare equivalente dei dividendi delle azioni proprie in possesso della banca alla data dello stacco.

11.644.000,00

La presente proposta si attiene a criteri conservativi, di consueta prudenza e di attenzione al rafforzamento patrimoniale, in coerenza anche con i recenti richiami dell'Organo di Vigilanza, con l'attribuzione, sulle azioni in circolazione di un dividendo lordo in contanti di 0,40 euro per azione, offrendo a ciascun azionista la possibilità di optare per il pagamento del dividendo con assegnazione di azioni Cassa di Ravenna spa (della stessa categoria di quelle per le quali vengono pagati i dividendi) detenute nel portafoglio della banca in seguito all'utilizzo del fondo acquisto azioni proprie (autorizzato dall'Assemblea del 6.4.2018 e dalla Banca d'Italia con provvedimenti in data 29 aprile 2015 e in data 6 ottobre 2017).

Per la parte di dividendo in azioni, a scelta di ciascun azionista, l'assegnazione di azioni della Banca, tenuto conto del recente andamento del mercato azionario anche di settore, avverrà nel rapporto di n. 1 azione propria ogni 42 azioni detenute dall'azionista alla data dello stacco del dividendo del 23 aprile 2019, per un totale massimo distribuibile pari al numero di azioni presenti nel portafoglio di proprietà della Banca alla stessa data del 23 aprile 2019 (data stacco dividendo), interamente prelevabili dal Fondo acquisto azioni proprie allora in portafoglio della Cassa, godimento regolare 1.1.2019, con conseguente riduzione della specifica riserva impegnata; vorrete pertanto autorizzarci ad assegnare le azioni, in data 16 maggio 2019, con allocazione della eventuale differenza alla riserva "sovrapprezzi di emissione".

Vi precisiamo che secondo i recenti orientamenti espressi dall'Amministrazione Finanziaria con le risoluzioni n. 26/E del 7 marzo 2011 e n. 12/E del 7 febbraio 2012, le azioni proprie oggetto di assegnazione non costituiscono utili in natura ai fini fiscali e non sono, pertanto, assoggettate a imposizione fiscale all'atto della loro assegnazione. Rimangono a carico della Cassa eventuali altri oneri tributari che dovessero emergere, in tema di imposizione indiretta, per effetto di sopravvenute prese di posizione dell'Amministrazione Finanziaria.

La scelta di pagamento del dividendo in azioni Cassa di Ravenna SpA dovrà essere esercitata da ciascun azionista dal 23 aprile 2019 fino e improrogabilmente alle ore 15.30 del 10 maggio 2019, oltre tale data o in assenza dell'esercizio dell'opzione dell'azionista, il dividendo sarà pagato esclusivamente in contanti per l'importo lordo di 0,40 euro per azione, in pagamento il 16 maggio 2019, pari valuta.

Qualora l'ammontare dei dividendi delle azioni per cui venisse esercitata l'opzione, fosse superiore al numero delle azioni proprie detenute nel portafoglio di proprietà della Cassa a seguito dell'utilizzo del fondo acquisto azioni proprie alla data dello stacco dividendo del 23 aprile 2019, l'azionista riceverebbe un numero di azioni proporzionato, e quindi inferiore alla sua richiesta e, per la differenza, in contanti per 0,40 euro lordi per azione.

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

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

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

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

Interviene il socio Ing. RENZO RIGHINI, portatore di n. 25.850 azioni, il quale esordisce esprimendo un forte plauso ed un ringraziamento per chi ha saputo realizzare un bilancio così positivo. Ringrazia, in particolare, il Presidente Antonio Patuelli, il Consiglio di Amministrazione, la Direzione e tutti i dipendenti. Ritiene che questo bilancio stia a dimostrare come la Cassa di Ravenna sia una banca viva, capace di stare sul mercato e soprattutto di realizzare quegli utili indispensabili per continuare ad essere una banca libera e indipendente per il bene di tutti i propri azionisti e di tutto il territorio ravennate. Sottolinea, infatti, che buona parte di tali utili saranno, come sempre, utilizzati dalla Fondazione a beneficio del territorio di Ravenna con importanti ricadute positive per tutta la comunità. Ritiene, inoltre, che la forza e l'indipendenza della Cassa di Ravenna siano, in questo particolare momento di difficoltà economica, di grande importanza per tutto il mondo industriale ravennate. Conclude con l'augurio che anche per i prossimi anni possano essere realizzati bilanci positivi come quello di quest'anno.

Il Presidente ringrazia l'ingegner Renzo Righini il cui intervento viene applaudito dall'assembra dei soci. Interviene il socio Ing. ERNESTO GIUSEPPE ALFIERI, presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di n. 14.479.655 azioni, che esprime grande soddisfazione sia per i dati che emergono dal bilancio appena esposto sia per il fatto che tutte le banche e società del Gruppo hanno chiuso i loro bilanci in utile. Evidenzia come tali risultati assumano ancora maggior valore per il fatto di essere maturati nonostante la perdurante crisi che ha caratterizzato gli ultimi anni. Sottolinea, inoltre, come tutti gli indici patrimoniali siano di eccellenza e in ulteriore crescita. Per questi motivi si sente in dovere di ringraziare il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione Generale e, in particolare, il Presidente Antonio Patuelli. Richiama, inoltre, l'attenzione dei presenti sulla circostanza che, per il venticinquesimo anno consecutivo, la Fondazione percepirà un dividendo che le consentirà di continuare ad impegnarsi per sostenere importanti progetti nell'ambito della cultura, della sanità e anche nell'ambito del volontariato e dell'assistenza sociale, ambito quest'ultimo che, purtroppo, rappresenta attualmente il 52% delle erogazioni. Quest'ultimo dato è particolarmente significativo della crisi attualmente in corso ed è quindi importantissimo che la Fondazione, grazie al suddetto dividendo, riesca a proseguire le proprie attività. Conclude ringraziando nuovamente il Presidente e tutti gli organi della Cassa per il positivo lavoro svolto.

Il Presidente ringrazia l'Ing. Ernesto Giuseppe Alfieri il cui intervento viene lungamente applaudito

dall'Assemblea dei Soci.

Interviene il socio Prof. GIUSEPPE GHISOLFI, portatore di n. 331.000 azioni, il quale evidenzia come i risultati della Cassa di Ravenna siano eccezionali e perdurino da ben venticinque anni. La Cassa di Ravenna è una delle poche banche italiane che ottiene risultati di questo genere e nelle varie graduatorie che compaiono sui giornali è sempre nelle prime posizioni per solidità, redditività e produttività. Il prof. Ghisolfi prosegue evidenziando il particolare ruolo svolto dal Presidente Antonio Patuelli nella conduzione dell'ABI in questi anni di grande difficoltà. Il Presidente Patuelli è stato chiamato alla presidenza dell'ABI in un momento di grande criticità, in un momento in cui le banche avevano perso completamento la propria reputazione e lo stesso, con un'attività quotidiana, incessante, è riuscito a ripristinare la fiducia dei risparmiatori nelle banche. E' anche per questo che, circa un anno e mezzo fa, quando scadeva il suo mandato e non era più possibile la sua riconferma, le grandi banche hanno chiesto all'unanimità che fosse, comunque, riconfermato alla presidenza dell'ABI. Con grande spirito di sacrificio Antonio Patuelli ha accettato questo lavoro difficilissimo e ciò rappresenta un grande onore sia per Ravenna sia per tutti noi che ci occupiamo di banche.

Il Presidente ringrazia il Prof. Giuseppe Ghisolfi il cui intervento viene applaudito dall'Assemblea dei Soci. Interviene il socio dott. NICOLO' ROCCO DI TORREPADULA, intestatario di n. 6.384 azioni, il quale esordisce ringraziando il Presidente Antonio Patuelli, il Direttore Generale Nicola Sbrizzi, il Vice Direttore Vicario Giuseppe De Filippi e tutti i dipendenti della Cassa di Ravenna per il risultato positivo ottenuto per il venticinquesimo anno consecutivo. Evidenzia, inoltre, come tutti gli indicatori siano di eccellenza rispetto alla media nazionale. Prosegue il proprio intervento auspicando che l'ABI riconfermi Antonio Patuelli quale Presidente anche alla scadenza dell'attuale mandato, sia per l'autorevolezza e la professionalità che lo caratterizzano sia per i positivi risultati ottenuti. Esprime rammarico per non aver avuto la possibilità anche in anni più remoti di poter optare per il pagamento del dividendo in azioni, opzione che dichiara di aver sempre esercitato da quando è stato possibile. Conclude precisando di aver proposto il riconoscimento ad Antonio Patuelli della cittadinanza onoraria da parte della città di Bologna, l'unica città che finora non gli ha dato alcun riconoscimento nonostante i suoi natali bolognesi. Ritiene che un tale riconoscimento rappresenterebbe un onore più per la città di Bologna che per lo stesso Patuelli.

Il Presidente ringrazia il dott. Nicolò Rocco di Torrepadula il cui intervento viene applaudito dall'assemblea dei soci.

Interviene il socio dottor LANFRANCO GUALTIERI, intestatario di n. 29.000 azioni, che ricorda come a suo tempo, nel ruolo di Presidente della Fondazione, si assunse la responsabilità di condividere il progetto della Cassa di Ravenna. Tale progetto, che fu approvato anche con l'apprezzamento di tutte le Istituzioni ravennati, si è rivelato un progetto vincente e gli straordinari risultati odierni ne sono la testimonianza. Ciò, a maggior ragione, se si considera che tali risultati sono stati ottenuti in un momento difficilissimo e in una situazione di crisi economica molto complessa. Grazie a quel progetto è stato salvaguardato un Gruppo Bancario che opera a favore delle famiglie e delle imprese e rappresenta un

valore fondamentale per il territorio ravennate, imolese e bolognese. Evidenzia, inoltre, come banche che hanno fatto scelte analoghe a quelle della Cassa non abbiano ottenuto gli stessi risultati. Ritiene che ciò sia dipeso dal fatto che tali banche, a differenza della Cassa, non sono state indipendenti, hanno fatto scelte sotto pressioni politiche, di persone, di soci e di amministratori. La linea della Cassa di Ravenna, invece, è sempre stata di una trasparenza totale. Conclude ringraziando il Presidente, tutti gli amministratori, il Collegio Sindacale, i dipendenti ed in particolare il Presidente del Collegio Sindacale, che è stato un punto di riferimento per tutti, e che quest'anno lascierà la carica per scelta volontaria.

Il Presidente ringrazia dottor Lanfranco Gualtieri il cui intervento viene lungamente applaudito dall'Assemblea dei Soci.

Interviene il socio dott. STEFANO SILVESTRONI, intestatario di n. 700 azioni, che esprime grande soddisfazione per i dati che emergono dall'analisi del bilancio e delle relazioni. Il dott. Silvestroni esprime gratitudine verso gli amministratori e verso la Direzione della banca per il positivo risultato ottenuto, decisamente superiore alla media del settore. Prosegue manifestando, anche come presidente della Rosetti Marino S.p.a., società ravennate che opera quasi esclusivamente con clienti esteri, grande soddisfazione per la prontezza ed efficacia con cui la Cassa supporta le aziende esportatrici nei rapporti con l'estero, non solo nell'operatività ordinaria ma anche nei servizi di garanzia, incasso e pagamento. Per questi motivi preannuncia il proprio voto favorevole alle proposte di approvazione del bilancio che a nome del Consiglio di Amministrazione sono state formulate dal Presidente Antonio Patuelli.

Il Presidente ringrazia il dott. Silvestroni il cui intervento viene applaudito dall'Assemblea dei Soci.

Interviene il socio avv. ROBERTO FABBRI, intestatario di n. 3.251 azioni, che saluta gli organi della Cassa ed i vari azionisti presenti ed esprime soddisfazione per la corresponsione, per il venticinquesimo anno consecutivo, di un dividendo. L'avv. Fabbri richiama l'attenzione dell'Assemblea sull'intervento effettuato della dott.ssa Mirella Falconi Mazzotti lo scorso anno, intervento nel quale affermò che i risultati positivi della Cassa sono necessariamente il frutto di un progetto e di una impostazione specifica, della competenza degli organi della banca, di uno studio profondo e di una struttura valida. L'avvocato Fabbri ritiene di concordare con tali valutazioni, perché è evidente che i risultati odierni sono effettivamente frutto di competenze, di organi che studiano e di una struttura adeguata che gira in perfetta armonia. Ritiene, peraltro, che ciò non sia sufficiente a giustificare tali risultati, poiché anche le altre banche meno virtuose avevano degli organi competenti, probabilmente dei progetti e, probabilmente, degli studi approfonditi. Ritiene che ciò che ha fatto veramente la differenza fra la Cassa e le altre banche sia lo spirito che l'ha sempre mossa e che la muove. La Cassa di Ravenna è una banca libera, nel senso più ampio della parola, una banca non condizionabile da imprenditori presunti amici, dai cosiddetti poteri forti e quantomeno dai partiti politici. La nostra banca ha sempre tutelato il risparmio e tutelando il risparmio ha tutelato anche noi azionisti che abbiamo creduto in questo progetto. L'avv. Fabbri conclude con un riferimento alle "nozze di diamante" appena festeggiate dal Presidente del Collegio Sindacale, rag. Gaetano Gentile, auspicando che anche la Cassa, che con i venticinque anni consecutivi di utile ha raggiunto una sorta di "nozze d'argento", possa raggiungere sessant'anni di utili consecutivi e festeggiare così le proprie "nozze di diamante".

Il Presidente ringrazia l'avv. Roberto Fabbri il cui intervento viene applaudito dall'Assemblea dei Soci. Interviene il socio cav. lav. dott. CAMILLO VENESIO, portatore di 250.770 azioni, che esordisce complimentandosi con il Presidente, con il Consiglio di Amministrazione, con il Collegio Sindacale, con il management e con tutti i dipendenti per il positivo risultato raggiunto in un contesto tanto difficile. Evidenzia come tali difficoltà siano dipese sia da un andamento economico non particolarmente brillante sia da un contesto operativo estremamente complesso. Le regole e i documenti normativi e pre normativi riguardanti le banche, la finanza e le assicurazioni, in Europa e quindi in Italia, sono stati nel solo 2018 ben 1.830. Questo ha significato che una struttura come quella della Cassa di Ravenna ha dovuto valutare, considerare e prepararsi su circa 8 documenti normativi o pre normativi per ogni giorno di lavoro. Pur tuttavia, in questa difficile situazione, la Cassa di Ravenna ha dato risultati eccellenti se comparati alla concorrenza, alle difficoltà del mercato e del quadro normativo. Il dott. Venesio si augura che la Cassa continui a fare il suo mestiere con attenzione e innovazione e che continui la propria opera di sostegno dell'economia del territorio, con particolare riferimento alle medie, piccole e micro imprese. I risultati odierni non sono garanzia per il futuro ma devono esserne la base. Il dott. Venesio prosegue il proprio intervento ricordando l'amicizia che, da lungo tempo, lo lega al Presidente Antonio Patuelli. Sottolinea che sono ormai più di vent'anni che lavorano, fianco a fianco, nell'ABI. Nonostante siano siano già stati dati molti giusti riconoscimenti al Presidente Patuelli, il dott. Venesio ritiene giusto ricordare che, in particolare negli ultimi anni, il suo contributo in Europa, e in particolare con il Parlamento Europeo, è stato determinante. E' stato determinante non solo per le banche europee ed italiane ma anche per la stessa economia Italiana, perché lavorando a stretto contatto con il Presidente del Parlamento Europeo e con il Presidente della Commissione Economica del Parlamento Europeo è riuscito a far sì che la politica si riappropriasse del fondamentale diritto e dovere di dare degli indirizzi sulla crescita, sullo sviluppo delle nazioni europee e, in particolare, dell'Italia. Il lavoro delle Autorità e dei Controllori stava, infatti, creando, e ancora crea, problemi all'attività delle banche sia in Europa sia in Italia. Contro tale stato di cose il Presidente Antonio Patuelli è intervenuto con determinazione e, come suo costume, anche con un certo understatement. I suoi contatti, colloqui e indirizzi nei confronti del Parlamento Europeo e del Presidente della Commissione Economia del Parlamento Europeo sono stati continui e volti a cercare di far sì che la politica si riappropriasse del fondamentale diritto e dovere di dare i giusti indirizzi all'Europa e quindi anche alle banche. Per tutto questo il dott. Venesio ringrazia il Presidente Patuelli e formula un grande in "bocca al lupo" alla Cassa.

Il Presidente ringrazia il dottor Camillo Venesio il cui intervento viene lungamente applaudito dall'Assemblea dei Soci.

Interviene il socio professor FINESSI SISTO, intestatario di n. 871 azioni, il quale esordisce affermando che pur vivendo ed operando nella zona del "basso ferrarese" si considera romagnolo di adozione, avendo i suoi più cari amici universitari e non universitari sparsi nei vari paesi della Romagna. Al riguardo ricorda due figure riferibili alla Romagna particolarmente importanti per la sua vita universitaria: i

professori Luigi Perdisa e Vincenzo Patuelli. Prosegue chiarendo che da tempo conosce la Cassa e ne frequenta le Assemblee di bilancio con grande soddisfazione. Dalla lettura delle relazioni e dei dati di bilancio del 2018 presentati all'Assemblea dei soci si ricava, a differenza di altre realtà, la netta sensazione della trasparenza, della correttezza e della elevata competenza professionale di tutti gli operatori della banca. Il prof. Finessi prosegue rilevando che la Cassa è si dotata di un rilevante patrimonio economico e finanziario ma, soprattutto, è dotata di un grande patrimonio che si chiama fiducia ed affidabilità che va gestito con grande cura ed attenzione. Conclude auspicando che la Cassa possa rafforzare la propria presenza nel "basso ferrarese" dove già opera significativamente.

Il Presidente ringrazia il prof. Finessi Sisto il cui intervento viene applaudito dall'Assemblea dei Soci. Interviene il socio dott. VITTORIO LOMBARDI, intestatario di n. 1.632 azioni, il quale sottolinea come i positivi risultati che emergono dal bilancio siano stati ottenuti in un contesto economico estremamente difficile. Prosegue manifestando l'intenzione, come Amministratore Delegato del CSE di San Lazzaro di Savena, di testimoniare qualcosa di diverso. Il Gruppo CSE è un gruppo di società, di cui la Cassa è il primo azionista, che lavora soprattutto sui servizi bancari a favore di 160 banche e società di gestione del risparmio italiane ed europee. Il Gruppo ha investito nel solo 2018 40 milioni di euro sull'innovazione tecnologica, di processo e di modificazione dei processi bancari per adeguarli alle numerosissime modifiche normative citate in precedenza anche dal dott. Venesio. Evidenza come il Gruppo Cassa stia dando al CSE un contributo molto importante essendo una delle banche più attive nell'ambito di tutti i gruppi di lavoro in tema di innovazione. A suo avviso la Cassa di Ravenna riesce a coniugare perfettamente tradizione ed innovazione realizzando così un mix estremamente positivo sia per i clienti sia per il territorio in cui la Cassa opera. Conclude auspicando che tale collaborazione possa proseguire

e migliorare nel tempo dando risultati sempre migliori.

Il Presidente ringrazia il dottor Vittorio Lombardi il cui intervento viene applaudito dall'Assemblea dei Soci. Il Presidente Antonio Patuelli, non essendoci ulteriori richieste di intervento, chiude il dibattito esprimendo emozione e commozione per gli apprezzamenti manifestati nei suoi confronti e nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale e di tutto il personale. Ringrazia il dott. Venesio che con il proprio intervento ha dato, come di consueto, una utilissima lezione di strategia e sensibilità bancaria. Ricorda che il dott. Venesio, dopo la Fondazione, è il principale azionista privato, che segue la Cassa con particolarissima attenzione e che è partner anche nella nuova iniziativa di Sifin. Evidenzia che si tratta di una persona eccezionale senza la quale non gli sarebbe stato possibile fare il Presidente dell'ABI né dall'inizio, né nella quotidianità, una persona con la quale vi è un confronto continuo su tutte le problematiche. Prosegue sottolineando come il Presidente sia giuridicamente uno solo, ma le responsabilità e i meriti siano effettivamente di due e per ritiene di esprimere, proprio da Russi, un sentito ringraziamento nei confronti del dott. Venesio. Evidenzia, inoltre, la forte emozione provocatagli dall'intervento del professor Finessi nel momento in cui ha citato i suoi due professori di agraria: il prof. Luigi Perdisa e, suo padre, il prof. Vincenzo Patuelli. Il Presidente ricorda che, qualche decennio fa, quando scomparve suo padre il professor Giorgio Amadei nella prefazione al volume dei

suoi scritti, scrisse che Luigi Perdisa e Vincenzo Patuelli avrebbero continuato a dialogare sui temi di loro interesse, ciascuno dei due, dal campanile del cimitero nel quale riposano; Luigi Perdisa dal cimitero di Godo e Vincenzo Patuelli dal cimitero di San Pancrazio. Il Presidente evidenzia come questi siano sintomi di grande emozione e conclude rivolgendosi al socio Nicolo Rocco Di Torrepadula ringraziandolo per la proposta da lui formulata in merito alla cittadinanza onoraria di Bologna. Ricorda di essere già cittadino onorario di Russi, di Modigliana, per aver fatto per lungo tempo il Presidente dell'Accademia degli Incamminati, e che ora riceverà la cittadinanza onoraria di Cento. Ricorda, infine, che la possibilità di optare per la corresponsione del dividendo in azioni è stata attivata da quando nel portafoglio del Fondo acquisto azioni proprie vi sono state azioni della banca. Per oltre vent'anni la banca non ha avuto in portafoglio nessuna azione propria alla vigilia dell'Assemblea di approvazione del bilancio. Poi sono arrivate le crisi bancarie e, nonostante la maggior parte degli azionisti della Cassa abbia mantenuto le proprie azioni, una serie di azionisti, spaventati dalle numerose crisi bancarie, ha preferito venderle. Di conseguenza, solo da alcuni anni, la banca ha proprie azioni in portafoglio e vi è, conseguentemente, la possibilità di optare fra il pagamento del dividendo in denaro oppure in azioni. Quest'ultima possibilità, ad avviso del Presidente, è la preferibile perché produce un vantaggio sia per gli azionisti, sia per la Cassa che non eroga somme per il pagamento del dividendo e riduce la posta del valore delle azioni proprie che sottraggono, anche se di poco, indici patrimoniali. Conclude ringraziando tutti e manifestando commozione ed entusiasmo.

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

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

Il Presidente ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità dell'articolo 2423 del codice civile:

Stato patrimoniale

 Attività
 6.100.971.850

 Passività
 5.639.295.777

 Patrimonio netto
 443.352.918

 Utile d'esercizio
 18.323.155

Il Conto Economico si riassume nelle seguenti cifre:

Ricavi 237.969.645
Costi 219.646.490
Utile d'esercizio 18.323.155

Il Presidente pone quindi in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Cassa di Ravenna Spa al 31 dicembre 2018, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, invitando l'Assemblea contestualmente a prendere atto della Dichiarazione consolidata

di carattere non finanziario 2018 ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 254 del 2016, cui la relazione sulla gestione fa esplicito riferimento e ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 519 azionisti, portatori complessivamente di n 16.613.496 azioni, pari al 57,07 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'assemblea ha approvato con il voto unanime dei presenti il bilancio di esercizio della Cassa di Ravenna Spa al 31 dicembre 2018 ed ha preso atto della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2018 redatta ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 254 del 2016.

Il Presidente pone quindi in votazione la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio con la proposta di distribuzione di un dividendo, con data stacco 23 aprile 2019, pari ad euro 0,40 lordi in pagamento dal giorno mercoledì 19 maggio 2019, pari valuta, con la possibilità per ciascun azionista di optare, dal 23 aprile 2019 fino alle ore 15.30 del 10 maggio 2019, per il pagamento del dividendo stesso in azioni nella misura di 1 azione ogni 42 azioni possedute, fino al totale delle azioni presenti nel fondo acquisto azioni proprie alla data dello stacco (23 aprile 2019), che verranno assegnate a ciascun socio mercoledì 16 maggio 2019, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 519 azionisti, portatori complessivamente di n 16.613.496 azioni, pari al 57,07 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata con il voto unanime dei presenti la proposta di destinazione dell'utile di esercizio e di distribuzione di un dividendo pari ad euro 0,40 lordi, con la possibilità per ciascun azionista di optare per il pagamento del dividendo stesso in azioni presenti nel fondo acquisto azioni proprie nella misura di 1 azione ogni 42 azioni possedute.

* * *

2. Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, mediante utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie

Il Presidente invita il Direttore Generale a leggere la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la disposizione di azioni emesse dalla Cassa (a pagg. 42 e 43 del fascicolo di bilancio).

"Signori Azionisti,

siete stati convocati in sede ordinaria per discutere e deliberare in merito all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, nei termini e con le modalità di seguito indicate.

Si ricorda, preliminarmente, che la precedente autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie, approvata dall'Assemblea del 6 aprile 2018 ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del codice civile, verrà in scadenza con l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio 2018.

Si ricorda inoltre che, in attuazione della suddetta deliberazione assembleare, nonché dei provvedimenti autorizzativi rilasciati da Banca d'Italia in data 29 aprile 2015 ed in data 6 ottobre 2017 ai sensi degli

articoli 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 (denominato CRR) e del Regolamento delegato UE n. 241/2014, il Fondo Acquisto Azioni Proprie è stato utilizzato per i seguenti importi:

- sono state acquistate, fino alla data odierna, per un importo complessivo di 5.109.552,55 euro, n. 305.537 azioni proprie;
- sono state assegnate n. 184.371 azioni proprie ai soci che hanno optato per il pagamento del dividendo relativo all'esercizio 2017 in azioni nella misura di 1 azione ogni 43 azioni possedute, con accredito del Fondo acquisto azioni proprie per un importo di 3.171.181,20 euro;
- sono state vendute n. 10.600 azioni, <u>con accredito</u> del Fondo acquisto azioni proprie per un importo di 179.673,80 euro.

Alla data odierna il Fondo risulta complessivamente utilizzato per l'importo di 12.889.039,78 euro (n. 764.795 azioni).

A seguito dell'adesione da parte della Cassa, tramite l'aderente diretto Banca Akros di Milano, in data 8 maggio 2017, al sistema multilaterale di negoziazione Hi-Mtf Order Driven comparto azionario, gli utilizzi del Fondo Acquisto Azioni proprie sono avvenuti in conformità del relativo Regolamento interno, approvato dal Consiglio di amministrazione e consultabile sul sito internet della banca, nonché del Regolamento del mercato Hi-Mtf presente nel loro sito e rispettando le prassi di mercato ammesse dalla Consob applicabili alle negoziazioni sui mercati MTF.

1. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione

Il Consiglio di Amministrazione si è determinato a sottoporre all'Assemblea la richiesta di autorizzazione ad effettuare operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie in quanto si ritiene che tale facoltà costituisca uno strumento di flessibilità gestionale ed anche strategica della quale gli Amministratori possano continuare a disporre al fine di perseguire i seguenti obiettivi, individuati anche nel Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie:

- 1. sostegno della liquidabilità del titolo, nell'interesse della generalità degli azionisti;
- 2. assegnazione di azioni ai soci a titolo di dividendo, se già presenti nel Fondo Acquisto Azioni proprie;
- 3. impiego delle azioni già presenti nel Fondo Acquisto Azioni proprie come corrispettivo nell'ambito di operazioni di interesse della Banca.

2. Indicazioni sul numero massimo delle azioni per le quali si richiede l'autorizzazione

Il capitale sociale sottoscritto e versato della Società è rappresentato da n. 29.110.000 azioni ordinarie, del valore nominale di 11,80 euro ciascuna, per un valore complessivo di Euro 343.498.000,00.

Tenuto conto di quanto sopra, si propone all'Assemblea di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad acquistare azioni proprie della Società, in una o più volte, in misura liberamente determinabile dal Consiglio stesso, fino alla concorrenza dell'importo massimo di euro 22.000.000,00 e comunque sempre nell'ambito del limite autorizzato da Banca d'Italia, per un numero massimo di 1.000.000 di azioni.

L'autorizzazione richiesta include la facoltà di disporre successivamente delle azioni proprie in portafoglio, in una o più volte.

3. Durata per la quale si richiede l'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e comunque, per un periodo massimo di 18 mesi a far tempo dalla data nella quale l'Assemblea adotterà la corrispondente deliberazione (ai sensi dell'articolo 2357, comma 2 del codice civile).

Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere alle operazioni autorizzate in una o più volte e in ogni momento.

4. Corrispettivo minimo e massimo

L'utilizzo del Fondo Acquisto Azioni proprie, in acquisto o vendita, avverrà in osservanza dei limiti previsti nel Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie, nonché delle regole del mercato Hi-Mtf.

Il prezzo di acquisto delle azioni sarà individuato di volta in volta, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse dalla Consob, senza superare, in ogni caso, i seguenti limiti:

- corrispettivo minimo per l'acquisto: 15,00 euro;
- corrispettivo massimo per l'acquisto: 19,00 euro.

La vendita e/o l'utilizzo delle azioni proprie avverrà in tutte le forme e le modalità consentite dalla vigente normativa e dal Regolamento del Fondo Acquisto Azioni Proprie ad un prezzo unitario non inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (15,00 euro); non si determina il prezzo massimo per le operazioni di disposizione delle azioni proprie, che è determinato dalla domanda.

5. Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e le alienazioni di azioni proprie

Ai sensi dell'articolo 144-bis comma 1 lettera b) del Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999), il Consiglio di Amministrazione propone che l'autorizzazione sia concessa per l'effettuazione degli acquisti *sul sistema multilaterale di negoziazione Hi-Mtf* Order Driven comparto azionario, nel quale le nostre azioni sono negoziate dall'8 maggio 2017.

Le operazioni di acquisto e di disposizione di azioni proprie per le quali si richiede l'autorizzazione saranno eseguite nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari, nazionali e comunitarie, anche in tema di abusi di mercato, nonché in conformità del Regolamento del Fondo Acquisto Azioni proprie, pubblicato sul sito internet della Cassa e del Regolamento del mercato Hi-Mtf pubblicato nel sito www.himtf.com.

Delle operazioni di acquisto e di disposizione di azioni proprie verrà fornita adeguata comunicazione nel sito internet della banca in ottemperanza agli obblighi di informazione applicabili.

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

Vi invitiamo quindi a approvare la suddetta proposta.

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

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

o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 509 azionisti, portatori complessivamente di n.16.606.951 azioni, pari al 57,05 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'Assemblea unanime ha approvato la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la disposizione delle azioni proprie negoziate sul mercato Hi-Mtf, ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter codice civile, nei termini e secondo le modalità proposte, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente, ottemperando a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità competenti.

* * *

3. Conferimento dell'incarico di Revisione Legale dei conti per gli esercizi 2019-2027

Il Presidente ricorda che con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 viene a scadere l'incarico di revisione legale dei conti conferito per il novennio 2010-2018 dalla Cassa di Ravenna Spa alla società di revisione Deloitte & Touche Spa di Milano. E' pertanto necessario sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti il conferimento dell'incarico ad altra società di revisione legale.

L'incarico in oggetto, infatti, non potrà essere nuovamente conferito al Revisore uscente completandosi, al termine dell'esercizio 2018, il periodo novennale previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, il quale dispone che "l'incarico di revisione ha durata di nove esercizi e non può essere rinnovato o nuovamente conferito se non siano trascorsi almeno quattro esercizi dalla data di cessazione."

Con l'approvazione del bilancio di esercizio 2018 scadono anche gli incarichi di revisione legale dei conti conferiti alla medesima società di revisione Deloitte & Touche Spa per il novennio 2010-2018 dalla Banca di Imola Spa e dal Banco di Lucca e del Tirreno Spa e per il triennio 2016-2018 dalla Sorit Spa.

Nel mese di ottobre 2018 La Cassa di Ravenna Spa, in qualità di Capogruppo, ha pertanto avviato la procedura per la selezione del Revisore legale dei conti Unico di Gruppo per il novennio 2019-2027, in conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 come da ultimo modificato dal D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 135, e Regolamento Europeo 537/2014, relativo agli enti di interesse pubblico e all'attività di revisione sugli enti di interesse pubblico).

Il Consiglio ha ritenuto che l'individuazione di un Revisore Unico costituisca un vantaggio per il Gruppo in termini di riduzione degli oneri amministrativi ed economici, di razionalizzazione del sistema complessivo di verifica esterna dei bilanci permettendo una maggiore efficacia ed efficienza nello svolgimento dell'attività di revisione agevolando altresì l'assunzione di responsabilità da parte del revisore legale sull'intero Gruppo.

Nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento la Cassa ha ritenuto opportuno organizzare una procedura di selezione unica che valga per tutte le banche e le altre società controllate secondo le rispettive norme di riferimento.

La procedura di selezione si è svolta secondo quanto previsto dall'articolo 16, comma 3 del Regolamento Europeo 537/2014 sotto la responsabilità del Collegio Sindacale della Cassa di Ravenna Spa e con il coinvolgimento dei Collegi Sindacali delle banche e delle società del Gruppo.

Ad esito della procedura di selezione, il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 16, comma 2 del Regolamento ha quindi predisposto una Raccomandazione motivata per il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti, contenente due possibili alternative di conferimento e una preferenza debitamente giustificata per una delle due, e che riporta anche i dettagli del corrispettivo e della sezione economica relativi alle Offerte pervenute dalle due società proposte.

"Raccomandazione del Collegio Sindacale della Cassa di Ravenna Spa" per il conferimento dell'incarico di Revisore legale dei conti Unico di Gruppo per il novennio 2019-2027

1. Introduzione

Con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 verrà a scadere l'incarico di revisione legale dei conti conferito per il novennio 2010-2018 da La Cassa di Ravenna Spa alla società di revisione Deloitte & Touche Spa di Milano.

Con l'approvazione del bilancio di esercizio 2018 scadranno anche gli incarichi di revisione legale dei conti conferiti alla medesima società di revisione Deloitte & Touche Spa per il novennio 2010-2018 dalla Banca di Imola Spa e dal Banco di Lucca e del Tirreno Spa e per il triennio 2016-2018 dalla Sorit Spa.

Diversa scadenza hanno, invece, gli incarichi di revisione legale conferiti dalla Italcredi Spa alla medesima società Deloitte & Touche Spa per il novennio 2016-2024 e dalla Sifin Srl alla società Baker Tilly Spa per il novennio 2017-2025.

Nel mese di ottobre 2018, La Cassa di Ravenna Spa, in qualità di Capogruppo, ha pertanto avviato la procedura per la selezione del Revisore legale dei conti Unico di Gruppo per il novennio 2019-2027, in conformità alla normativa vigente e di seguito più in dettaglio descritta.

Il Consiglio ha ritenuto che l'individuazione di un Revisore Unico costituisca un vantaggio per il Gruppo in termini di riduzione degli oneri amministrativi ed economici, di razionalizzazione del sistema complessivo di verifica esterna dei bilanci permettendo una maggiore efficacia ed efficienza nello svolgimento dell'attività di revisione agevolando altresì l'assunzione di responsabilità da parte del revisore legale sull'intero Gruppo.

Nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento la Cassa ha ritenuto opportuno organizzare un'unica gara che valga per tutte le banche e le altre società controllate secondo le rispettive norme di riferimento.

Il Collegio Sindacale ha predisposto la seguente raccomandazione secondo le finalità prescritte dalla normativa vigente al Consiglio di Amministrazione della Banca, contenente due possibili alternative di conferimento con la preferenza debitamente giustificata per una delle proposte ricevute, per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti.

2. Quadro normativo

La disciplina relativa alla revisione legale dei conti è contenuta nelle seguenti norme:

- D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 come da ultimo modificato dal D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 135, in vigore dal 5 agosto 2016 (il "Decreto");
- Regolamento Europeo 537/2014, relativo agli enti di interesse pubblico e all'attività di revisione sugli enti di interesse pubblico, applicabile dal 17 giugno 2016 (il "Regolamento");
- D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "TUF");
- Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni (il "Regolamento Emittenti");

La Raccomandazione è stata predisposta a seguito di apposita procedura di selezione avviata dalla Banca Capogruppo e della quale il Collegio Sindacale è responsabile dello svolgimento, attuata secondo quanto previsto dall'articolo 16, comma 3 del Regolamento.

3. La procedura di selezione

3.1 Premessa

Preliminarmente, si fa presente che l'incarico in oggetto non potrà essere nuovamente conferito al Revisore uscente completandosi, al termine dell'esercizio 2018, il periodo novennale previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, il quale dispone che "l'incarico di revisione ha durata di nove esercizi e non può essere rinnovato o nuovamente conferito se non siano trascorsi almeno quattro esercizi dalla data di cessazione."

Ai fini della procedura di selezione, il Collegio Sindacale si è avvalso del supporto del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Gruppo (a cui riporta altresì l'Area Amministrativa di Gruppo) e del Responsabile della Funzione di Revisione Interna di Gruppo.

Inoltre sono stati coinvolti nel processo di selezione anche i Collegi Sindacali di tutte le banche e società controllate facenti parte del Gruppo bancario.

3.2 La richiesta di offerta

In considerazione delle dimensioni e della composizione del Gruppo bancario della Cassa, della sua distribuzione territoriale articolata in più Regioni, esaminate le relazioni di trasparenza pubblicate dalle società di revisione ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento UE 537/2014, la Cassa di Ravenna Spa di concerto con il Collegio Sindacale ha individuato le Società da invitare alla gara: le tre cosiddette "big four" residue, e precisamente PriceWaterhouse Coopers Spa, EY Spa e KPMG Spa (escludendo Deloitte & Touche in quanto incaricata uscente) e la società BDO Italia S.p.A..

In data 7 novembre 2018, la Capogruppo La Cassa di Ravenna Spa, ha inviato alle società PriceWaterHouse Coopers Spa, EY Spa, KPMG Spa e BDO Italia Spa una lettera di invito a presentare un'Offerta per lo svolgimento dei servizi di revisione, riportati nell'Allegato 1 della presente Raccomandazione, a favore della Cassa a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2027.

Poiché il revisore legale della Cassa di Ravenna Spa Capogruppo assume rilievo quale revisore principale del Gruppo bancario La Cassa di Ravenna, l'invito alla presentazione dell'Offerta è stato altresì esteso alle banche e società ricomprese nel Gruppo.

La lettera di invito è stata predisposta indicando:

- i dettagli necessari per comprendere l'operatività della Banca e del Gruppo ed il tipo di attività richiesta;
- i criteri di selezione adottati per la valutazione delle Offerte, improntati a criteri di trasparenza e non discriminazione secondo quanto prescritto dall'articolo 16, comma 3 del Regolamento;
- le ulteriori informazioni in merito alle modalità ed ai termini della procedura di selezione.

Si fa presente che non è stata preclusa in alcun modo la partecipazione alla procedura di selezione da parte di imprese che abbiamo ricevuto, nell'anno solare precedente, meno del 15% del totale dei propri corrispettivi per la revisione da enti di interesse pubblico in Italia.

3.3 Componenti delle Offerte ai fini dell'applicazione dei criteri di selezione

Preliminarmente, ai fini della presentazione delle Offerte, la Banca Capogruppo, di concerto con il Collegio Sindacale, ha identificato criteri di selezione chiari ed oggettivi allo scopo di garantire un procedimento caratterizzato da trasparenza e tracciabilità delle attività svolte e delle decisioni assunte.

Nel definire i criteri di selezione, si è inteso valorizzare una serie di elementi sia qualitativi, sia quantitativi, in modo tale da poter analizzare e valutare individualmente ogni singolo aspetto rilevante, sintetizzati nella lettera di Invito nelle seguenti categorie:

- > conoscenza della Banca e del Gruppo: (Sezione Amministrativa)
- > valutazione della società di revisione e del suo network: (Sezione Generale)
- valutazione dell'approccio metodologico proposto: (Sezione Tecnica)
- valutazione del team di revisione: (Sezione Professionale)
- > valutazione del monte ore totale previsto: (Sezione economica I)
- > ammontare corrispettivo complessivo previsto: (Sezione economica II)

Si precisa inoltre che sono state richieste ai partecipanti alla gara alcune specifiche modalità tecniche per la quotazione, al fine di rendere le offerte comparabili, tra i quali:

- rivalsa del contributo di vigilanza da corrispondere a Consob (per i servizi applicabili) entro un tetto massimo del 50%;
- rimborso delle spese accessorie sostenute per lo svolgimento del lavoro in misura forfettaria entro un tetto massimo del 5% dei corrispettivi.

Inoltre:

- è stato indicato quale livello minimo ottimale quantomeno una incidenza percentuale rispettivamente del 5% per il Partner responsabile del lavoro e del 55% per i Manager e i Revisori esperti, rispetto al totale della prestazione del team di revisione;
- è stata richiesta la stabilità del team, il più possibile nel corso della durata dell'incarico e quindi l'impegno a non variare le figure professionali di riferimento.

3.4 Svolgimento della Gara

Entro la data del 4 dicembre 2018 sono pervenute alla Banca le Offerte di PriceWaterHouse Coopers Spa, EY Spa, KPMG Spa e BDO Italia Spa, integrate dal corredo informativo e documentale richiesto.

Successivamente si sono svolti incontri di approfondimento tenutisi tra il Collegio Sindacale e le singole società offerenti alla presenza del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del Responsabile della Funzione di Revisione interna. A seguito di questi incontri, tutte le società hanno effettuato rilanci per la sola parte economica.

Sulla base della documentazione pervenuta e tenendo presenti i criteri di valutazione, alla luce degli approfondimenti istruttori, il Collegio Sindacale ha valutato nel dettaglio le Offerte attraverso l'analisi, per ciascun criterio di valutazione, dei singoli aspetti distintivi e qualificati di ciascuna delle stesse, con il supporto del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Le analisi compiute sulle Offerte e sulle informazioni integrative ricevute hanno evidenziato, tra l'altro, che:

(i) le modalità di svolgimento della revisione illustrate nelle Offerte, anche considerate le ore e

le risorse professionali all'uopo previste, risultano generalmente adeguate in relazione all'ampiezza e alla complessità dell'incarico;

- (ii) tutte le Offerte contengono specifica e motivata dichiarazione concernente l'impegno a comprovare il possesso dei requisiti d'indipendenza previsti dalla legge, con particolare riferimento agli artt. 10 e 17 del Decreto, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente;
- (iii) tutte le società di revisione legale offerenti risultano disporre, pur con caratterizzazioni e livelli diversi, di organizzazione e idoneità tecnico professionali adeguate alle dimensioni e alla complessità dell'incarico ai sensi degli artt. 10-bis, 10-ter, 10-quater e 10-quinquies del Decreto ed il possesso dei requisiti previsti dal Regolamento.

4. Criteri di valutazione

Come riportato anche nella Lettera di invito, ai fini della presente Raccomandazione si è inteso valorizzare sia elementi di tipo qualitativo, ai quali è stato attribuito un peso preponderante, sia elementi quantitativi, in modo da poter analizzare e valutare individualmente ogni singolo aspetto rilevante e, in seguito, ricondurlo ed apprezzarlo anche all'interno del quadro generale.

Si è quindi cercato di soppesare tutti i vari fattori coinvolti nel processo di valutazione in modo che i punteggi finali rispecchiassero fedelmente le specifiche esigenze individuate dalla Banca.

Più in dettaglio, nel valutare il set informativo fornito con la presentazione delle Offerte, ai criteri di selezione predeterminati sono stati applicati i seguenti punteggi/ pesi:

- Aspetti qualitativi: 65 punti
 - (i) conoscenza del Gruppo: 15 punti
 - (ii) valutazione della società di revisione e del suo network: 17 punti
 - (iii) valutazione dell'approccio metodologico: 15 punti
 - (iv) valutazione del team di revisione: 18 punti
- Aspetti quantitativi: 35 punti
 - (i) valutazione del monte ore totale previsto: 10 punti
 - (ii) ammontare complessivo previsto: 25 punti

Per gli aspetti quantitativi si è attribuita rilevanza anche alla suddivisione del monte ore complessivo per categoria professionale e aree di intervento, alla composizione quali-quantitativa dei team, alla tariffa oraria lorda per categoria professionale, alla incidenza e modalità di calcolo delle spese.

Nello specifico, la procedura di valutazione si è svolta preliminarmente assegnando ad ogni singola voce individuata all'interno delle macro-categorie (come sopra riportate) un punteggio massimo di votazione stabilito in base alla rilevanza delle singole voci e in modo tale che la somma del punteggio massimo attribuito ad ogni voce risultasse pari al parametro di ponderazione espresso in percentuale assegnato alla macro-categoria di riferimento; attribuendo specifici punteggi, nel limite del punteggio massimo stabilito, per ogni singola voce e sommando e confrontando i vari risultati così ottenuti.

5. Valutazione delle offerte

Tutto quanto sopra considerato e tenuto conto dell'esito della procedura di ponderazione degli aspetti qualitativi e quantitativi sopra illustrati, il Collegio Sindacale ha effettuato le seguenti valutazioni delle Offerte.

Preliminarmente in base alla documentazione pervenuta risulta confermato come le Società Offerenti siano tutte accomunate dal fatto di appartenere a network internazionali di primario standing con elevati livelli di qualità e professionalità dei servizi offerti; ne è testimonianza una buona valutazione con punteggi elevati assegnati a tutte e quattro le Società Offerenti che peraltro evidenziano limitate differenze.

5.1 Aspetti qualitativi

- (i) Conoscenza del Gruppo: nell'ambito di tale area di valutazione si è prestata attenzione alla conoscenza del Gruppo maturata in passato dalle Società Offerenti, in particolare, attraverso la prestazione di servizi non audit, oltrechè al volume di servizi prestati nei tempi più recenti e all'impatto sulle diverse funzioni aziendali per il cambio consulente causa attività incompatibili.
- Valutazione della Società di revisione e del suo network: tutte le Società Offerenti hanno maturato una rilevante esperienza nell'attività di revisione di società/gruppi operanti nel settore bancario italiano e di società/gruppi quotate italiane sia del settore finanziario che industriale. Quella dalle dimensioni meno rilevanti (BDO Italia SpA) è attualmente Revisore Legale della Banca d'Italia nei confronti della quale presta diverse attività. In questa area di valutazione è stata prestata attenzione (oltre agli incarichi svolti per la BCE e la Banca d'Italia) anche all'esame degli incarichi in corso e/o in scadenza, alla presenza anche locale del network e delle practice IFRS.
- Valutazione dell'approccio metodologico: in questo ambito sono stati valutati positivamente alcuni profili caratterizzanti, quali il piano di revisione, il processo di interazione con le funzioni aziendali, il piano di transizione nonché le tecniche di data analytics e i processi di audit analytics. In tale ultimo contesto si è riscontrato come tutte le Società Offerenti abbiano sviluppato ed implementato sistemi e processi deputati all'acquisizione ed al trattamento di grandi quantità di dati ed informazioni al fine di individuare ed analizzare i rischi di revisione e calibrare gli approcci specifici ed i piani di audit e verifica. In tal senso si è confermata opportuna la scelta di invitare tutte le Società Offerenti.
- (iv) <u>Valutazione del team di revisione</u>: tutti i gruppi di lavoro proposti dalle Società Offerenti sono composti da risorse dotate di buone competenze e di grande esperienza nel settore forti della titolarità in diversi progetti con realtà bancarie. Primaria importanza è stata data in primis ai profili dei partner responsabili e dei manager; particolare attenzione è stata dedicata anche agli specialisti delle seguenti aree: Principi contabili internazionali, Area fiscale, Normativa e Regolamentazione, Information Technology e ITGC.

5.2 Aspetti quantitativi

Sotto il profilo quantitativo il costo complessivo indicato nelle Offerte pervenute per le attività di revisione legale dei bilanci individuali e consolidato del Gruppo e per i servizi connessi risulta in linea con le aspettative della Banca seppur con alcune differenze in termini di monte ore stimato, costi medi orari modalità di rimborso spese.

5.3 Punteggi assegnati

Sulla base delle attività svolte, sono stati assegnati i seguenti punteggi:

SOCIETA'	Aspetti Qualitativi	Aspetti Quantitativi	Totale
KPMG Spa	56,8	28,6	85,4
BDO Italia Spa	52,1	30,6	82,7
EY Spa	56,2	25,5	81,7
PriceWaterhouse			
Coopers Spa	56,5	24,1	80,6

6. Raccomandazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale

- sulla base della procedura svolta, delle valutazioni delle Offerte e dell'esito delle stesse,
- tenuto conto l'art. 16, comma 2 del Regolamento, che prevede che la raccomandazione motivata del Collegio Sindacale debba contenere almeno due possibili alternative di conferimento, con espressione di una preferenza debitamente giustificata per una delle due

RACCOMANDA

al Consiglio di amministrazione di proporre all'Assemblea di conferire l'incarico di revisione legale Unico di Gruppo de La Cassa di Ravenna per gli esercizi 2019-2027 alla società **KPMG Spa o alla società BDO Italia Spa.** Le condizioni economiche e le principali condizioni contrattuali relative alle predette Società di Revisione sono riportate nell'Allegato 2; tra le due

ESPRIME LA PROPRIA PREFERENZA

nei confronti della società **KPMG Spa** in quanto società risultante con il punteggio più elevato a seguito della procedura di valutazione delle Offerte effettuata e pertanto ritenuta maggiormente idonea all'assolvimento dell'incarico e in linea con le esigenze della Banca.

Al Consiglio di Amministrazione si inviano altresì gli schemi di convenzioni e le condizioni generali di contratto applicabili presentate dalle citate società unitamente ai documenti di Offerta pervenuti.

7. Dichiarazioni

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del Regolamento dichiara che la presente Raccomandazione non è stata influenzata da parti terze e che non è stata applicata alcuna delle clausole di cui all'art. 6 del Regolamento.

Ravenna, 17 gennaio 2019

IL COLLEGIO SINDACALE"

Allegato 1 alla Raccomandazione del Collegio Sindacale

Servizi inclusi nell'Offerta connessi alla revisione legale della Cassa di Ravenna Spa:

- revisione legale del Bilancio di esercizio;
- revisione legale del Bilancio consolidato del Gruppo La Cassa di Ravenna;
- espressione di un giudizio di coerenza della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e della Relazione sulla Gestione rispetto ai contenuti del bilancio;
- revisione contabile limitata dei prospetti contabili per la determinazione dell'utile infrannuale al 30 giugno della Cassa a livello separato e consolidato ai fini dell'inclusione del risultato intermedio nel calcolo del Capitale primario di classe 1 ai sensi dell'art. 26, comma 2 lettera a) del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013;
- rilascio attestazioni connesse con l'attività di revisione svolta ai fini dell'inclusione dell'utile in corso di formazione alla fine del primo semestre e/o dell'utile di esercizio prima di adottare una decisione formale di conferma del risultato finale d'esercizio, nel Calcolo del Capitale primario di classe 1 ai sensi dell'art. 26, comma 2 lettera a) del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013;
- verifica della regolare tenuta della contabilità;
- verifiche connesse alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali;
- verifiche relative al calcolo del contributo al Fondo Nazionale di Garanzia;
- attestazione sulla conformità della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo bancario ai sensi del D.Lgs. 254/2016.

*

Allegato 2 alla Raccomandazione del Collegio Sindacale

Identificazione della Società di Revisione

Società di Revisione: KPMG S.p.A.

Sede Legale in: Milano, Via Vittor Pisani n. 25 (20124)

Numero Iscrizione Albo: Sezione A, n. 70623

Codice fiscale: 00709600159

Onorari di revisione ("Onorari")

KPMG S.p.A		ORE ED ONORARI DI REVISIONE	
•	ORE (*)	ONORARI	
Revisione legale di La Cassa di Ravenna			
Revisione del Bilancio d'esercizio (**)	700	44.500	
Revisione del Bilancio consolidato	140	8.000	
Verifica della regolare tenuta della contabilità	110	8.000	
Revisione contabile limitata del Bilancio consolidato semestrale abbreviato e dei prospetti contabili semestrali della Capogruppo inclusi nella Relazione finanziaria semestrale del Gruppo	140	10.000	
Revisione contabile limitata dei prospetti contabili per la determinazione dell'utile infrannuale al 30 giugno e dell'utile d'esercizio prima di adottare una decisione formale ai fini dell'inclusione del risultato nel calcolo del Capitale primario di classe 1 (***)	16	500	
Attestazione sulla conformità della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Bancario ai sensi del D.Lgs. 254/2016	110	6.000	
	1.216	77.000	

^(*) Piramide di attribuzione delle Ore per figura professionale: Partner (inclusi Specialisti) 10%, Senior Manager e Manager (inclusi Specialisti): 20%, Revisore esperto/Senior (inclusi Specialisti) 35%; Assistant 35% per tutte le attività (**) Dato comprensivo di:

⁻ espressione del giudizio di coerenza sulla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e sulla Relazione sulla Gestione con il Bilancio

⁻ verifiche relative al calcolo del contributo al Fondo Nazionale di Garanzia e alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali

(***) Attestazioni richieste dalla Banca Centrale Europea ai sensi dell'art. 26, comma 2 lettera a) del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013

Sono previsti rimborsi per le spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, spese per la permanenza fuori sede e/o trasferimenti o spese accessorie o di segreteria entro un limite massimo del 5% dei corrispettivi.

Agli Onorari si aggiunge la rivalsa del contributo di vigilanza dovuto alla Consob in attuazione dell'art. 40 della Legge 23 dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche e integrazioni ove applicabile nella misura del 50% dello stesso, nonché l'IVA.

Revisione Onorari

Gli Onorari dovranno essere adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo; l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita a decorrere dal 1°luglio 2020.

Se si dovessero presentare circostanze tali da comportare un aggravio rilevante dei tempi rispetto a quanto stimato nella proposta quali, il cambiamento della struttura e dimensione della Capogruppo e/o dalle Società del Gruppo, cambiamenti normativi, di principi contabili e/o di revisione, l'effettuazione di operazioni complesse poste in essere dalla Capogruppo e/o dalle Società del Gruppo, ulteriori procedure di revisione o obblighi supplementari attinenti lo svolgimento della revisione legale, quali ad esempio la richiesta di incontri, informazioni e documenti da parte di organismi di vigilanza, nonché le eventuali attività addizionali effettuate in relazione alle società esaminate da altri revisori KPMG S.p.A. comunicherà alla Banca tali circostanze al fine di concordare un'eventuale integrazione dei corrispettivi e del numero di ore. Ugualmente, se dovesse esser impiegato minor tempo del previsto, anche in funzione delle prevedibili ottimizzazioni nei processi, i corrispettivi e le ore saranno ridotti proporzionalmente.

Altre condizioni contrattuali

Condizioni *standard* per gli incarichi di revisione KPMG S.p.A. L'attività di transizione con il revisore uscente è a carico di KPMG S.p.A.

*

Allegato 2 alla Raccomandazione del Collegio Sindacale

Identificazione della Società di Revisione

Società di Revisione: BDO Italia S.p.A.

Sede Legale in: Milano, Viale Abruzzi n. 94 (20124) Numero Iscrizione Albo: Sezione A, n. 167911

Codice fiscale: 07722780967

Onorari di revisione ("Onorari")

BDO Italia S.p.A		ORE ED ONORARI DI REVISIONE	
•	ORE (*)	ONORARI	
Revisione legale di La Cassa di Ravenna			
Revisione del Bilancio d'esercizio (**)	660	33.500	
Revisione del Bilancio consolidato	100	5.000	
Verifica della regolare tenuta della contabilità	100	5.000	
Revisione contabile limitata del Bilancio consolidato semestrale abbreviato e dei prospetti contabili semestrali della Capogruppo inclusi nella Relazione finanziaria semestrale del Gruppo	120	6.500	

Revisione contabile limitata dei prospetti contabili per la determinazione dell'utile infrannuale al 30 giugno e dell'utile d'esercizio prima di adottare una decisione formale ai fini dell'inclusione del risultato nel calcolo del Capitale primario di classe 1 (***)	20	1.000
Attestazione sulla conformità della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Bancario ai sensi del D.Lgs. 254/2016	200	13.000
	1.200	64.000

^(*) Piramide di attribuzione delle Ore per figura professionale: Partner 7%, Manager 26%, Revisore esperto 32%; Assistant 35% per tutte le attività

Sono previsti rimborsi per le spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, spese per la permanenza fuori sede e/o trasferimenti o spese accessorie o di segreteria entro un limite massimo del 5% dei corrispettivi.

Agli Onorari si aggiunge la rivalsa del contributo di vigilanza dovuto alla Consob in attuazione dell'art. 40 della Legge 23 dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche e integrazioni ove applicabile nella misura del 50% dello stesso, nonché l'IVA.

Revisione Onorari

Gli Onorari dovranno essere adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo; l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita a decorrere dalla revisione del bilancio 2020.

Eventuali altre attività che BDO Italia SpA fosse chiamata a svolgere, alla luce delle sopravvenute modifiche del quadro normativo di riferimento e delle regole contabili applicabili, o in relazione ad operazioni straordinarie cui dovessero partecipare le entità del Gruppo, ulteriori adempimenti e/o pareri, relazioni ed attestazioni in qualità di società incaricata della revisione legale saranno oggetto di volta in volta di proposte autonome ad integrazione della presente Offerta. Inoltre, se si dovessero presentare circostanze tali da comportare un rilevante aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato nella presente Offerta quali, a titolo esemplificativo, il cambiamento della struttura e dimensione delle Società e del Gruppo, modifiche nei presidi istituiti nell'ambito del sistema di controllo interno e/o nel processo di predisposizione dell'informativa finanziaria, la mancata o ritardata consegna della documentazione necessaria, l'indisponibilità delle persone dalle quali riterremo necessario acquisire elementi probativi, cambiamenti normativi, di principi contabili e/o di principi di revisione, nuovi orientamenti professionali, l'effettuazione di operazioni complesse o straordinarie da parte della Cassa di Ravenna Spa, esse saranno discusse con la Direzione della società per formulare un'integrazione scritta alla stessa.

Al fine di definire l'accezione di rilevanza, la variazione verrà applicata considerando una franchigia minima del 15% dei corrispettivi tempo per tempo previsti.

Altre condizioni contrattuali

Condizioni *standard* per gli incarichi di revisione BDO Italia S.p.A. L'attività di transizione con il revisore uscente è a carico di BDO Italia S.p.A."

Il Consiglio di Amministrazione, individuati i criteri di selezione e preso atto delle analisi compiute e delle valutazioni effettuate delle Offerte pervenute dalle quattro società di revisione legale di primario standing internazionale invitate alla procedura di selezione, ha condiviso la Raccomandazione e la preferenza espressa dal Collegio Sindacale.

^(**) Dato comprensivo di:

⁻ espressione del giudizio di coerenza sulla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e sulla Relazione sulla Gestione con il Bilancio

⁻ verifiche relative al calcolo del contributo al Fondo Nazionale di Garanzia e alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali (***) Attestazioni richieste dalla Banca Centrale Europea ai sensi dell'art. 26, comma 2 lettera a) del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013

Il Consiglio di Amministrazione propone quindi all'Assemblea dei Soci, in via principale, di conferire l'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2019-2027 alla società KPMG Spa di Milano nei termini ed alle condizioni dell'offerta formulata dalla suddetta società di revisione, riportati nella Raccomandazione del Collegio Sindacale.

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 503 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.591.478 azioni, pari al 57 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta di conferire alla società KPMG di Milano l'incarico di revisione legale dei conti della Cassa di Ravenna Spa per gli esercizi 2019-2027, nei termini ed alle condizioni dell'offerta formulata dalla suddetta società di revisione, riportati nella Raccomandazione del Collegio Sindacale.

* * *

4. Elezione di dodici Amministratori;

5. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;

Il Presidente illustra congiuntamente i due punti all'ordine del giorno facendo presente che è che è giunto a conclusione il mandato triennale dell'intero Consiglio di amministrazione composto finora da 14 componenti. Dopo le modifiche statutarie deliberate dall'Assemblea del 16 aprile 2015, il nuovo Consiglio di amministrazione per Statuto deve essere composto da un numero pari, compreso tra dieci e quattordici membri.

Ai sensi dell'art. 7.1 dello Statuto, il numero dei Consiglieri da eleggere è stato determinato dal Consiglio di amministrazione, nella seduta dell'11 marzo 2019, in dodici.

Il Presidente ricorda inoltre che è giunto a conclusione il mandato triennale dell'intero Collegio Sindacale, composto per Statuto da tre Sindaci effettivi; devono inoltre essere eletti due Sindaci supplenti.

Il Presidente ricorda che ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto sociale, ogni lista di candidati a Consigliere deve essere composta da nominativi che hanno dichiarato di essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità imposti dalla normativa vigente e che almeno 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 richiamato dall'articolo 147 ter del D.Lgs. 58/1998 "Testo Unico della Finanza".

I candidati al Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla legge.

Il Presidente ricorda inoltre che a termini di Statuto, la lista di candidati a Consiglieri di amministrazione

presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna potrà eleggere al massimo sei nominativi. I nominativi indicati nelle liste che non risulteranno eletti in questa assemblea, potranno essere chiamati a sostituire di volta in volta gli amministratori della medesima lista che dovessero cessare dalla carica.

Sono state presentate due liste di candidati sia per il Consiglio di amministrazione, sia per il Collegio Sindacale, rispettivamente da un gruppo di 319 azionisti e dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, composte dai seguenti nominativi.

Alla lista presentata da parte dei 319 azionisti, intestatari complessivamente di n. 1.711.059 azioni, pari al 5,87 % del capitale sociale, è stato attribuito il n. 1 e risulta composta come di seguito:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA	REQUISITO DI
				NASCITA	INDIPENDENZA
					(SI/NO)
1	PATUELLI	ANTONIO	BOLOGNA	10.02.1951	NO
2	BUDASSI	ROBERTO	RAVENNA	26.09.1950	SI
3	POLETTO	GIANCARLO	Casale Monferrato (AL)	10.08.1959	SI
4	GIANNI	FRANCESCO	RAVENNA	09.02.1951	NO
5	MANCINI	CHIARA	ROMA	20.11.1972	SI
6	GALLIANI	MARCO	BOLOGNA	20.02.1954	NO
7	VENESIO	CAMILLO	TORINO	13.11.1953	SI
8	ANSELMI	LUCA	SIENA	27.08.1948	SI
9	MICCOLI	MARIO	San Gimignano (SI)	1.1.1944	NO

I medesimi presentatori hanno contestualmente presentato la seguente lista di candidati per il Collegio Sindacale:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA	
				NASCITA	
1	CONTESSI	LUCIANO	RAVENNA	14.02.1950	Presidente
2	виссні	DAVIDE	RAVENNA	09.05.1968	Sindaco Effettivo

Alla lista presentata da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di 14.479.655 azioni, pari al 49,74 % del capitale sociale è stato attribuito il n. 2 e risulta ora composta come di seguito:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA	REQUISITO DI
				NASCITA	INDIPENDENZA
					(SI/NO)
1	SARTI	GIORGIO	RAVENNA	26.5.1942	NO

2	ANGELINI	GIORDANO	RAVENNA	28.9.1939	SI
3	BANDINI	ANTONIO	LUGO (RA)	7.8.1948	NO
4	BULGARELLI	DANIELE	RAVENNA	13.12.1933	SI
5	PELLICONI	EGISTO	FAENZA (RA)	3.9.1938	SI
6	SANSONI	GUIDO	LA SPEZIA	15.8.1937	SI
7	AMADEI	GIORGIO	LUGO (RA)	2.3.1937	SI
8	GUALTIERI	LANFRANCO	RAVENNA	27.12.1935	SI

La medesima Fondazione presentatrice ha contestualmente presentato la seguente lista di candidati per il Collegio Sindacale:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO	DATA	
			NASCITA	NASCITA	
1	ROGANTINI PICCO	GIUSEPPE	FIRENZE	18.4.1955	Presidente
2	PASQUALI	PAOLO	LUGO (RA)	21.6.1956	Sindaco Effettivo
3	GENTILE	GAETANO	RAVENNA	1.2.1934	Sindaco Supplente

Il Presidente ringrazia il Presidente uscente del Collegio Sindacale, Rag. Gaetano Gentile, che, per motivi di età, ha insistentemente chiesto di non essere rinnovato Sindaco effettivo dopo diversi anni d'impegno. Lo ringraziamo per la competenza, lo scrupolo, la dedizione assoluta alle sempre più complesse regole.

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

avv. Luciano Contessi

WV. Edulatio Contessi			
Incarichi	Società/Enti		
Sindaco Effettivo	Banca di Imola Spa		
	Banco di Lucca e del Tirreno Spa		
Presidente Collegio dei Sindaci	Fondazione Casa di Oriani		
Presidente	Associazione Magistrati Tributari – Sezione Provinciale di RA		
	Fondazione Libro Aperto		
Consigliere	Associazione Luigi Einaudi Ravenna		
	Comitato per il Restauro di Opere Risorgimentali di Ravenna		
	Fondazione Forense Ravennate		
Sindaco supplente	Casa di Cura San Francesco		

	Domus Nova Spa
Liquidatore	Libro Aperto Nuove Edizioni Soc. Coop. a r.l. in liquidazione

Dott. Davide Bucchi

Dott. Davido Baccin	
Incarichi	Società/Enti
Sindaco Effettivo	Banca di Imola Spa
	Istututo Scientifico Romagnolo per lo studio e la cura dei tumori (I.R.S.T.) SRL
	SICIS Srl con socio unico
	Sifin Srl
Sindaco supplente	Banco di Lucca e del Tirreno Spa
	F.Ili Righini Srl Prestige Spa
	Prestige Real Estate Spa
	Sorit Spa
Amministratore unico	Mavis Srl

Dott. Giuseppe Rogantini Picco

Incarichi	Società/Enti
Presidente del Consiglio di amministrazione	Stella Spa
Consigliere	CA.RO.SA Srl
	Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze fino al 25 maggio 2019
	Fondazione CESIFIN Centro per lo Studio delle Istituzioni Finanziarie
	Fondazione Horne
	Fondazione Opificio Pietre Dure
	Associazione Polimoda
	Fondazione Onlus Scuola di musica di Fiesole
Sindaco Effettivo	Caricentro Servizi Srl
	Officine Mario Dorin Spa
Presidente del Collegio Sindacale	Basalto La Spicca Spa
	Unimatica Spa
Revisore	ATT Associazione Toscana Tumori
	Associazione Villa Favard
	Associazione Comunità Internazionale Dzogchen

	IDC
	Fondazione Alfredo Aurelio e Leonida Alitti
Membro dell'Assemblea dei Delegati e della Commissione elettorale	Società Reale Mutua Assicurazioni Torino

Dott. Paolo Pasquali

Incarichi	Società/Enti
Presidente Collegio Sindacale	Banca di Imola Spa
Sindaco Effettivo	Fondazione Teatro Rossini
	Italcredi Spa
Componente del Consiglio dei	Consorzio di Bonifica di Secondo Grado per il Canale Emiliano
Delegati	Romagnolo
Consigliere	Associazione Luigi Einaudi - Ravenna
	CIALS - Soc. Coop. sociale
	Per gli altri - Associazione del Volontariato della Provincia di
	Ravenna
Vice Presidente	Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale

Rag. Gaetano Gentile

nag. daetano dentile		
Carica	Società/Enti	
Presidente Collegio Sindacale	Sorit Spa	
Sindaco Effettivo	Banco di Lucca e del Tirreno Spa	
	Sifin srl	
Revisore Unico	Fronte Parco Immobiliare Srl	
Sindaco Supplente	Banca di Imola Spa	
	Italcredi Spa	

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

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

La cifra elettorale di ciascun candidato presentato in lista è determinata dai voti ottenuti dalla lista, mentre

la cifra elettorale dei candidati aggiunti dagli azionisti è determinata dalle preferenze espresse. Nell'ambito di ciascuna lista vengono eletti i candidati secondo le cifre elettorali ottenute e nel caso di parità di cifra elettorale, secondo l'ordine di presentazione dei candidati nella lista.

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

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

Il Presidente pone in votazione le liste di candidati per l'elezione di dodici amministratori e di tre Sindaci effettivi, con l'indicazione del Presidente del Collegio Sindacale e di due Sindaci supplenti, ricordando che per votare dovrà essere comunque barrata nella scheda la casella relativa al numero di lista.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 498 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.585.239 azioni, pari al 56,97 % del capitale sociale.

Su n° 498 azionisti risultano votanti n° 483 azionisti, portatori complessivamente di n° 16.528.902 azioni, pari al 56,78% del capitale sociale per l'elezione del Consiglio di amministrazione e n° 481 azionisti, pari al 56,81% del capitale sociale, per l'elezione del Collegio Sindacale.

per l'elezione degli Amministratori

- voti a favore della lista n° 1 per n° 1.948.895 azioni pari all'11,79% dei voti espressi;
- voti a favore della lista nº 2 per nº 14.561.246 azioni pari all'88,10% dei voti espressi;
- schede nulle 0
- schede bianche n° 2, rappresentanti n° 18.761 azioni.

Risultano eletti quali componenti del Consiglio di amministrazione, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2021:

Per la lista n. 1 i signori

- Patuelli Cav.Lav. Dott. Antonio
- Budassi Dott. Roberto
- Poletto Dott. Giancarlo
- Gianni Avv. Francesco
- Mancini Dott. Chiara
- Galliani Dott. Marco

Per la lista n. 2 i signori

- Sarti Grand'Uff. Giorgio
- Angelini Dott. Giordano
- Bandini Dott. Antonio
- Bulgarelli Comm. Avv. Daniele
- Pelliconi Comm Egisto
- Sansoni rag. Guido

Risultano non eletti per la lista nº 1 in ordine i signori

- Venesio Camillo
- Anselmi Luca
- Miccoli Mario

Risultano non eletti per la lista nº 2 in ordine i signori

- Amadei Giorgio
- Gualtieri Lanfranco

per l'elezione del Collegio Sindacale

- voti a favore della lista nº 1 per nº 1.922.788 azioni pari all'11,63% dei voti espressi;
- voti a favore della lista nº 2 per nº 14.594.753 azioni pari all'88,26% dei voti espressi;
- schede nulle n° 0
- schede bianche n° 2, rappresentanti n° 18.761 azioni.

Risultano quindi eletti quali componenti il Collegio Sindacale, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2021 i signori

- Dott. Rogantini Picco Giuseppe Presidente

- Dott. Pasquali Paolo- Avv. Luciano ContessiSindaco effettivo

Dott. Davide Bucchi
 Rag. Gaetano Gentile
 Sindaco supplente (per lista n. 1)
 Sindaco supplente (per lista n. 2)

* * *

6. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2018. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, del documento "Politiche di remunerazione e incentivazione"

Il Presidente ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso La Cassa di 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.

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

Il Regolamento che viene sottoposto alla Vostra approvazione è stato aggiornato a seguito dell'emanazione, in data 23 ottobre 2018, delle nuove Disposizioni di Vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", inserite nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, volte a recepire gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV, nonché altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

Tali Orientamenti richiedono alle Autorità nazionali competenti di assicurare che le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione adottate dagli intermediari per tutto il personale e per quello più rilevante siano in linea con i valori aziendali, perseguano obiettivi di lungo periodo e siano volte a evitare l'assunzione eccessiva di rischi.

L'aggiornamento del Regolamento, che consiste in modifiche ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, è avvenuto con l'assistenza di società qualificata esterna autonoma e indipendente (KPMG Advisory Spa di Milano) e con il contributo dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, ciascuno secondo le rispettive competenze (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi - Risk Management di Gruppo).

La revisione del Regolamento è avvenuta nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono il nostro Gruppo e che hanno sempre privilegiato la patrimonializzazione e la stabilità nel tempo dei risultati, avendo presenti le peculiarità che ci caratterizzano.

In coerenza ai principi dettati dalle Disposizioni di Vigilanza, che prevedono, tra l'altro, che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara e completa riguardante i sistemi e le 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 6 aprile 2018 sono evidenziate in grigio).

Compete inoltre all'Assemblea degli azionisti definire i criteri e i limiti per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica. Al riguardo, fermo restando che il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. golden parachute), si propone di destinare dal 1° gennaio 2019 un importo totale annuale per l'intero Gruppo bancario di Euro 800.000,00 (ottocentotomila/00) da utilizzare nell'ambito di eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui vengano raggiunti, esclusivamente in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e con un limite massimo per singolo accordo di 36 mensilità lorde di remunerazione fissa; ad oggi tale importo è stato utilizzato dalla nostra società controllata Sorit Spa per il suo Direttore Generale per euro 596.000,00. Tale plafond annuale complessivo, valevole per tutte le società del Gruppo Bancario, resterà in vigore di importo invariato di anno in anno fino a diversa deliberazione dell'Assemblea degli azionisti.

Si espone inoltre il testo dell'Informativa redatta in attuazione della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2018, di cui viene data lettura dal Responsabile, rag. Franco Gianelli.

Su proposta del socio dott. Camillo Venesio e con il consenso unanime dell'Assemblea viene omessa la lettura dell'Informativa e del Regolamento, il cui testi sono stati consegnati a tutti i partecipanti.



Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna

Revisione Interna FG/fg

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 22 marzo 2019

Verbale di attività di verifica INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2018 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In applicazione dell'articolo 9.2 dello Statuto della Cassa di Ravenna S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 marzo 2011 e successive, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", abbiamo effettuato un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in vigore. 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 approva annualmente il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", nel quale sono stati adottati criteri ancora più stringenti rispetto a quelli previsti dalla normativa e dalle indicazioni degli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2017/2018 (componente fissa pagata nell'anno 2017 e componente variabile relativa all'anno 2017, pagata nell'anno 2018) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti. 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



Gruppo Bancario 🔛 La Cassa di Ravenna

Revisione Interna FG/fg

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 nel tempo.

Sono tassativamente esclusi premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Cassa, per i dipendenti, 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-integrativa aziendale. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, corrisposta nell'anno 2018 riferita all'anno 2017, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo ha infatti realizzato, 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 nell'anno 2018

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile corrisposta nell'anno 2018, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 03/05/2018, richiamate le precedenti delibere 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 2017, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti sostanziali per la
 determinazione degli eventuali predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Sono state verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso è stato distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010);
- L'onere complessivo della componente variabile lorda, come previsto per rispondere all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, è stato inferiore al 9% del ROL (somma algebrica delle voci 120 – Margine di intermediazione e 200 – Costi Operativi del conto economico);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);



Gruppo Bancario 🎇 La Cassa di Ravenna

Revisione Interna FG/fg

- Non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento:
- Per nessun dipendente la componente variabile risulta superiore alla componente fissa della retribuzione;
- 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 assoluta 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;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta ai dipendenti nell'anno 2018 dalla Cassa corrisponde a circa
 il 6,31% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2017 e parte variabile erogata nel 2018) e non
 appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente
 gestione della Banca";
- Sono state correttamente individuate le figure di personale più rilevante;
- Non sono stati erogati bonus di importo significativo ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea della Cassa in data 06/04/2018:
- 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;
- la componente variabile erogata a favore del personale più rilevante delle Funzioni di Controllo non supera 1/3 della componente fissa della retribuzione.

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



Revisione Interna FG/fg

Remunerazione dei dipendenti (1)

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("boilus" e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale più rilevante	15	2.298.336	2.079.209	219.127
Responsabili delle funzioni di controllo	4	510.055	478,055	32.000
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	611	28,112.730	26.413.539	1.869.191
Totale	630	30.921.121	28.970.803	1.950.318

Riferito al dipendenti in servizio ai 31.12.2017; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Remunerazione media totale per dipendente rilevata nell'anno 2018: euro 49.081,14

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2018

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, 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 similare.

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

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2018

Sono tassativamente esclusi meccanismi di incentivazione ed è stata tassativamente esclusa l'erogazione di componenti variabili di remunerazione e di compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo (fin quando esistente) e del Collegio Sindacale.

Si è accertato che l'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (determinato ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile) è in misura complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

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

 un compenso complessivo di euro 37.494,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione di un Amministratore dimessosi prima del 31/12/2018 al quale è stata erogata una quota del compenso proporzionale alla durata dell'incarico;



Revisione Interna FG/fg

 un gettone di presenza di 250,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Rischi Endoconsiliare, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi aggiuntivi al Presidente, ai due Vice Presidenti ed al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c., con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per un totale di euro 224.857,00 lordi.

Da questi compensi deve essere detratto quanto il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a euro 3.683,00 equivalenti al 4% del proprio compenso netto.

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 06/04/2018,
- · sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza,
- risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca
- non faccia ravvisare alcuna criticità.

Revisione Interna di Gruppo Il Responsabile Franco Gianelli

7-- GM

38

LA CASSA DI RAVENNA S.p.A.

INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 CRR)

Documento aggiornato al marzo 2019 e pubblicato sul sito www.lacassa.com

PREMESSA

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione" (Regolamento) approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserita nel sito www.lacassa.com

Informativa qualitativa – ARTICOLO 450 CRR lettere a)-f)

a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, sul ruolo degli organi e delle funzioni aziendali interessate e dei consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa per definire la politica

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.

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.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora, aggiorna e predispone il Regolamento. Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, nel processo di definizione del Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche ex-post.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo, che, una volta valutato e approvato il documento stesso, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, 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.

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

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantengano la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio

tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna di Gruppo vigila che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente Regolamento ed 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.

Le eventuali evidenze e/o anomalie riscontrate sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per gli adempimenti e determinazioni di competenza dello stesso, ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza, sono portate anche all'attenzione della Direzione Generale della Capogruppo e delle Funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie.

Il vigente 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 nel 2015 con l'assistenza della società qualificata esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa - Milano.

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.

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

b) c) d) Informazioni relative alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e per l'adeguamento ai rischi, politiche di differimento e meccanismi di correzione ex post), agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile ed alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle disposizioni normative in materia. I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

<u>Amministratori</u>

A tutti gli Amministratori 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 Statuto).

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

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, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

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 Framewok). Identificazione del personale più rilevante

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.

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 individuati:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di sopra);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore se nominato- e Vicedirettore Generale);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, 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 Aree: Finanza di Gruppo; Commerciale; Crediti di Gruppo; Risorse e Sistemi di Gruppo; Amministrativa di Gruppo; Zone/Aree Commerciali della Capogruppo; il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo; il responsabile del Controllo di Gestione di Gruppo; il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati ai sensi del Regolamento (UE) n.604/2014 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" escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

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 sono escluse 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.

Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

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.

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 contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale 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. Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

È considerata Remunerazione Variabile 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 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); Una tantum di merito; Bonus.

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione 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.

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.

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, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali tengono conto di quanto definito dall'ABI e le principali controparti sindacali di settore nell'"Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro" e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami.

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 Framewok:

- -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.

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 dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;

- 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.

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 "bottomup" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito.

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% 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.

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. 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 – costo del capitale dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1º 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.

Modalità di erogazione

Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori) 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 (tra tali progetti si considera anche il rispetto degli obiettivi e delle scadenze definiti dalla Banca
 per la gestione degli NPL, in osservanza delle "Linee guida per le banche Less Significant italiane in
 materia di crediti deteriorati" pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018);
- 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.

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).

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

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).

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 sopra descritto, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

f) Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, attraverso la definizione e l'applicazione delle proprie Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende perseguire e assicurare 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 servire al meglio gli interessi dei propri clienti e 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, tra le quali anche di gestione dei crediti deteriorati, 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 la clientela ed 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. 0287283/18 del 7 marzo 2018 della Banca d'Italia, in tema di "Bilancio 2017. Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione", che richiama la Raccomandazione della BCE del 28 dicembre 2017 sulla politiche di distribuzione dei dividendi (BCE/2017/44) e la lettera della BCE del 4 gennaio 2018 avente ad oggetto le politiche relative alla remunerazione variabile nelle quali si richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche prudenti, che assicurino il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori disciplinati dal Regolamento (UE) n. 515/2013 (CRR) e garantiscano il graduale raggiungimento dei più elevati requisiti di capitale in linea con gli esiti dello SREP.

Informativa quantitativa - ARTICOLO 450 CRR lettere q)-h

g) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per linee di attività (importi lordi esclusi contributi e imposte)

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2017*	Cassa di Ri Raveni		Banca di	Imola SpA		Lucca e del no Spa	Italcre	di S.p.A.	Sorit	t Spa	Sifins	Srl
	nthuhenazioht FISSA***	NEHUHENAZIOHE	nehuhenazione FISSA'''	NEHUHENAZIONE		NEHUHENAZIONE	PEHUHENAZIONE FISSA***	NEHUHENAZIOHE			nchvhenazione FISSA***	NEHUHENAZIOHE NARIABILE
Consiglio di Amministrazione**	853.888	escluse	491.386	escluse	249.147	esclusa	139.612	escluse	158.017	esclusa	25.850	escluse
Collegio Sindacale**	158.729	esclusa	119.842	esclusa	68.671	esclusa	39.805	esclusa	39.255	esclusa	9.400	esclusa
Alta Direzione	744.203	100.000	317.075	8.893	157.252	4.000	271.224	40.000	408.740	31.253	51.114	
BUSINESS UNITS	2.385.672	157.917	184.177	4.927			1.414.833	13.500	492.726	18.189	60.855	
STAFF	6.602.605	451.993	497.939	3.351	126.790		650.290	7.640	547.200	24.860	31.492	
DISTRIBUZIONE	19.238.323	1.240.408	8.779.402	81.288	1.919.096	18.859	110.845	1.500			l	
Collaboratori	25.000		103.552		5.469						1	
Totale complessivo	30.008.420	1.950.318	10.493.373	98.459	2.526.425	22.859	2.626.609	52.640	1.755.938	74.302	178.711	

NOT

- * I clati sono riferiti al personale e agli incarichi: in atto ai 31.12.2017 relativi ai compensi iordi (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 20167. Viariabile: iliquidato nel 2018 per la prestazione 2017. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.
- ** Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati il compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza <u>lordi.</u>
 Dal compenso fisso lordo del Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso <u>netto:</u>
 Euro 3.683,00 per il Presidente de La Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.226,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa, Euro 1.443,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno Spa.
- *** Remunerazione fissa calcolata come da" Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione ": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigienti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.
- **** Società acquisita il 2 novembre 2017.

Informazioni Aggregate sulle remunerazioni per Aree di Attività ANNO 2018*		II Ravenna Da	Banca di	Imola SpA		Lucca e del no Spa	Italcred	di S.p.A.	Sori	Spa	Sifin Srl		
	PEMUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	RENUNERAZIONE FISSA***	PEMUNERAZIONE VARIABILE	REMUNERAZIONE FISSA***		RENUNERAZIONE FISSA***	RENUNCRAZIONE PARIABLE	REMUNERAZIONE FISSA***	RENUNERAZIONE VAFIABILE	PENUNERAZIONE FISSA***	REMUNERAZIONE VARIABILE	
Consiglio di Amministrazione**	873.779	esclusa	502.697	esclusa	255.290	esclusa	154.744	esclusa	202.309	esclusa	143.100	escluse	
Collegio Sindacale**	171.729	esclusa	119.444	esclusa	70.056	esclusa	60.500	esclusa	34.581	esclusa	51.200	esclusa	
Alta Direzione	742.202		317.157		163.288		264.641		409.342		94.805		
BUSINESS UNITS	2.316.183		188.186		l		1.603.312		443.452		254.949		
STAFF	6.623.463		513.984		127.577		615.862		684.244		104.980		
DISTRIBUZIONE	19.300.429		8.389.604		1.930.974		42.897				41.019		
Collaboratori	124.919		I				1				l		
Totale complessivo	30.152.704		10.031.072		2.547.184		2.741.956		1.773.928		700.052		

NOTE

- * I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2018 relativi ai compensi <u>lordi</u> (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 2018. Variabile non acora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.
- ** Per i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione e fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventiali gettoni di presenza lordi.
 Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono e ssere detratti i contibuti degli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sorteppo all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto:
 Euro 3.683,00 per il Presidente de La Cassa di Ravena Spa, Euro 2.225,00 per il Presidente della Banca dil Imola Spa, Euro 1.454,00 per il Presidente del La Cassa di Ravena Spa, Euro 2.225,00 per il Presidente della Banca di Lucca e del Tirreno Spa.
- *** Remunerazione fissa come da" Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione ": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.

h) Informazioni quantitative aggregate, ripartite per il Personale più rilevante (importi lordi esclusi contributi e imposte)

7 1 00 0		<u> </u>																
Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2017*	Cass	a di Risparmio d Spa	i Ravenna		Banca di Im	ola SpA	Ва	enco di Lucca i Spa			Italcredi S	5.p.A.		Sorit	Spa		Sifin Sci	••••
PERSONALE PIU RILEVANTE	n.	REM.FISSA ***	REM"". VARIABLE	n.	FEM. FISSA***	REM****. VARIABILE	n.	PEM. FISSA ***	REM"". VARIABILE	n.	REM FISSA ***	REM'"". YARIABILE	n.	REM. FISSA***	PEM"". VARIABILE	n.	FEM. FISSA'''	REM ^{****} . VARIABLE
Consiglio di Amministrazione**	14	853.888	esclusa	11	491.386	escluse	8	249.147	esclusa	5	139.612	esclusa	8	168.017	esclusa	7	25.850	esclusa
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business	2	744.203	100.000	2	317.075	8.893	1	157.252	4.000	2	271.224	40.000	2	408.740		1	51.114	
e funzioni aziendali	13	1.335.007	119.127															
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	478.055	32.000				l											
Totale *****	33	3.411.153	251.127	13	808.461	8.893	9	406.399	4.000	7	410.836	40.000	10	576.757		8	76.964	

NOTE

* I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2017 relativi ai compensi lordi (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 2017. Variabile liquidato nel 2018 per la prestazione 2017. Il personale in distacco è conteggiato presso la sprijetà distanzataria.

** Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati il compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi.

Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto: Euro 3.683,00 per il Presidente del la Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.226,00 per il Presidente della Banca di Impia Spa, Euro 1.443,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno Spa.

*** Remunerazione fissa come dal' Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.

**** Gli importi della remunerazione variabile sono stati erogati in contanti e non sono persenti importi differiti.

****** Non sono stati corrisposti trattamenti di fine rapporto al "Personale, più rilevante".

****** Società acquisita il 2 novembre 2017.

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per il personale più rilevante anno 2018*	Le	Le Casse di Revenne Spe			Banca di Imola SpA			Banco di Lucca e del Tirrano Spa			Itelcredi S.p.A.			SoritSpa			Sifin SrI		
PERSONALE PIU RILEVANTE	n.	FEM. FISSA	REM. VARIABILE	n.	FEM. FISSA***	REM VARIABILE	n.	PEM. FISSA***	REM VARIABILE	n.	REM. FISSA ""	REM. VARIABILE	n.	REM. FISSA***	PEM. YARIABILE	n.	REM. FISSA ""	REM. VARIABILE	
Consiglio di Amministrazione**	13	873.779	esclusa	11	502.697	esclusa	8	255.290	esclusa	5	154.744	esclusa	8	202.309	esclusa	7	143.100	esclusa	
Alta Direzione Responsabile delle Principali linee di business	2	742.202		2	317.157		1	163.288		2	264.641		2	409.342		1	94.805		
e funzioni aziendali	12	1.222.867								l									
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	487.214								l									
Totale	31	3.326.063		13	819.854		9	418.578		7	419.385		10	611.651		8	237.905		

NOTE

Dal compenso fisso lordo del Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto:

Euro 3.683,00 per il Presidente de La Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.225,00 per il Presidente della Banca di Impla Spa, Euro 1.454,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno Spa.

[•] I dati sono riferiti al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2018 relativi ai compensi lordi (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 2018. Variabile non acora liquidato alla data di pubblicazione del documento. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

^{**} Per i membri del Consiglio di Amministrazione è esclusa la componente variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza londi.

^{***} Remunerazione fissa come da" Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione ": vengono compresi i benefit" per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo es. assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni, auto.

i) Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio

Nessuno all'interno del Gruppo percepisce un compenso pari o superiore al milione di euro.

j) Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2018		La Cassa di Ravenna S.p.A.	
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	173.168	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 3.683,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	esclusa
Vice Presidente Vicario	111.456		esclusa
Vice Presidente	73.975		esclusa
Direttore Generale **	419.444		
Vice Direttore Generale Vicario**	322.758		

^{*} Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2018 relativi ai compensi <u>lordi</u> (esclusi contributi e imposte) riferiti all'anno 2018.
** Per il Direttore Generale e Vice Direttore Generale Vicario gli eventuali compensi variabili riferiti all'anno 2018 non risultano definitialla data di

^{**} Per il Direttore Generale e Vice Direttore Generale Vicario gli eventuali compensi variabili riferiti all'anno 2018 non risultano definitialia data d pubblicazione del documento.

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1.	DEF	INIZIONI	2
2.	OBIE	TTIVO	4
3.	RIFE	RIMENTI NORMATIVI	5
4.	MOD	ELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	8
	4.1	Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	9
	4.2	Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	
5.	POL	TICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	
	5.1	Amministratori	
	5.2	Componenti il Collegio Sindacale	
6.	POL	ITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	
	6.1 6.1.1 6.1.2	Personale più rilevante Processo di identificazione del personale più rilevante	13 13
	6.2	Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	16
	6.3 6.3.1 6.3.2 6.3.3 6.3.4	Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi Meccanismi di malus e claw-back	20 22
	6.4	Composizione della remunerazione del personale	26
7.	POL	ITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE	
S	CIETA	O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	28
	7.1	Promotori Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	28
	7.2	Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	28
	7.3	Collaboratori esterni	29

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 di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, 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, l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse, privilegiando sempre gli interessi della clientela

Le Banche e Società del Gruppo recepiscono e approvano sottopongono all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo, in quanto non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione. Restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

1. DEFINIZIONI

"Gruppo" o "Gruppo Bancario": Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna S.p.A.;

"Capogruppo" o "Banca" o "Cassa": La Cassa di Ravenna S.p.A.;

"Banche del Gruppo": La Cassa 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, Sifin S.r.I;

"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 delle Banche e Società del Gruppo;

- "Personale più rilevante": le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca/Società o del Gruppo bancario;
- "Politiche": le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna;
- "Remunerazione": ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi 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. 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 fissa": la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità che non creano incentivi all'assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca:

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) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi imposti sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di un controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;

"Remunerazione variabile di importo significativo": in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l'importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 70.000,00 euro annui lordi oppure al 20% della remunerazione fissa:

 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, 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 del Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei promotori consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, dei mediatori creditizi ed e degli agenti in attività finanziaria nonché dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate da La Cassa di Ravenna S.p.A. e recepite dalle Banche e Società del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna.

Il Gruppo, attraverso la definizione e l'applicazione delle presenti Le Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende inoltre perseguire e assicurare, perseguono e assicurano in linea con quanto espresso nel "Modello Organizzativo per la gestione e il controllo" redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, 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 altresì da un lato quello di assicurare che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione ed in considerazione collegati dei 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; dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota della Banca d'Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012¹, in tema di "Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni", nella quale si è inteso richiamare 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.

4

¹ I contenuti della citata nota sono stati trasfusi nel Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti).

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali che dai regolatori nazionali. In particolare, già a fine settembre 2009 il Financial Stability Board (c.d. "FSB"), alla luce degli indirizzi individuati sin dall'aprile dello stesso anno dal G20, 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.

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)"², 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 cliente³.

Nel novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 contente la disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione, in attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (c.d. "CRD IV")⁴ ed in recepimento dei *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS"), declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 adottato dalla Commissione Europea su proposta dell'EBA ai sensi della citata Direttiva. Tali RTS stabiliscono le modalità di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente sulla base della combinazione di criteri quantitativi e qualitativi.

Successivamente i decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, emanati in attuazione alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (Bank Recovery and Resolution Directive), oltre ad introdurre una serie di

² Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)".

³ Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007 e smi; Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018, Regolamento intermediari.

⁴ La Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CDR IV", in vigore dal 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.

strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie, hanno fornito indicazioni anche sulla componente variabile della remunerazione.

Nel corso dell'anno 2018 Banca d'Italia ha pubblicato: nel mese di gennaio, in analogia alle indicazioni fornite alle banche *significant* dalla Banca Centrale Europea (BCE), le "Linee guida per le banche *Less Significant* italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati", le quali, nel descrivere le aspettative della Vigilanza sull'argomento, pongono criteri per la determinazione della remunerazione e degli incentivi del personale con potere decisionale rilevante coinvolto nella gestione dei crediti deteriorati (*non performing loans*, NPL); nel mese di novembre, la modifica della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare n. 285/2013 riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, pubblicata allo scopo di adeguare la previgente disciplina agli "Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013", emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22) nonché ad altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali nella medesima materia (es. "Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices" emanate dal FSB a marzo 2018).

In analogia alle indicazioni fornite dalla Banche Centrale Europea (BCE) alle banche significant, nel gennaio 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato le "Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati" che, nel descrivere le aspettative della Vigilanza sull'argomento, pongono criteri per la determinazione della remunerazione e degli incentivi del personale con potere decisionale rilevante coinvolto nella gestione dei crediti deteriorati (non performing loans, NPL).

Le presenti politiche di remunerazione ed incentivazione tengono, inoltre, conto dei decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, che hanno dato attuazione alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (Bank Recovery and Resolution Directive), che ha introdotto tra l'altro una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie, con indicazione anche sulla componente variabile della remunerazione.

Già a fine settembre 2009 il Financial Stability Board (c.d. "FSB"), alla luce degli indirizzi individuati sin dall'aprile dello stesso anno dal G20, 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 dal 1º 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'ESB, sono state recepiti dalla Banca d'Italia con l'introduzione nella Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nella Parte I, Titolo IV "Governo 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 delli "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)"⁵, 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 € 6,9 miliardi⁸, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal range di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi², 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 sequenti 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;

⁵ Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d'Italia Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)".

Valore rilevato al 31/12/2016.

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

 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 variabile⁸;
- 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'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo La Cassa di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 7 miliardi⁰, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi¹⁰, 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 privata e altri soci privati, con azioni non quotate scambiate nel mercato regolamentato Hi – Mtf Orden Driven;

Ome 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.

⁹ Valore rilevato al 31/12/2017.

¹º Oltre che dalla circostanza di non essere considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (c.d. "RMVU").

 l'assenza di esponenti e dipendenti del Gruppo che raggiungono e tantomeno superano, su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro) [valore confermato].

Tenuto conto delle caratteristiche il Gruppo intende dare sopra esposte, in applicazione della di quanto consentito dalla normativa con riferimento a, il Gruppo prevede di:

- assenza di costituzione di un non costituire il comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica;
- assenza di emissione di non emettere strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile¹¹;
- progressività nell'applicazione del applicare in maniera progressiva il differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata anche a livelli di significatività della stessa e all'andamento della Banca;
- La presente Politica prevede inoltre il vietare in modo tassativo e inderogabile divieto di procedere il ricorso
 ad incrementi della 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 La Cassa di Ravenna raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

Il Gruppo assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni di vigilanza e pertanto richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Al fine di verificare il rispetto di tale ultima previsione, il Gruppo richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul corretto perseguimento delle finalità delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

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 pluriennale, il Piano di Liquidità, il RAF (Risk Appetite Framework), l'ICAAP e L'ILAAP.

9

¹¹ 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 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.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo elabora, aggiorna e predispone il presente Regolamento¹².

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo; che una volta valutato e approvato il documento stesso, i Consigli di Amministrazione lo sottopongono all'approvazione dei rispettivi Organi delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di vigilanza⁴²-ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

Il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione è sottoposto al controllo delle Funzioni Aziendali di Controllo del Gruppo, le quali espletano, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i ruoli e le attività di seguito riportate.

La funzione di Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del presente Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali, redigendo una relazione nella quale rappresenta. Le eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle nell'ambito dell'attività di verifica condotte sono rappresentate in un'apposita relazione, segnalate alla Direzione Generale e ad attivare le indirizzate alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. A tal fine l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance di Gruppo, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

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

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati. Contribuisce infine ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF); a tal fine definisce indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Il Gruppo assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive alle disposizioni di vigilanza.

Il Gruppo richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di quanto precede la Revisione Interna di Gruppo vigila che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente e conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. La Revisione Interna di Gruppo verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente Regolamento ed al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali, alla Direzione Generale e

ī

¹² Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di vigilanza, nel processo di definizione del presente Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche ex-post.

¹³⁻V. nota n. 1.

alle funzioni aziendali coinvolte per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie e per la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Vigilanza. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea. In tale ambito, la Revisione interna verifica che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente e conduce analisi a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante al fine di accertare il rispetto delle presenti disposizioni.

Il Gruppo richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul corretto perseguimento delle finalità delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Le eventuali evidenze e/o anomalie riscontrate sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per gli adempimenti e determinazioni di competenza dello stesso, ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza, sono portate anche all'attenzione della Direzione Generale della Capogruppo e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Le Società e Banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo: le Banche con apposita delibera assembleare e le altre Società con delibera del Consiglio di Amministrazione le altre Società.

La competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai membri dei Consigli di Amministrazione delle Banche e Società del Gruppo spetta alle rispettive Assemblee, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

- II Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente competono le seguenti responsabilità:
- assicurare che i valori minimi sistemi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione remunerazione e
 incentivazione proposti siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di bonus ed i suoi
 obiettivi/indicatori legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta,
 promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- il Consiglio di Amministrazione, inoltre, vigila assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- vigilare 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;
- definire annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

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 Società stabilisce gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.

11

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

A tutti gli Amministratori 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 Statuto).

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

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 Per gli Amministratori 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 in cui 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 degli Amministratori 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 del loro ufficio. 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, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

Non-Per i Sindaci 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, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dei contratti nazionali, aziendale e del Contratto Integrativo Aziendale nonché sulla base di quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico. Esse 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 sono escluse 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.

La—Con particolare riferimento agli addetti alle reti di vendita interne ed esterne, inoltre, la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo oltre favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, del codice etico, con particolare riferimento agli addetti alle reti interne ed esterne non si basa solo su obiettivi commerciali ma anche su criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti.

Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare il rispetto delle la Politica viene definita tenendo in considerazione anche quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

6.1 Personale più rilevante

6.1.1 Processo di identificazione del personale più rilevante

In attuazione alla CRD IV, il processo di identificazione del "personale più rilevante" deve essere viene svolto annualmente da tutte le Banche/Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza su base individuale, 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 dalla Cassa a livello d Gruppo avendo riguardo a tutte le entità del Gruppo, siano edde assoggettate o no alla disciplina di vigilanza su base individuale, nonché anche alla rete esterna (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agenti in attività finanziaria). A tal fine le Banche/ Società del Gruppo conducono individualmente il processo di identificazione del proprio perimetro del personale più rilevante e forniscono successivamente alla Capogruppo Cassa le informazioni necessarie e si attengono alle eventuali indicazioni ricevute le evidenze documentali attestanti gli esiti del processo di identificazione.

Gli esiti Il processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati si compone delle seguenti fasi.

i. Rilevazione del perimetro del personale più rilevante

La funzione Gestione del Personale di Gruppo coordina il processo di individuazione del personale più rilevante delle Banche/Società del Gruppo, avvalendosi, a seconda degli ambiti di competenza, dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali e dell'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo. Nell'ambito dell'attività di rilevazione del perimetro del personale più rilevante, la funzione Gestione del Personale di Gruppo coinvolge altresì la funzione Gestione Rischi di Gruppo e la funzione Compliance di Gruppo, per la verifica della rispondenza alla normativa di riferimento.

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede a raccogliere tutte le informazioni necessarie, anche inerenti al Personale delle Controllate, per svolgere le analisi di merito, tenendo conto anche delle valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

L'identificazione del "personale più rilevante" viene effettuata 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 aziendalmente individuati.

In particolare, per quanto concerne i requisiti qualitativi, nelle proprie valutazioni la funzione Gestione del Personale di Gruppo tiene in considerazione la posizione individuale di ciascun soggetto e la sua rilevanza in termini di sostanziale assunzione dei rischi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo sono valutate le responsabilità, i livelli gerarchici e i livelli di delibera).

Nella categoria di "personale più rilevante", inoltre, occorre considerare ai sensi del citato Regolamento (UE) n.604/2014 anche i dipendenti che rispondono ai seguenti requisiti quantitativi:

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000,00 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"¹⁴, escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

Come da Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 i criteri qualitativi non si considerano soddisfatti se la banca ritiene che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca stessa perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte:

- esercita una attività ed ha poteri solamente in una unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di una unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.

ii. Condivisione del perimetro con la Direzione Generale

Una volta completate le valutazioni del caso, la funzione Gestione del Personale di Gruppo predispone un documento di sintesi delle analisi poste in essere, delle motivazioni sottostanti e degli esiti delle valutazioni compiute da ciascuno dei contributori. In particolare, con riferimento agli esiti del processo, nel documento vengono altresì indicate le seguenti informazioni: numero del personale identificato come personale più

¹⁴ Per individuare la remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione non vengono presi in considerazione i membri del Consiglio di Amministratori che ricevono esclusivamente il compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci.

rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con il processo di identificazione dell'anno precedente. Le citate informazioni sono rese anche con riguardo al personale eventualmente escluso da tale qualifica e per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica di esclusione o istanza di esclusione.¹⁵

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 aziendalmente individuati.

Il documento, condiviso con le funzioni che hanno partecipato alla sua definizione, viene sottoposto alla valutazione del Responsabile della funzione Gestione del Personale di Gruppo nonché alla Direzione Generale della Capogruppo Banca/Società rispetto alla quale l'analisi è condotta.

iii. Approvazione del perimetro del personale più rilevante

Il documento redatto dalla funzione Gestione del Personale di Gruppo e condiviso con il Direttore Generale della Capogruppo viene sottoposto all'analisi del Consiglio di Amministrazione della singola Banca/Società del Gruppo, che, effettuate le dovute valutazioni, approva il perimetro individuale del personale più rilevante. La delibera assunta da ciascun Consiglio di Amministrazione viene trasmessa alla Capogruppo per consentire la definizione del perimetro del personale più rilevante di Gruppo.

Approvazione del perimetro del personale più rilevante di Gruppo

La funzione Gestione del Personale di Gruppo, tenuto conto delle delibere assunte da ciascuna Banca/Società del Gruppo, individua il perimetro del personale più rilevante di Gruppo che viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'approvazione annuale del presente Regolamento.

iv. Comunicazione al personale individuato quale personale più rilevante

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede, infine, a comunicare al personale individuato l'appartenenza al "perimetro del personale più rilevante".

v. Controlli ex post sul processo di identificazione del personale più rilevante

La funzione Revisione Interna di Gruppo, nell'ambito dell'annuale verifica del sistema di remunerazione del Gruppo, esamina il processo di identificazione del personale più rilevante e garantisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa al fine di far comprendere le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti.

6.1.2 Perimetro del personale più rilevante

Tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità sono stati identificati i seguenti soggetti di tutte le Banche/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);

¹⁵ In presenza di personale da escludere dal perimetro del personale più rilevante, la funzione Gestione del Personale di Gruppo coordina le attività in conformità con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di vigilanza. Si evidenza che, allo stato attuale, la Cassa non ha presentato, né intende presentare, una notifica di esclusione o istanza di esclusione.

- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, 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;
 - Amministrativa di Gruppo;
 - 6. Sede/Zone/Aree Commerciali della Capogruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Studi, Pianificazione e Controllo di Gestione di Gruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali della Capogruppo.

Con riferimento alla rete esterna di cui il Gruppo si avvale, attualmente non rientra nell'ambito del personale più rilevante alcun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede né agente in attività finanziaria.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati-Si segnala, infine, che il Gruppo non ha identificato soggetti per i quali ha richiesto o intende richiedere l'esclusione dal perimetro del personale più rilevante.

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

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, 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 stabile, irrevocabile, determinata e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai corrisposta sulla base di criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce prestabiliti e non discrezionali che non forniscono incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente e non dipendono 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 personam¹6, riassorbibili o meno, il premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, indennità di ruolo. I'indennità di ruolo nonché il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti. 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 corresponsioni, presenti comunque in forma marginale, sono: rispettano i requisiti previsti dalla normativa di vigilanza in quanto sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili nè modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, seconda del caso;
- 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:

17

¹⁶ A seguito di specifiche valutazioni e tenuto conto delle loro caratteristiche, tutti gli assegni ad personam riconosciuti ed erogati dalla Banca rientrano nella componente fissa della remunerazione.

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 sospendibili 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 tale componente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare al il personale l'adozione all'adozione di comportamenti non coerenti al-con il grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, la componente fissa 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 contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale 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 forma di pagamento o beneficio—non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta, direttamente o cancellabile dall'azienda il cui indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla possono modificarsi in relazione alla performance personale e/o aziendale, escluso, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri, esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della componente variabile della retribuzione remunerazione riconosciuta dal Gruppo Bancario:

 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;

Rientrano nella remunerazione variabile gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, patto di preavviso e di stabilità per l'ammontare che eccede quanto determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

- La componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo;
- 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 viene corrisposta, per quanto concerne le 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 e di 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 viene parzialmente riconosciuta in strumenti finanziari ed è
 soggetta a sistemi di pagamento differito qualora superino superi l'importo di rilevanza stabilito, vengono
 anche differiti per un periodo di tempo adeguato al fine di verificare l'effettiva buona qualità della gestione
 come meglio illustrato nel Par. 6.3.4.

Per importo di Con riferimento alla componente variabile della remunerazione variabile particolarmente elevato, inoltre, si intende precisa quanto segue:

- il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art.51).
 Pertanto non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi;
- gli obiettivi assegnati a tutto il personale, in particolare per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali tengono conto di quanto definito dall'ABI e le principali controparti sindacali di settore nell'"Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro" e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami;
- il bail-in è applicato alla componente variabile della remunerazione, salvo che essa sia stabilita da contratti collettivi, in ottemperanza ai decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181 e alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (Bank Recovery and Resolution Directive), che ha introdotto una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie inerenti anche la componente variabile della remunerazione. In ogni caso, esso è applicato alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante identificato ai sensi del Regolamento (UE) n. 604/2014
- il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale più rilevante né benefici pensionistici discrezionali né
 importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione
 anticipata della carica (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto

di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo definirà un plafond complessivo annuale di Gruppo da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, indicando anche il numero massimo delle mensilità da applicare.

6.3.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione

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, non differibile e non erogabile in strumenti finanziari. 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.

Le modalità di calcolo del VAP sono state definite nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello. Il VAP in il quale prevede anche la facoltà per il dipendente di utilizzarlo nel piano di Welfare aziendale. Èll 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). È parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale.

Al fine del calcolo del VAP, tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale con l'anno precedente. In funzione dell'andamento migliore o peggiore vengono attribuite percentuali differenziate agli indicatori.

II VAP è riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento del personale.

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

Si evidenzia, inoltre, che il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale Vicario 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.

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si tiene costantemente conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza¹⁷.

- 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 comportino 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

¹⁷ Cfr. Sezione VII (Disposizioni Transitorie e Finali) del Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro. 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 6.3.2 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi");
 - l'ammontare del Bonus da riconoscere al singolo soggetto viene definito in maniera autonoma e totalmente 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 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 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;

 Patto di non concorrenza e Patto di stabilità per il prolungamento del preavviso: con le recenti modifiche apportate alle Disposizioni di Vigilanza, la Banca d'Italia ha precisato che anche gli importi riconosciuti dalla banca a titolo di patto di non concorrenza nonché quelli concessi per il prolungamento del preavviso, per la quota che eccede i limiti fissati dalla legge, sono da computare tra le componenti variabili della remunerazione.

Al riguardo, si precisa che la Cassa, sulla base di accordi stipulati prima dell'entrata in vigore delle Disposizioni di Vigilanza, si è impegnata a riconoscere ad alcuni dipendenti importi a titolo di patto di non concorrenza e/o a titolo di patto di stabilità per il prolungamento del preavviso. Tali importi sono definiti ex ante, non dipendono ne' dalle performance individuali nè della Banca e sono erogati mensilmente a complemento di quanto erogato a titolo di retribuzione fissa. Coerentemente con la natura di tali compensi e con la loro modalità di erogazione, la Cassa ha sempre considerato tali importi assimilabili alla componente fissa della remunerazione, anche in linea con quanto previsto dalle prassi del mercato del lavoro e dalle linee quida delle Associazioni di Categoria.

Considerata la recente innovazione normativa, la Cassa sta provvedendo a revisionare i contratti di lavoro stipulati con il personale interessato al fine di garantire pieno allineamento degli stessi alle vigenti Disposizioni di Vigilanza. Con particolare riferimento agli importi riconosciuti ad alcuni dipendenti a titolo di patto di non concorrenza e/o a titolo di patto di stabilità per il prolungamento del preavviso, considerata la natura degli strumenti utilizzati dalla Cassa descritta in precedenza, è stato ritenuto opportuno rivedere i singoli accordi in essere al fine di corrispondere gli importi erogati a titolo di remunerazione fissa "ad personam".

seebbene il CCNL vigente (art.51) preveda la possibilità di istituire sistemi incentivanti, il Gruppo ha deciso Patto di non adottarli, pertanto non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria concorrenza e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi.

Per tutto il personale, in particolare patto di stabilità per gli addetti il prolungamento del preavviso; con le recenti modifiche apportate alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, gli obiettivi

In ottemperanza ai decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, della Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (Bank Recovery and Resolution Directive), Disposizioni di Vigilanza, la Banca d'Italia ha precisato che ha introdotto una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie inerenti anche la occorre considerare nella componente variabile della remunerazione il bail in è applicato alla componente variabile della remunerazione, salvo che essa sia stabilita da contratti collettivi. In ogni caso la componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo.

6.3.2 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale) dei Bonus può essere attivata 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 Framewok:

- 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 e Net Stable Funding Ratio);
- 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 della componente variabile (diversa dal VAP) 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 Bonus, erogata comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresi 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.

6.3.3 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:

- corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sotto elencati per i meccanismi di claw back; 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 dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo o in caso di provvedimento disciplinare che preveda la sospensione dal servizio.

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 e per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- 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.

Le banche fissano nelle proprie politiche di remunerazione la durata minima del periodo nel quale le clausole di claw back trovano applicazione dal pagamento della singola quota retribuzione variabile (up-front o differita) e per il personale più rilevante di durata non inferiore a 2,5 anni.

6.3.4 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile di Bonus, 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% del ROL di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Si precisa, inoltre, 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.

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 sequenti limiti di incidenza fissati ex ante:

si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" (O A TUTTO IL VARIABILE E AUMENTIAMO I LIMITI???) 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 70.000,00 euro (???). Per tali Bonus

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l'importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 70.000,00 (settanatamila) euro annui lordi oppure al 20% della remunerazione fissa e, pertanto:

- a) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale inferiore a quello considerato significativo, si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento:
- b) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale superiore a quello considerato significativo, 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). 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

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile di Bonus 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% 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.

Libonus-La remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" come da ipotesi sub b) per la parte che eccede la soglia indicata verranno-verrà corrisposta garantendo sia il nell'integrale rispetto della normativa:

- bilanciamento tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, sia il differimento temporale In particolare, il 50% della componente variabile che eccede la soglia di cui all'ipotesi sub a) sarà: la parte eccedente la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo viene erogata con le seguenti modalità:
 - per il 50%, in contanti;
 - per il 50% mediante l'assegnazione di tre quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società ¹⁹. 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 costo del capitale dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1º 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 sia per quelli attribuiti "up-front" e di almeno 6 mesi sia per quelli differiti. Per la parte

- pagamento differito: la quota di componente variabile differita che eccede la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo, sia per la parte conferita in strumenti finanziari sia in contanti:
 - per il 50% è soggetta ad erogazione immediata (up-front);
 - per il 50% viene erogata con un differimento di tre anni (3 quote annue pari rispettivamente per ciascun
 esercizio al 20%, 15% e 15%). Per detta quota, prima dell'effettiva corresponsione, operano 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.

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.

¹⁹ Tenuto conto dell'entità dell'importo delle remunerazioni variabili corrisposte 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 Composizione della remunerazione del personale

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 decisa dal Consiglio di Amministrazione 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 sequenti:

- 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 ricavo o di costo²⁰;
 - qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela);
 - conformità alla normativa interna/esterna.

L'importo del Bonus della-La-componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogato erogata applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.4.

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 di Gruppo, 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

²⁰ Con preciso riferimento al processo di gestione dei credit deteriorati (c.d. non performing loans, NPL), tale parametro ricomprende l'ottimizzazione del processo di recupero del credito, in termini anche di efficacia ed efficienza operativa, con rispetto degli obiettivi e alle scadenze definiti dalla Banca per la gestione degli NPL, in osservanza delle "Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di crediti deteriorati" pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018.

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 La componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogata applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.4

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

Promotori Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede21

Promotori I Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, 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 Consulenti una remunerazione proporzionata ai ricavi con l'esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

La remunerazione dei Promotori Finanziari Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, 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 creditizi²²

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

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, agli Agenti viene riconosciuta una remunerazione "ricorrente" e, al verificarsi di determinate condizioni, una remunerazione "non ricorrente".

La componente "ricorrente" della remunerazione degli Agenti è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati e degli accordi di distribuzione. Tale componente rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione degli Agenti nonché il corrispettivo naturale dell'attività promozionale da essi svolta, non essendo correlata al raggiungimento di specifici risultati e non avendo, pertanto, valenza incentivante.

Per quanto concerne la componente "non ricorrente" della remunerazione da riconoscere agli Agenti, considerata la valenza incentivante di tale importo, si applicano le seguenti regole:

bonus pool: in sede di pianificazione annuale viene determinato il bonus pool (inteso come ammontare complessivo della componente "non ricorrente" che può essere riconosciuto nell'esercizio agli Agenti) tenendo in considerazione le condizioni patrimoniali, di liquidità, individuali e di Gruppo. Tale bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nell'ambito del processo di definizione del budget annuale;

²¹ Ad oggi nel Gruppo non sono presenti consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede rientranti nella categoria di personale più rilevante.

22 Ad oggi nel Gruppo non sono presenti agenti in attività finanziaria rientranti nella categoria di personale più rilevante.

- condizioni di accesso ("gate"):

Il pagamento della remunerazione "non ricorrente" agli Agenti è subordinato al superamento di specifiche condizioni di accesso che consentono di assicurare la sostenibilità delle erogazioni da effettuare (Total Capital Ratio individuale e CET 1 individuale incrementati di uno spread di 1% rispetto ai limiti normativamente previsti);

- obiettivi individuali: annualmente vengono identificati e comunicati agli Agenti gli obiettivi da raggiungere
 per il conseguimento della remunerazione "non ricorrente". Tali obiettivi, sia di natura quantitativa sia
 qualitativa, sono ispirati a criteri di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito;
- valutazione ed erogazione: annualmente viene verificato il superamento delle condizioni di accesso e il raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi individuali di ciascun Agente al fine di determinare se lo stesso ha diritto a ricevere la remunerazione "non ricorrente" e quale importo debba essere erogato. In tale sede, la componente "non ricorrente" da riconoscere all'Agente può essere sottoposta a meccanismi di correzione qualora vengano identificate anomalie o criticità nell'assunzione dei rischi da parte dell'Agente e/o nelle relazioni tra quest'ultimo e la clientela.
- informativa ex post: con cadenza almeno semestrale il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo viene informato in merito agli importi complessivi riconosciuti agli Agenti nel periodo precedente a titolo di remunerazione "non ricorrente".

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 e le Società del Gruppo con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti. Per quanto concerne la remunerazione dei mediatori creditizi, sia per la componente "ricorrente" che per quella "non ricorrente", trovano applicazione le regole e i principi illustrati in precedenza per gli agenti in attività finanziaria. 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 similare. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

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

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 388 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.151.273 azioni, pari al 55,48 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvato all'unanimità il "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione", la ratifica di quanto effettuato dalla nostra controllata Sorit Spa per il suo Direttore Generale per 596.000,00 euro e lo stanziamento dall'1 gennaio 2019 di un importo totale annuale del Gruppo Bancario di 800.000,00 euro da utilizzare per eventuali accordi transattivi, esclusivamente in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, con un limite massimo per singolo accordo di 36 mensilità lorde di remunerazione fissa, plafond annuale valevole per tutte le società del Gruppo Bancario che resterà in vigore di importo invariato, di anno in anno, fino a diversa deliberazione dell'Assemblea degli azionisti della Capogruppo.

7. Determinazione del compenso degli Amministratori.

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

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

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

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

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

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

Il Presidente ricorda inoltre che una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente fa inoltre presente che per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione, non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato e non vengono corrisposti né stock option né strumenti finanziari.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, del codice civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che lo scorso anno furono confermati in 37.494,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione e in 250,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che 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 in cui l'Amministratore ha svolto l'incarico.

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

Interviene il socio ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone di confermare il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione in 37.494,00 euro annui lordi ed il gettone di presenza in 250,00 euro lordi.

Al termine della discussione il Presidente pone in votazione la proposta dell'ing. Alfieri ed invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli azionisti contrari o astenuti

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 368 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.101.151 azioni, pari al 55,31 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti e quindi di confermare in 37.494,00 euro il compenso annuo lordo per i Consiglieri di amministrazione ed un gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari di 250,00 euro lordi, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

* * *

8. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda il compenso spettante ai componenti del Collegio Sindacale, l'articolo 12.2 dello Statuto prevede che sia determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio.

Agli stessi spetta anche il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Interviene il socio ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, il quale propone di determinare, per l'intera durata del loro ufficio, un compenso annuo lordo per i Sindaci effettivi (con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale) identico a quello proposto per i Consiglieri di amministrazione, pari a 37.494,00 euro annui lordi da

corrispondere oltre al gettone di presenza, identico a quello corrisposto ai Consiglieri di Amministrazione, da aggiornarsi annualmente sulla base degli eventuali incrementi dei gettoni spettanti agli Amministratori.

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

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 368 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.101.151 azioni, pari al 55,31 % del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti e quindi di determinare in 37.494,00 euro il compenso annuo lordo per i Sindaci effettivi (con maggiorazione del 50% al Presidente) ed un gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari di 250,00 euro lordi, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea.

* * *

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 20,35. Gli elenchi dei partecipanti, controfirmati dal Presidente e dal Segretario, sono allegati al presente verbale.

* * *

IL SEGRETARIO (avv. Maurizio Rambelli)

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