

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DELLA "CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A." CON SEDE IN FERRARA, CORSO GIOVECCA N° 108

L'anno 2011 (duemilaundici), questo giorno di sabato 30 (trenta) del mese di Aprile, alle ore 10,16 (dieci/16) in Ferrara, via della Fiera n. 11, presso Ferrara Fiere Congressi S.r.l., prosegue la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno della parte ordinaria da parte dell'assemblea qui riunita essendosi conclusa la trattazione della parte straordinaria alle ore 10,15 (dieci/15).

Il Presidente dà atto che sono presenti:

- i Consiglieri Signori: dott. Ennio Manuzzi, avv. Marco Berti, avv. Antonio Bondesani, dott. Riccardo Fava, geom. Paolo Govoni, dott. Mario Guidi, dott. Massimo Marchetti, dott. Teodorico Nanni, dott.ssa Simonetta Talmelli, dott. Giuseppe Vancini,
- i componenti del Collegio Sindacale: dott. Stefano Leardini, dott. Andrea Malfaccini e dott. Marco Massellani.

Dà atto che sono presenti n. 153 aventi diritto di persona, portanti n. 12 deleghe, per un totale quindi di n. 165 aventi diritto ad intervenire all'Assemblea, rappresentanti n. 25.382.233 azioni aventi diritto al voto, pari al 73,05% del capitale sociale.

Il Presidente informa che l'elenco dettagliato dei soci che saranno intervenuti in proprio o per delega, con l'indicazione delle relative quote di partecipazione detenute da ciascuno di essi, verrà allegato al presente verbale alla lettera "A".

Il Presidente dà atto che nella prima parte dell'Assemblea sono state fornite le informazioni di legge e sono stati nominati scrutinatori i Signori Avv. Paolo Chiesa e dott. Giacomo Ricci.

Ai sensi del 2° comma dell'art 11 dello Statuto, il Presidente chiede all'Assemblea di pronunciarsi sulla nomina del segretario. In tal senso propone la nomina del dott. Francesco Cristofori.

La nomina del dott. Cristofori quale segretario dell'Assemblea viene approvata all'unanimità.

Dopo di che il Presidente passa alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno della parte ordinaria.

Il Presidente ricorda preliminarmente che l'Assemblea, in data 27 aprile 2010, ha approvato il "*Regolamento sulle Politiche di Remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, di Dipendenti o di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato*".

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Ai sensi di tale Regolamento, la politica retributiva e le sue modalità attuative devono essere oggetto di puntuale informativa nei confronti dei soci in occasione dell'Assemblea annualmente chiamata ad approvare il relativo bilancio di esercizio.

Il Presidente informa che Banca d'Italia, con provvedimento del 30 marzo 2011, ha emanato nuove disposizioni in materia, che danno attuazione al quadro normativo europeo.

Le nuove norme sostituiscono integralmente quelle precedenti.

Il Presidente informa che, nel provvedimento di emanazione della nuova regolamentazione, Banca d'Italia ha espressamente disposto che le banche e le capogruppo devono sottoporre politiche di remunerazione e incentivazione conformi alla nuova regolamentazione all'approvazione delle assemblee convocate per l'approvazione del bilancio 2010.

Informa quindi che, poiché l'indicazione in tal senso proviene dall'Organo di Vigilanza, l'odierna Assemblea sarà chiamata ad esprimere un parere anche sul nuovo testo del Regolamento sulle Politiche di Remunerazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 aprile 2011 e consegnato ai Soci al momento dell'ingresso in Assemblea.

Il Presidente passa quindi a dare lettura della propria introduzione.

“Signori Azionisti,

prima di tutto Vi ringrazio per la vostra partecipazione all'odierna assemblea, che vedo particolarmente numerosa, nonostante la giornata prefestiva.

Come forse sapete, l'assemblea va convocata mediante alcune formalità di pubblicazione, che richiedono un mese di anticipo rispetto al giorno di svolgimento.

Abbiamo inteso proporre questo sabato 30 aprile per i lavori assembleari, perché si trattava della data ultima possibile per affrontare assieme anche un altro tema, quello dell'aumento di capitale, per il quale al 30 marzo non c'era ancora l'autorizzazione della Banca d'Italia.

Così ci rivedremo venerdì prossimo per illustrare questo specifico argomento. Ci spiace di dover richiedere agli azionisti un duplice impegno, ma ci sono delle regole, delle procedure di autorizzazione che vanno rispettate, per poter trattare in assemblea questi temi.

E' trascorso un anno da quando questo Consiglio di Amministrazione si è insediato, nell'aprile del 2010. In quell'occasione, ci avete conferito un mandato che riassumeva in se alcune caratteristiche particolari.

La banca aveva presentato per la prima volta un bilancio in perdita e nell'autunno 2009 si era provveduto ad un avvicendamento nella Direzione Generale, individuando una soluzione transitoria, con un manager che vantava nel suo curriculum già precedenti analoghe esperienze.

Nei mesi successivi il consiglio di amministrazione uscente aveva intrapreso una prima attività di verifica ed approfondimento delle problematiche emerse, che avevano appunto portato ad importanti rettifiche su crediti, evidenziando così una perdita d'esercizio.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Nel passaggio del testimone dai precedenti amministratori, eravamo quindi consapevoli di dover affrontare una situazione difficile, quale quella che abbiamo avuto modo di verificare nei mesi successivi.

Era evidente che la banca stava attraversando un momento molto particolare, ove le difficoltà generali della situazione economica e finanziaria andavano ad intersecare e sovrapporsi ad altre condizioni sfavorevoli proprie di questo gruppo bancario. Nel contempo eravamo certi della positività dei valori fondamentali di Carife.

Abbiamo quindi iniziato ad operare su diversi fronti, per individuare in primo luogo le linee guida su cui muoverci ed il Direttore Generale che ci affiancasse in questo percorso.

Per operare la scelta del primo collaboratore di un consiglio di amministrazione occorre ovviamente incontrare più persone, disporre del tempo necessario per effettuare le opportune valutazioni ed operare le scelte verso il candidato ideale. Ecco perché la ricerca, che si è conclusa con l'individuazione di Daniele Forin, pur iniziata subito, è durata alcuni mesi.

Abbiamo ricercato innanzi tutto una persona che fosse disposta a credere con noi nell'autonomia della Cassa di Risparmio di Ferrara, nella sua dedizione al territorio e nella capacità di portare innovazione tecnologica e di prodotto.

Per quanto abbiamo percepito nei colloqui preliminari e per come ha operato nella Vostra Banca dal settembre scorso, il Dott. Forin risponde pienamente a queste caratteristiche.

Siamo consapevoli che si tratta di un periodo troppo breve, perché egli abbia potuto esprimere appieno il proprio contributo, ma siamo altresì convinti che l'inizio sia stato positivo.

A questo proposito va ricordato il successo della prima campagna Promobond, da lui lanciata nell'autunno scorso, subito dopo aver assunto l'incarico. Successivamente il Direttore Generale ha attivato una serie di iniziative commerciali di sicuro interesse, come il progetto Family e il nuovo programma Soci. Queste iniziative vengono incontro ad una serie di richieste che sono state spesso oggetto di interventi dei piccoli azionisti in questa assemblea, anche nel recente passato.

Un'altra congiuntura che ci siamo trovati ad affrontare, ha riguardato una inopinata serie di notizie trasmesse da organi di informazione, che presentavano caratteristiche del tutto anomale, con evidenti distorsioni o forzature della realtà.

Non intendo qui ripercorrere le singole tappe che hanno caratterizzato queste comunicazioni. Corre però l'obbligo di osservare come esse siano state smentite dai fatti, sia quando avevano ad oggetto manovre sulla maggioranza azionaria, che permane tuttora saldamente in capo alla Fondazione Cassa di Risparmio di Ferrara, sia quando il tema era invece legato a vicende immobiliari milanesi, che hanno trovato una loro via di soluzione, nei tempi che ci si era proposti.

La constatazione che oggi possiamo fare riguarda lo sviluppo cadenzato di questi eventi, con strane coincidenze rispetto ad altri passaggi importanti della vita aziendale, come ad

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

esempio le determinazioni relative all'aumento di capitale. Tutto ciò ci ha posto nella necessità di dedicare tempo ed energie per controbattere queste vicende, tempo ed energie che avremmo volentieri impiegato invece nelle attività di rilancio della Cassa.

Rilancio della Cassa!!! E' il tema principale, cui abbiamo dedicato tutto il nostro impegno nei mesi passati.

Fin dal maggio 2010 il Consiglio di Amministrazione ha dovuto confrontarsi con una serie di scelte strategiche, che non riguardavano solo la definizione del piano industriale per il 2011/2014, ma che si ponevano nell'immediato con urgenza, per risolvere situazioni particolarmente complesse e delicate.

I temi trattati hanno spaziato in tutti gli ambiti di operatività del Gruppo bancario. I risultati della semestrale, che si è chiusa con una perdita, sia pur in miglioramento tendenziale, rispetto all'anno precedente, hanno confermato l'opportunità di porre particolare attenzione alla ripermutazione delle attività, sia sotto il profilo territoriale, che sotto quello delle tipologie di raccolta e di investimento.

Un capitolo a se stante riguarda le società del gruppo, che hanno in gran parte evidenziato risultati negativi, confermando così l'opportunità di una riflessione sull'efficiamento complessivo del sistema, già avviata con la cessione di due partecipazioni di minor importanza, nella costituenda Cassa della Romagna e nella Banca della Provincia di Macerata.

Ben altra dimensione e significato ha assunto il completamento della cessione di Banca di Treviso, controllata da Carife con una percentuale del 60,31%. Le trattative con Banca popolare di Marostica, già avviate in precedenza, hanno trovato esecuzione il 30 novembre 2010, con l'uscita della Treviso dal perimetro di gruppo. Questo ha comportato l'emersione di una plusvalenza di 1,6 milioni di euro sul bilancio di Carife S.p.A. e di quasi 14 milioni di euro sul bilancio consolidato.

Nella seconda metà dell'anno si sono anche realizzate stringenti trattative con Banca Valsabbina per la cessione a quest'ultima del pacchetto azionario di controllo di Crever Banca, pari al 69,75% del capitale sociale. Il relativo contratto è stato perfezionato ed il formale trasferimento ha luogo nel 2011, con effetto dalla data odierna. In questo caso la cessione comporterà una plusvalenza ancora non compiutamente definita, ma che potrebbe essere di circa 1,9 milioni di euro nel bilancio individuale e di circa 9 milioni nel consolidato.

Nel frattempo, nell'ambito della gestione accentrata degli incagli e sofferenze, si era provveduto a far confluire il recupero crediti dalla controllata Finproget s.p.a. alla capogruppo Carife. A fronte di questa situazione, nei primi mesi del 2011 si è anche presentata l'opportunità di cedere la non più strategica Finproget, per un prezzo che pure consentirà il realizzo di una piccola plusvalenza, in linea con la minor dimensione complessiva dell'affare.

Un altro tema strategico ha riguardato la raccolta, poiché nel 2010 sono scadute operazioni sui mercati internazionali per 775 milioni di euro. In questo caso abbiamo fatto la

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

scelta di riorientare le nostre politiche in questo settore, privilegiando il rapporto con la clientela ordinaria, cioè quella tradizionale, la base diffusa dei risparmiatori e delle aziende sul territorio, nei cui confronti come prima accennato, sono state avanzate proposte mirate, che hanno riscontrato ampio interesse. L'esposizione verso emittenti internazionali è stata così ridotta di 500 milioni di euro, bilanciata da un significativo incremento della raccolta obbligazionaria verso la clientela retail, che ha registrato una crescita del 23,1% attestandosi ad € 1,2 miliardi. Le successive tensioni nell'attività di emissione di prestiti a medio e lungo termine sui mercati internazionali, la contrazione degli scambi sul mercato interbancario, uniti ad un trend di crescita dei tassi di interesse e degli spread, hanno premiato questa nostra impostazione.

Sul fronte degli impieghi, già la visita ispettiva di Banca d'Italia aveva evidenziato alcune criticità, per i volumi di concentrazione nel comparto immobiliare e per altri aspetti dimensionali nel corporate.

Sul primo tema, tenuto conto anche della connessa situazione di funding per le operazioni di leasing di Commercio e Finanza, in accordo con i vertici della controllata si è definita una attenta politica di riduzione, che sta trovando puntuale riscontro. Altre azioni di indirizzo sono state attuate più in generale nel comparto.

Anche i rapporti con il segmento corporate sono stati oggetto di una revisione nelle strategie, oltre che di una puntuale analisi delle specifiche posizioni. Si è in sostanza perseguito l'intento di riposizionare l'operatività aziendale sulle famiglie, privati consumatori ed imprese medio-piccole, rafforzando la qualità del credito, anche mediante più ampio ricorso alle garanzie dei confidi.

Fatte queste premesse, credo opportuno uno sguardo anche ai numeri, pur se una più ampia esposizione sarà data dal Direttore Generale, nella sua relazione.

Come già anticipato dagli organi di stampa, il bilancio 2010 si chiude in miglioramento del 32% rispetto all'anno scorso, comunque con una perdita di 46,9 milioni di euro. Anche il consolidato chiude in sostanziale miglioramento (+25%) contabilizzando una perdita di € 58 milioni.

Il margine di interesse è stato fortemente condizionato sia dal livello dei tassi di mercato nell'esercizio, che dalla dinamica patrimoniale di raccolta ed impieghi che ha comportato una diminuzione del 18,84%.

A questo risultato si contrappone il significativo miglioramento delle commissioni nette, che hanno presentato un incremento del 28,22% rispetto al 2009. Non vi è stato solo uno sviluppo delle commissioni attive (+ 13,2%), ma si registra anche un evidente calo di quelle passive (- 49,9%).

La differenza dimensionale tra i due precedenti aggregati ed il calo del risultato netto dell'attività di negoziazione che è passata da 6.2 a -1,9 milioni di euro a causa della

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

minusvalenza al 31 dicembre 2010 sul portafoglio di proprietà, hanno inciso sul margine di intermediazione, che ha conseguito un decremento del 10% circa, attestandosi ad € 153,1 milioni.

Per ovviare a queste minori entrate, la strada maestra è sempre quella dell'assiduo controllo delle spese. Ed a questa attività tutta la struttura della banca ha dedicato particolare attenzione. La voce nel 2009 aveva superato i 125 milioni di euro. Nel 2010 è stata compressa fino a 108,3 milioni, con una diminuzione di 17,5 milioni di euro (- 13,9%).

Posso confermare che c'è stato un grande impegno collettivo, che si percepisce meglio dal dettaglio delle spese generali, che vedono diversi sottoconti presentare diminuzioni percentuali nell'ordine del 20, del 30 od addirittura del 40%, anche se le dimensioni economiche specifiche sono tra loro molto differenti. Una voce per tutte, i costi per pubblicità e sponsorizzazioni nel 2010 sono diminuiti di oltre il 47%, il che equivale ad un risparmio di oltre 2 milioni di euro.

Anche i costi del personale sono stati più contenuti, dell'1,8%, per effetto della convergenza di diversi fattori.

La voce che contraddistingue il conto economico e che determina il risultato finale, è quella del costo del credito. Il rischio relativo nel 2010 è risultato non in linea con le aspettative. Le rettifiche si sono attestate ad € 105,2 milioni, contro una previsione originaria di circa 50 milioni. Questo comportamento estremamente attento e prudente ha fatto sì che il livello di copertura complessiva dei "crediti anomali" è salito al 37,73%, contro il precedente 31,45%.

La posizione in maggior evidenza riguarda due operazioni immobiliari in Milano, di cui si è già parlato a più riprese, non sempre in modo corretto, sugli organi di stampa. Oggi possiamo dire di aver riordinato le situazioni e dato nuovo impulso e risorse finanziarie alle attività edificatorie. Sono state anche raccolte alcune manifestazioni di interesse e proposte concrete, da parte di imprese interessate a subentrare, che consentono di sperare in prospettive anche più favorevoli.

Oltre a questa situazione molto particolare per le dinamiche di sviluppo che ha avuto, se analizziamo il monte dei passaggi a sofferenze del 2010 per comparti territoriali, ci rendiamo conto che il tributo più significativo Carife lo paga alla provincia di Ferrara. Questa è la prova concreta del sostegno che la Vostra banca ha fornito alle imprese ferraresi anche nei momenti più difficili.

A livello di sistema bancario, si è registrato un forte incremento del rischio di credito e le sofferenze sono addirittura raddoppiate. Questa constatazione ci può far sentire meno soli, ma non sposta la chiara necessità di operare con grande intensità per risolvere le situazioni che ci riguardano direttamente. Occorre porre in essere tutti gli sforzi possibili per migliorare la qualità del credito della Cassa e del gruppo. Per raggiungere questo obiettivo abbiamo nei giorni scorsi concluso e reso noto alla stampa un'intesa con un'importante società di consulenza a livello nazionale, Osculati e Partners.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Già nel primo trimestre di quest'anno abbiamo riscontrato una inversione di tendenza nel comparto.

La messa in sicurezza dei crediti è stata, ed è, il nostro primo impegno.

Parallelamente abbiamo intrapreso, ove ne ricorrevano le condizioni, ogni altra azione di tutela dell'integrità patrimoniale della banca, nei confronti di chi avesse concorso a provocare queste situazioni.

Occorre poi affrontare le prospettive per il futuro prossimo della Cassa di Risparmio di Ferrara e del gruppo bancario di cui è a capo.

In data 30 novembre 2010 il Consiglio di Amministrazione della Cassa ha approvato il Piano Industriale di Gruppo 2011-2014 elaborato con il supporto di Boston Consulting Group.

Tale piano considera un perimetro societario composto, oltre che dalla Capogruppo, da quattro banche reti (Banca Popolare di Roma, Banca Farnese, Banca Modenese e Banca Credito e Risparmio di Romagna), da una società prodotto/ rete mobile (CFLF), da una SIM (Carife SIM) e infine da una società di servizi integrati (Immobiliare Giovecca S.r.l., ora Carife S.E.I. S.C. a r.l.).

Nelle sue linee essenziali il piano si sviluppa prevedendo le seguenti direttrici:

- aumento di capitale sociale da realizzarsi nel 2011, per un importo di circa € 150 milioni, anche finalizzato al raggiungimento dei livelli imposti da Basilea 3;*
- efficientamento struttura operativa del Gruppo, anche attraverso operazioni di razionalizzazione del perimetro dello stesso;*
- crescita dei ricavi, facendo anche ricorso all'introduzione e allo sviluppo di nuovi prodotti capaci di intercettare i nuovi bisogni della clientela;*
- ristrutturazione e più efficace controllo del rischio, con l'adozione e l'implementazione di presidi dedicati;*
- piano di investimenti significativo ma graduale nel tempo, per non pesare troppo sui futuri conti economici.*

Abbiamo anche intrapreso una collaborazione con una agenzia specializzata, che ci assiste nei passaggi più importanti e delicati, come nella quotidiana organizzazione delle attività di comunicazione.

Vi è poi l'aumento di capitale sociale, che risulta ormai il primo appuntamento in agenda, dato che Vi presenteremo il progetto per l'approvazione già la settimana prossima.

Come è noto, si tratta di un aumento scindibile a pagamento per un controvalore massimo complessivo fino a 150 milioni di euro e sarà perfezionato entro il 30 settembre 2011.

Le azioni di nuova emissione, al prezzo di 21 euro ciascuna, saranno riservate in opzione agli attuali azionisti della Cassa nel rapporto di 7 nuove azioni ogni 34 azioni possedute ante aumento.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Coloro che eserciteranno il diritto di opzione, purchè ne facciano contestuale richiesta, avranno diritto di prelazione nell'acquisto delle azioni che siano rimaste non optate dagli altri azionisti.

L'eventuale inoptato residuo al termine del periodo di offerta in opzione (30 giorni), sarà offerto in sottoscrizione al pubblico indistinto.

Questi sono gli elementi di sintesi del progetto, che provvederemo ad illustrare con maggior ampiezza nell'assemblea straordinaria di venerdì prossimo.

Mi sia consentita una riflessione: questa proposta nasce dall'evidenza delle regole di Basilea 3, che impongono alle banche di raggiungere determinati ratios patrimoniali. Si tratta di una disposizione che interessa tutti gli istituti di credito dell'Unione Europea.

Quando abbiamo annunciato l'iniziativa, la nostra sembrava una voce isolata.

In tempi recenti altri istituti bancari hanno riscontrato l'opportunità di intraprendere per tempo un analogo percorso.

Ogni giorno leggiamo sui giornali notizie sempre più numerose di aumenti di capitale programmati da banche italiane per importi anche molto significativi. Questa esigenza è quindi diventata un fatto normale e condiviso... forse abbiamo solo anticipato i tempi.

Un proverbio dice "chi tardi arriva, male alloggia", io lo stravolgo e dico che forse "chi prima arriva, meglio potrà alloggiare".

Vorrei fare una serie di ringraziamenti che sono prima di tutto sentiti e poi di dovere.

Inizio dal Consiglio di Amministrazione. Siamo monolitici. Decidiamo, discutiamo, dedichiamo moltissimo tempo alla Banca. Non potevo chiedere di meglio, vi ringrazio per avermi dato questo esecutivo.

Ringrazio il Collegio Sindacale. Ringrazio i Sindaci per il contributo che ci danno, aiutandoci a vedere le cose da un punto di vista diverso.

Ringrazio il personale, iniziando dal Direttore Daniele Forin. Lo ringrazio per la sua dedizione.

Ringrazio le Istituzioni, la Vigilanza. Ringrazio la filiale di Banca d'Italia di Bologna nella persona del dott. Marchetti e dei suoi collaboratori. Ringrazio Banca d'Italia di Roma.

Ringrazio i soci, la Fondazione innanzi tutto. La Fondazione mi ha dato questo incarico, la ringrazio per il suo appoggio. Ringrazio il Presidente, il Vice Presidente, Il Consiglio e i soci della Fondazione.

Nondimeno ringrazio tutti gli altri i soci per avermi dato il mandato insieme alla Fondazione.

Infine saluto i clienti.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Il dott. Forin arrivando a Ferrara ha detto "ci sono tre cose importanti in questa banca. Il personale, i clienti e i soci".

Io credo che i soci, i clienti e il personale facciano la banca.

Voglio porgere un particolare saluto anche al personale della Cassa. Ci sono situazioni in cui bisogna stringere i denti e loro li stanno stringendo.

Assieme riporteremo questa banca ad essere la banca del cuore, la banca che darà risultati sotto il profilo dell'entusiasmo e anche sotto il profilo economico".

Grazie a tutti."

Il Presidente dà quindi atto che il progetto di bilancio, con le relazioni degli Amministratori, dei Sindaci e del soggetto incaricato del controllo contabile è restato depositato in copia nella sede della Società e pubblicato sul sito internet della Banca durante i quindici giorni che hanno preceduto l'Assemblea.

Dà inoltre atto che copia del fascicolo di bilancio contenente tutti i suddetti documenti è stato consegnato ai soci presenti e propone di ometterne la lettura integrale.

L'assemblea all'unanimità approva che venga omessa la lettura integrale.

Il Presidente passa quindi la parola al Direttore Generale sig. Daniele Forin, il quale illustra sinteticamente i principali punti della Relazione degli Amministratori al bilancio 2010.

Il Direttore Generale passa poi ad illustrare sinteticamente il Piano Industriale 2011-2014 del gruppo Carife.

"Il Piano Industriale 2011-2014 del Gruppo Carife prevede l'intervento congiunto sulle principali leve strategiche per rafforzare il patrimonio, la liquidità e il conto economico del Gruppo attraverso la definizione di programmi specifici di intervento.

Le direttrici strategiche del Piano Industriale che guideranno le azioni ed i programmi del Gruppo Carife sono le seguenti:

Crescita dei ricavi, da attuarsi mediante:

- *spinta nelle zone storiche di radicamento territoriale e rade Retail;*
- *focus sulla clientela Retail/ Small Business;*
- *"ripartenza" commerciale della rete esistente, potenziamento della gamma prodotti con nuove partnership ed espansione selettiva delle filiali;*
- *investimenti in risorse, sistemi e processi abilitanti alla "ripartenza commerciale".*

Efficientamento delle strutture operative del Gruppo, da attuarsi mediante:

- *snellimento e semplificazione delle strutture centrali del Gruppo e dei processi di Filiale;*
- *riduzione e contenimento strutturale dei costi amministrativi;*
- *centralizzazione delle strutture di Back Office di rete;*
- *analisi approfondita sulle banche del Gruppo e società controllate per ottimizzazione processi e costi amministrativi.*

Ristrutturazione e controllo del rischio, da attuarsi mediante:

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

- *riqualificazione del portafoglio credito;*
- *rafforzamento strutturale dei processi del credito nei diversi stadi (politiche, gestione, monitoraggio, anomalo, recupero, ecc.);*
- *rifocalizzazione business della consociata Commercio e Finanza Leasing Factoring.*

Il principale fattore abilitante per la conduzione dei programmi di attuazione del Piano Industriale è un piano di investimenti significativo – complessivamente circa 31 milioni di Euro nell'arco del Piano - ma graduale nel tempo che si traduca in:

- *potenziamento piattaforme per abilitare il rilancio commerciale e il rafforzamento dei sistemi di gestione rischio;*
- *investimenti significativi per ristrutturazione e per l'implementazione del piano (servizi professionali, nuove aperture, ecc.);*
- *distribuzione graduale nell'arco del piano, per essere sostenibili per il Conto Economico di Gruppo;*
- *set-up programmi di lavoro dedicati.*

La piena attuazione del Piano dovrebbe portare al conseguimento di un utile netto a livello consolidato di circa 35 milioni di Euro al termine dell'esercizio 2014".

Al termine della relazione del Direttore Generale il Presidente passa la parola al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Stefano Leardini, il quale dà lettura della relazione del Collegio Sindacale, il cui testo è stato trascritto a Libro Verbali del Collegio Sindacale in data 15 aprile 2011

Signori Azionisti,

nel corso dell'esercizio che si è chiuso il 31 dicembre 2010 l'attività del Collegio Sindacale, nominato nell'attuale composizione il 27 aprile 2010, è stata ispirata alle Norme di comportamento del Collegio raccomandate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, avuto riguardo alle disposizioni dettate dal Codice Civile, dalle normative di settore, nonché dalla regolamentazione della Banca d'Italia.

Il Collegio Sindacale ha impostato il proprio lavoro, al fine di vigilare:

- *sull'osservanza della legge e dello statuto;*
- *sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;*
- *sull'adeguatezza della struttura organizzativa, amministrativa e contabile, nonché di quella del sistema dei controlli interni;*
- *sulla effettiva attuazione delle regole di governo societario, anche nell'ottica della direzione e coordinamento del Gruppo.*

Il Collegio ha partecipato con regolarità alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, con ciò ottenendo adeguata informativa sulle

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale; assiduo e costante si è rivelato altresì il flusso informativo con la Direzione della Società.

Tutti i verbali di riunione del Collegio sono stati sempre portati all'attenzione degli Amministratori, allo scopo di informarLi con tempestività degli esiti dell'attività di controllo effettuata.

Sulla base del lavoro svolto, il Collegio ritiene di poter dare atto della conformità alle norme di legge e di statuto degli atti di gestione compiuti; è stata dedicata particolare attenzione alle decisioni di rilievo e maggiormente significative, tenendo anche presente, ove necessario, la potenziale insorgenza di conflitti d'interesse.

In particolare il Collegio ha vigilato sull'osservanza delle regole di cui all'art. 2391-bis del Codice Civile in tema di operazioni con parti correlate: si dà atto in proposito che la Banca ha approvato il Regolamento per la gestione delle operazioni con parti correlate.

Le informazioni acquisite dagli Amministratori, dalla Direzione generale, dalle principali Funzioni aziendali e dalla Società di revisione hanno confermato come le delibere assunte e l'attività svolta siano state improntate al rispetto di principi di corretta amministrazione; il Collegio, a far data dal proprio insediamento, non ha riscontrato l'attivazione o l'implementazione di operazioni atipiche o inusuali, manifestamente imprudenti o azzardate, in conflitto di interessi ovvero tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale.

Si sono realizzate, con le Società controllate, operazioni che trovano il loro fondamento nell'ambito delle integrazioni e sinergie operative all'interno del Gruppo bancario; tali operazioni sono state regolate a condizioni competitive, tenuto conto delle caratteristiche dei servizi resi e della sussistenza dell'interesse della Cassa e del Gruppo. Sul punto si evidenzia che è tuttora in corso di attuazione una significativa rivisitazione riguardante l'espletamento di servizi ausiliari a beneficio di tutte le entità giuridiche del Gruppo: l'accentramento, all'interno della specifica Società Consortile, di talune funzioni ed attività, è finalizzato all'ottenimento di più efficaci ed economiche sinergie.

Più in generale la struttura organizzativa è stata – ed è – interessata da modificazioni tese ad ottenere un più idoneo efficientamento; soprattutto in tema di politica degli impieghi, sono state effettuate azioni correttive ed integrative sui processi di erogazione, gestione e monitoraggio dei crediti; anche l'importante attività di recupero delle posizioni anomale è stata interessata da un maggior presidio e livello di intensità. Le società del Gruppo hanno conseguentemente ricevuto istruzioni operative finalizzate ad una migliore e più razionale gestione del credito.

Nel suo complesso, il Collegio ritiene che si siano attivate le condizioni per il raggiungimento di una struttura organizzativa consona alle dimensioni della Banca e del Gruppo, e che le attuali caratteristiche operative, connotate da una opportuna individuazione di linee e livelli di responsabilità, siano a ciò adeguate e funzionali.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

In merito al sistema dei controlli interni ed al monitoraggio dei rischi, il Collegio ritiene che l'assetto adottato sia nel suo complesso adeguato; si è in proposito operato con un duplice obiettivo:

- *migliorare l'efficienza di Funzioni per le quali non era stata compiutamente valorizzata l'importanza del ruolo ricoperto;*
- *ottenere un tasso di efficacia che, anche in funzione preventiva, sia in grado di ridurre le diverse tipologie di rischio cui è fisiologicamente soggetta l'attività bancaria.*

Nell'ambito della propria attività di vigilanza, sono state evidenziate dal Collegio alcune aree di miglioramento, discusse e condivise da parte della Direzione generale.

Anche in relazione al sistema dei controlli e di gestione dei rischi, il Collegio ha positivamente valutato l'impegno teso a raggiungere un maggior coordinamento a livello di Gruppo.

In funzione della continua evoluzione normativa e della necessità di approfondimento delle conoscenze, il Personale della Cassa, e quello delle altre Società del Gruppo, è stato coinvolto in programmi formativi.

Durante l'esercizio 2010 il Collegio non ha ricevuto denunce da parte dei Soci, ai sensi dell'art. 2408 del Codice Civile, né esposti o richieste di informativa o di indagine.

Il Collegio non ha rilasciato pareri previsti della legge.

Il Consiglio di Amministrazione ha fornito tempestivamente al Collegio il bilancio e la relazione sulla gestione. La contabilità sociale ed il bilancio 2010 sono sottoposti al controllo della Società di revisione Deloitte e Touche S.p.A., alla quale compete il giudizio professionale sul bilancio; di conseguenza, non essendo demandato al Collegio il controllo di merito analitico sul bilancio, si è esaminata l'impostazione generale data allo stesso ed alla relazione sulla gestione, nonché la conformità alla legge per quel che riguarda la loro formazione e struttura.

Il Collegio nel corso dell'esercizio ha effettuato incontri periodici con la Società di revisione, finalizzati allo scambio di dati e informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti e all'analisi del lavoro svolto dalla stessa Società di revisione, che ha, altresì, informato il Collegio di non aver rilevato fatti ritenuti censurabili.

Il bilancio al 31 dicembre 2010 è stato predisposto con applicazione dei principi generali di redazione e criteri di valutazione conformi ai principi contabili internazionali emanati dall'International Accounting Standard Board e delle relative interpretazioni dell'International Financial Reporting Interpretation Committee.

Gli schemi di bilancio riportano i corrispondenti dati di raffronto riferiti all'esercizio 2009.

Il bilancio dell'esercizio che si è chiuso al 31 dicembre 2010 evidenzia una perdita pari ad euro 46.953.372, le cui modalità di formazione sono illustrate nei documenti approntati dal Consiglio di Amministrazione, ivi incluso quanto raccomandato nella Comunicazione del 6

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

febbraio 2009 del Tavolo di coordinamento fra Banca d'Italia, Consob ed Isvap in materia di continuità aziendale alla luce dell'applicazione degli IAS/IFRS.

Quanto al negativo risultato di periodo, esso è stato in massima parte determinato da rilevanti rettifiche di valore su crediti, erogati nel passato e con un notevole livello di concentrazione:

- su talune specifiche posizioni
- prevalentemente nel settore immobiliare.

Nel concludere la presente relazione il Collegio:

- sulla base delle risultanze della propria attività di controllo;
- dato atto del notevole ed incisivo impegno profuso dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione generale allo scopo di porre deciso rimedio ad oggettive e pregresse situazioni di negatività, nonché di migliorare gli indici di solidità patrimoniale, anche richiesti all'intero sistema dalle regole note come Basilea 3 mediante una proposta di aumento di capitale;
- preso atto della relazione rilasciata dalla Società di revisione;

esprime parere favorevole all'approvazione del bilancio, per come sottoposto alla Vostra attenzione, unitamente alla proposta di copertura della perdita di periodo.

Il Presidente riprende la parola e dà lettura del progetto di copertura della perdita di esercizio come segue:

"Signori Soci Azionisti,

la perdita d'esercizio dell'Azienda, al netto delle imposte, è di Euro 46.953.371,66.

Al fine di coprire la perdita viene proposto l'utilizzo della riserva sovrapprezzo azioni.

Il patrimonio netto passerà quindi a Euro 391.402.577,28.

A questo punto il Presidente dichiara aperta la discussione e cede la parola al rappresentante della Fondazione, dott. Piero Puglioli, che si è iscritto a parlare per primo.

"Buona giornata a tutti.

Signori azionisti,

abbiamo ascoltato dalle parole del Presidente Lenzi un ampio riferimento sulla situazione e sulle difficoltà rilevate dal nuovo Consiglio di Amministrazione insediatosi in Carife un anno fa.

In quest'ultimo periodo tutti ci siamo resi conto delle complessità e dei problemi affrontati da chi ha assunto l'incarico di ripensare la banca in termini di consolidamento, crescita e sviluppo.

Va solo ricordato che vengono da lontano molti dei fattori di rischio esposti nella relazione, che hanno concorso a formare le criticità ed i risultati negativi dello scorso esercizio.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

La Fondazione Carife, nella consapevolezza dei presidi necessari allo svolgimento dell'attività bancaria, fin dal 2006 aveva espresso precisi richiami, negli interventi svolti nelle Assemblee di bilancio.

In più occasioni infatti era stata posta l'attenzione sulla necessità di una maggiore prudenza e del consolidamento delle posizioni raggiunte, prima di assumere nuovi significativi impegni.

I fatti, purtroppo hanno dimostrato che questi richiami erano fondati.

Ad essi non è stata prestata adeguata attenzione e, talvolta, la posizione espressa dalla Fondazione è stata anche considerata ingenerosa nei confronti del management, in funzione delle dinamiche di crescita espone.

Il rinnovo dei vertici della banca ha permesso di approfondire la realtà oggettiva ed ha consentito di evidenziare un diverso andamento di Carife più vicino, nell'impostazione logica e negli intenti, alle nostre precedenti indicazioni.

Va ricordato anche che tale evoluzione è risultata coerente con i suggerimenti forniti dalla Banca d'Italia.

Si è trattato di un passaggio ineludibile sulla via del rilancio, rilancio già intrapreso, nonostante siano emerse situazioni che hanno comportato anche per l'ultimo esercizio un risultato non positivo, seppure in netto miglioramento.

In particolare con il piano industriale varato pochi mesi addietro e grazie all'impegno determinante del nuovo Direttore Generale si stanno già percepando significativi segnali di sviluppo commerciale.

Fondazione Carife si compiace con chi ha gestito il risanamento che viene considerato punto di partenza solido e consistente per un futuro di maggiore tranquillità.

A conferma di queste considerazioni va evidenziato che, nonostante l'estrema prudenza manifestata nel 2010 con il rispetto delle rettifiche di valore e delle altre linee di condotta auspiccate dalla Banca d'Italia, il total capital ratio è risultato dell'8,1% e la banca ha manifestato una piena solidità di fondo.

Per questo la Fondazione è particolarmente fiduciosa in merito all'aumento di capitale che viene proposto per raggiungere in maniera rapida i nuovi parametri patrimoniali richiesti da Basilea 3, anticipando così una scelta che anche altre banche stanno proprio in questi giorni predisponendo.

Ancora una volta Carife S.p.A. potrà quindi presentarsi al mercato con tutte le carte in regola per rafforzare il legame con la propria clientela tradizionale e con il territorio.

Come è noto la Fondazione ha sempre avuto come riferimento lo sviluppo economico e la crescita di Ferrara e della nostra Provincia e come obiettivo strumentale il mantenimento di un forte legame con Carife S.p.A., partecipando per il passato a tutti i precedenti aumenti di capitale.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

In quest'occasione, emerge che le ingenti risorse messe a disposizione della banca in passato, che hanno portato la Fondazione ad investire in Carife oltre il 100% del proprio patrimonio, non consentono di partecipare al prossimo aumento di capitale.

Tuttavia la Fondazione ha espresso fin dai primi momenti il proprio pieno avallo all'operazione, impegnandosi attivamente nelle fasi del percorso autorizzativo col Ministero dell'Economia, dialogando anche con la Banca d'Italia.

Corre l'obbligo in questa sede esprimere la ferma intenzione della Fondazione di continuare a svolgere anche nel prossimo futuro il proprio ruolo di riferimento, interpretando così la fiducia della società ferrarese in Carife S.p.A.

Anche in questa circostanza siamo sicuri che da questa Assemblea degli azionisti scaturirà un ulteriore concreto appoggio all'istituto di credito locale che renderà pieno successo al prossimo rafforzamento patrimoniale.

La Fondazione che esprimerà oggi il proprio voto favorevole al Bilancio illustrato ed alle conseguenti determinazioni, intende qui anticipare anche la propria approvazione al progetto di aumento di capitale sociale che verrà varato il 6 maggio prossimo.

Grazie”.

II° intervento – Fiba – Cisl, dott. Marco Barioni

*“Signori Soci, Signori Amministratori,
sono Marco Barioni, Segretario Generale della Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi - Cisl di Ferrara, sindacato azionista della Cassa di Risparmio di Ferrara.*

Ci siamo lasciati un anno fa con la nostra richiesta di riportare la gestione delle informazioni riguardanti l'Istituto verso i dipendenti ed i soci con una più corretta prassi, soprattutto al fine di non dover apprendere le principali notizie dagli organi di stampa ancora prima che dalla dirigenza preposta; riteniamo che questo nostro messaggio sia stato sufficientemente ascoltato e si sia potuto tradurre in una fattiva collaborazione con le varie funzioni aziendali.

Auspichiamo, pertanto, al fine di poter continuare e migliorare questa collaborazione, ovviamente nel pieno rispetto ciascuno del proprio ruolo, che venga data anche la doverosa attenzione all'aspetto della tempistica nella divulgazione delle informazioni a cui ci stiamo riferendo.

Riteniamo infatti, che le procedure contrattuali di confronto, buona parte delle quali sono state avviate nei mesi scorsi, a fine 2010, non debbano essere in nessuna maniera viziate, per il loro buon esito, da impellenti scadenze amministrative come la chiusura del bilancio o le scadenze di carattere fiscale.

Con riferimento al bilancio 2010 presentato oggi, rileviamo volentieri un incoraggiante miglioramento dei dati in confronto a quello illustrato un anno fa, con una riduzione delle perdite sia su base aziendale, sia su base consolidata di gruppo. A tutte le voci

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

migliorate riconosciamo anche un importante valore "simbolico", oltre che sostanziale, espressione della volontà di cambiamento da parte degli amministratori; un bilancio che deve comunque segnare una "svolta" rispetto al passato non certo remoto; ed ovviamente, come tutti, ci auguriamo possa essere l'ultimo pubblicato con valori finali preceduti dal segno negativo.

Siamo però convinti che la vera svolta possa essere intrapresa solo facendo tesoro degli errori commessi in passato; errori ormai noti a tutti, ma che crediamo abbiano insegnato anche alcune verità che devono essere usate come "bussola" per il futuro di questo prestigioso Istituto di Credito.

Sono quegli errori che ci hanno insegnato, dopo essere stati faticosamente nascosti per oltre due anni, che la presunzione "di voler correre come lepri tra gli elefanti" non rispecchia quei valori propri della "mission", auspicabile ma soprattutto sostenibile, di una banca fortemente radicata e sostenuta dal suo territorio.

Errori dai quali abbiamo anche imparato che, quando una già poco lungimirante politica del profitto immediato, solo ambiziosa ed espansionistica, viene affidata e sostenuta da una classe dirigente non adeguatamente preparata ed incapace di porre in essere tutti i controlli necessari, porta irrimediabilmente ad una dispersione del patrimonio societario, sia finanziario, sia morale; ciò che è peggio, tale politica rende talmente vulnerabile l'azienda fino al punto da essere messa in discussione proprio su quello che da oltre 2 secoli era il giusto vanto della Cassa, vale a dire, essere il primo riferimento socio-economico del territorio.

Da un anno a questa parte sono intervenute notevoli variazioni nella dirigenza e nel management della Cassa di Risparmio di Ferrara a conferma della volontà di cambiamento rispetto al passato; ma non possiamo esimerci dal sottolineare che, se la volontà è davvero quella di voltare pagina, di cambiare direzione, non ci risulta coerente la presenza in Consiglio di Amministrazione di esponenti che già occupavano il medesimo ruolo nella passata gestione da tutti criticata, alimentando, come abbiamo già ribadito l'anno scorso, le nostre perplessità dal punto di vista della correttezza deontologica e professionale nonché reputazionale di queste scelte (perplessità confermate indirettamente dalle sanzioni amministrative comminate collettivamente e singolarmente dalla Banca d'Italia a tutto il Consiglio di Amministrazione precedente).

Ricordiamo che le Organizzazioni Sindacali presenti in Carife, unitariamente, in data 9 novembre 2010 avevano già scritto alla Fondazione auspicando che, per salvaguardare la dignità istituzionale della Cassa (anche a prescindere dal Codice Etico approvato dall'intero Consiglio di Amministrazione al termine del mandato del Dr. Grassano), i componenti del Consiglio di Amministrazione eventualmente coinvolti dalle sanzioni dell'organo di controllo e vigilanza avrebbero dovuto rimettere il proprio mandato e sostituirli non con una mera logica di ripartizione degli incarichi, ma da persone le cui attitudini culturali e professionali fossero adatte ad amministrare l'attività bancaria.

Dai cambiamenti attuati, comunque, ci attendiamo, ed in parte abbiamo già avuto modo di riscontrare, un'energia positiva che spinga la Cassa di Risparmio di Ferrara verso traguardi equilibratamente ambiziosi ma sostenibili, traguardi ponderati e condivisi volti a riconquistare quel ruolo di leader economico locale che gli compete.

Oggi, citando quanto pubblicamente dichiarato dal Direttore Generale, e cioè che "Le priorità lavorative quotidiane sono tre: i soci, i clienti, il personale", siamo a constatare che per le prime due categorie di stakeholders risulta ben evidente l'attenzione loro dedicata; ci riferiamo ai successi dei due programmi commerciali partiti da inizio anno: il programma socio e, ultimo nato, il programma family.

Contestualmente però, chiediamo, che l'attenzione nei riguardi della terza ma non meno importante categoria, ovvero i dipendenti, non sia limitata ai soli "programmi di efficientamento strutturale", con spostamenti di rami d'azienda o, peggio ancora, al semplice abbattimento dei costi amministrativi.

Questa richiesta di attenzione scaturisce non per presunzione nelle grandi e più volte dimostrate capacità di tutto il personale, da sempre patrimonio inestimabile della Cassa di Risparmio di Ferrara, che ha superato brillantemente con professionalità e impegno i peggiori 3 anni di gestione nella storia di questo Istituto; bensì perché diventa veramente difficile l'interpretazione del paradosso venutosi a creare tra, da una parte, gli intendimenti delineati nell'ultimo piano industriale presentato, in un contesto di esigue risorse di liquidità, con l'obiettivo di ridurre ed efficientare i costi relativi al personale, dall'altra, la necessità di rivolgersi, ancora una volta, a consulenti esterni come la società OSCULATI & PARTNERS ed altre, sicuramente professionali, ma che non hanno certo alcuna caratteristica di gratuità o convenienza economica.

In conclusione, consapevoli che occorre ripartire tutti assieme, ma con forze e modi di pensare nuovi, se vogliamo continuare non solo a chiamarci ma ad "essere veramente" la Cassa di Risparmio di Ferrara, ribadiamo di confidare in tutte le risorse più importanti di questa Azienda, che sono quelle umane – ai vari livelli -, affinché si possa dimostrare di avere ancora le carte in regola per poter tornare a rivestire pienamente ed orgogliosamente il ruolo dell'Istituto di Credito vero faro dell'economia ferrarese come è avvenuto da due secoli a questa parte.

Grazie dell'attenzione"

III intervento – prof. Paolo Malagodi.

"Buongiorno a tutti,

con questo breve intervento mi ripropongo di approfondire il risultato dell'esercizio appena trascorso. A tal proposito evidenzio un miglioramento sia a livello individuale che a livello consolidato rispetto all'anno precedente ma mi rammarico nel constatare che l'esercizio chiude ancora in perdita.

È finita un'epoca. È finita l'epoca in cui i risparmi delle famiglie venivano dati alle banche, le banche li prestavano agli imprenditori che avevano aziende in espansione e gli imprenditori, che potevano beneficiare di interessi favorevoli e di un'economia in espansione, li restituivano alle banche, che in questo modo riuscivano a pagare gli utili ai soci.

In questa storia si è inserita l'inventiva di alcuni banchieri che per incrementare i volumi della banca hanno proposto ai propri clienti di aumentare il valore dei debiti contratti per l'acquisto di una casa giocando sul fatto che il valore degli immobili sarebbe aumentato. I debiti venivano venduti ad un'altra banca che li collocava tra i risparmiatori, creando in questo modo dei margini di intermediazione. Agli strumenti derivati sono seguiti gli Swap, gli ETF e così via. Di questi strumenti si è riempito il mondo, e il mondo ha vissuto felice fino a quando questo sistema si è incrinato in una banca, la Lehman Brothers. È finita un'epoca, è scoppiata la bolla. La situazione è diventata grave, le azioni hanno fluttuazioni continue.

Per quel che riguarda Carife spiace constatare che le azioni nel precedente aumento di capitale venivano collocate a 36 euro ed ora verranno collocate a 21 euro.

Riprendo l'intervento del Direttore Generale per evidenziare che quest'ultimo ha ipotizzato il conseguimento di un utile (35 mln) nel 2014. Mi chiedo cosa sarà nel 2013, posto che nel 2011 e nel 2012 l'eventuale mancanza di redditività del titolo potrà venire in parte coperta dal bond al 4,25% che accompagna l'acquisto di azioni.

Condivido il piano industriale sia per la determinazione dell'obiettivo che per la chiarezza dei percorsi individuati per la sua realizzazione.

Esprimo la mia perplessità circa il conferimento delle due filiali Carife in Banca Modenese e mi chiedo se non sarebbe stato più opportuno fare il contrario.

Come azionista la questione di fondo che mi pongo non è il valore delle azioni che si determinerà dopo l'aumento di capitale ma la vendibilità delle azioni. Avendo la banca un fondo per l'acquisto e riacquisto delle azioni proprie chiedo che questo fondo venga gestito ed implementato a vantaggio dei piccoli risparmiatori.

Ai piccoli azionisti deve essere garantita una maggiore tutela. Non dobbiamo dimenticare che i piccoli azionisti rappresentano la base che se ha fiducia nella banca vi porta i propri i risparmi, chiede prestiti, ecc.. Se la base perde fiducia l'insieme degli intrecci che rappresenta la banca sul territorio salta.

Grazie per l'attenzione".

IV intervento – dott. Marco Cappellari.

“Buongiorno, ho l'onore di rappresentare il gruppo degli Amici della Cassa di Risparmio di Ferrara o Amici della Carife, che dal 2002 sostiene la nostra banca; un lavoro lungo iniziato da mio padre Oreste.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Dal 2002 fino a due anni fa era piuttosto facile fare gli amici, ogni anno l'azione saliva e c'erano i dividendi. Era facile fare gli applausi. Poi è arrivata la crisi economica e i bilanci in rosso.

Oggi è un po' più complicato fare gli "amici", ma noi vogliamo bene a questa banca e a questa città, e riteniamo che gli Amici con la A maiuscola si vedano nel momento del bisogno, e quindi siamo qui.

Il nostro sostegno non è mai mancato.

Ci avete visto all'ingresso indossare con orgoglio la maglietta "Amici di Carife", amici veri non sono quelli che ti dicono sempre che sei bravo qualsiasi cosa accada.

I requisiti degli amici veri sono due:

- 1) parlarsi;*
- 2) dirsi tutto "anche quello che non piace".*

Posso dire che in questo "nuovo corso della Carife" l'amicizia ha funzionato proprio bene. Ci si è parlato veramente molto.

La banca ci ha detto a più riprese che voleva cambiare e migliorare.

Noi abbiamo sempre portato ai vertici della banca i problemi e le esigenze degli azionisti e dei clienti.

La banca ci ha sempre ascoltato.

Non abbiamo mai visto una banca arrogante, ma sempre una banca aperta all'ascolto.

All'assemblea degli azionisti del 2010 avevamo diffuso un volantino con 10 nostre richieste. Chiedevamo:

- ascolto*
- che Carife mantenga la "testa" a Ferrara*
- condizioni vantaggiose per i piccoli azionisti*

Su questi punti molto lavoro è stato fatto e ne prendiamo atto.

Voglio anche dire la verità. Un anno fa tra di noi, alcuni erano ancora molto scettici, qualche uccellaccio diceva: per me vogliono vendere la banca.

Ma con la banca abbiamo parlato a lungo e abbiamo capito che le persone che ci hanno messo la faccia, la loro storia personale e la loro ferraresità non hanno alcuna intenzione di vendere la banca.

E noi di questo ne siamo felici, anche perché questa per noi è condizione imprescindibile.

Carife è la banca dei ferraresi; se domani il padrone diventa milanese o straniero, ci piaccia o no, l'attenzione per i ferraresi sarebbe diversa, diventerebbe una banca forse rispettabilissima, ma una banca come tutte le altre. E noi non lo vogliamo.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

In una provincia dall'economia già fragile e bisognosa di supporto, noi vogliamo che la nostra banca resti ferrarese e, pur facendo il suo mestiere di banca, dimostri concretamente il sostegno all'economia e alle famiglie.

Un anno fa il presidente e il vicepresidente ci hanno detto: dateci fiducia e lasciateci lavorare.

Hanno fatto un ottima scelta sul management. Il Direttore Forin è arrivato a luglio 2010 e ci ha chiesto e un po' di tempo per lavorare. Sicuramente non ha perso tempo.

Fiduciosi, abbiamo cercato di "non disturbare più di tanto" e pazientemente abbiamo atteso.

Negli incontri avuti abbiamo lamentato le esigenze degli azionisti e dei clienti.

Abbiamo chiesto fatti.

I segnali ci sono stati. Quali:

- a febbraio "programma socio carife";
- ad aprile "programma family";
- a settembre annunciato il "programma aziende".

Ancora tutti noi dobbiamo comprendere la reale caratura e far bene i conti. Ma il segnale è importante. Vediamo una banca che combatte, vuole guardare avanti, vuole restare ancorata a Ferrara.

Siamo soddisfatti, ma ovviamente non ci basta.

Le dieci richieste dell'anno scorso non sono state ancora tutte accolte, e allora molte sono ancora nel nostro volantino di quest'anno.

Ora la nostra banca ci chiede un'altra prova di amicizia.

Arriva Basilea 3, arrivano gli stress test. Similmente ad tante altre banche, Carife ha varato l'operazione di aumento di capitale.

Le filiali della nostra banca stanno per chiederci sostegno nell'aumento di capitale. Ci chiedono una prova di amicizia. Noi gliela daremo quest'amicizia.

Gliela daremo per i segnali che la banca ci ha dato, perché ci sta dimostrando di voler restare la banca del territorio, di chiederci oggi per restituirci domani.

Le daremo l'amicizia per avere la certezza che ci sia una Carife ferrarese tra uno, due, cinque o dieci anni !

Ma l'amicizia, ci ripetiamo, va sempre a doppio senso.

Per noi sono due i punti imprescindibili:

- 1) la ferraresità della banca, di cui abbiamo già detto;
- 2) la salvaguardia degli interessi degli azionisti e dei clienti.

Noi diamo oggi la nostra amicizia ma chiediamo al Presidente, al Direttore e a tutto il Consiglio di Amministrazione di organizzarsi per soddisfare i bisogni del loro popolo. In altre parole:

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

- utile tra un anno;
- dividendo;
- valore azione che risalga;
- azioni e obbligazioni negoziabili in qualsiasi momento. Insistiamo sulla negoziabilità.

Chiudo citando ancora una recente dichiarazione del direttore generale che ci è molto piaciuta: "il personale di Carife deve diventare il medico dei nostri soldi".

Bene, allora noi ci auguriamo che il direttore sia un ottimo primario.

Noi, nel nostro piccolo, proveremo a fare gli infermieri.

Grazie".

V intervento – ing. Daniele Malucelli

"Signor Presidente e Signori Consiglieri,
porto il saluto dell'Associazione Liberi Azionisti che rappresento.

Vorrei fare in questa occasione un sintetico commento su quelle che sono state le valutazioni espresse e su ciò che è stato detto dal Presidente e dal Direttore.

Ritengo che questa sia un'assemblea molto importante. Un'assemblea che segna un cambiamento di direzione sia nelle strategie aziendali, sia nei vertici istituzionali della Banca, ed anche nella struttura organizzativa.

Voglio sottolineare per i Soci e gli amici qui presenti il significato di questo momento particolare. Da un lato c'è un bilancio che registra una perdita di 46 milioni di euro. Dall'altro, però, sembra essere passato sotto silenzio, o comunque poco valorizzato, il fatto che sia stato imputato un accantonamento di 105 milioni di euro a revisione dei crediti.

Dinanzi ora alla proposta di aumento del capitale sociale, c'è da parte nostra la consapevolezza che la Banca è profondamente radicata nel territorio. Io stesso ho potuto verificare tra amici, conoscenti, direttamente presso gli sportelli, il grande successo che l'annuncio dell'operazione sta incontrando. Tutto ciò dimostra l'affezione dei ferraresi che continuano a sostenere la Cassa di fronte ad un cambiamento di rotta.

Il risultato negativo di bilancio non va interpretato come fine a se stesso, bensì nel complesso delle azioni che si stanno intraprendendo, nell'ambito del Piano Industriale delineato oppure attraverso iniziative di marketing nei confronti dei Soci.

Ritengo, quindi, che ci siano tutti gli elementi per continuare a riporre la nostra fiducia in qualità di Soci nella Banca. Siamo certi per ciò che ci è stato detto, per ciò che è stato dichiarato, ma soprattutto per le iniziative che si stanno mettendo in atto in occasione dell'aumento di capitale sociale, che la Banca rimarrà nostra.

Altri importanti passi sono stati compiuti, come ad esempio la cessione di alcune banche controllate. E' evidente che la Cassa si sta dando quella dimensione territoriale che abbiamo sempre chiesto come Soci.

Non è possibile soddisfare oggi i Soci perché i numeri non lo consentono, ma sicuramente le azioni intraprese permettono di essere ottimisti per il prossimo futuro.

VI intervento – Cristina Gessi, F.A.B.I.

“Buongiorno a tutti.

Rappresento la F.A.B.I., il sindacato autonomo dei Bancari.

Questo è un anno particolare che segue due esercizi che hanno segnato molto profondamente la nostra Azienda.

Tuttavia, non sono qui a voler parlare del passato.

La novità dell'anno in corso è un nuovo Piano Industriale che si pone diversi importanti obiettivi. Pur in fase ancora embrionale, il Piano rappresenta il punto di partenza per valutare il futuro della Banca, in quanto con esso viene tracciato il suo percorso di sviluppo.

Riteniamo che, al pari del personale, anche i clienti e i Soci possano essere coinvolti in questo percorso: un percorso necessariamente condiviso da tutti questi attori, in quanto rappresentativi delle tre categorie di stakeholders.

Ci aspettiamo dal Piano Industriale dei cambiamenti per quanto concerne la politica del personale, attraverso la costituzione già avviata della società consortile Carife S.E.I. o la ripermutrazione del Gruppo, auspicata anche in questa sede da altri Soci, volta a ricomprendere all'interno della Rete Carife aziende controllate che oggi che non producono utili.

Altre banche hanno perseguito quest'ultima strada, recuperando redditività in termini di maggiore efficienza e di diminuzioni di costi, compresi quelli relativi alle cariche consiliari nelle varie controllate.

La costituzione del consorzio Carife S.E.I. non equivale semplicemente al trasferimento di un certo numero di dipendenti della Banca all'interno di un “contenitore”. Dobbiamo chiederci: cos'è questo “contenitore”? A cosa servirà questo “contenitore” alla Cassa? E per quanto tempo? Sono domande che meritano delle risposte all'interno di un dialogo improntato alla massima trasparenza.

La Banca è una società di servizi e il principale capitale di cui dispone è il personale, la sua professionalità, la sua capacità di esprimere quella vicinanza territoriale che è la vocazione propria della Banca e che la rende competitiva nel territorio di riferimento. I risultati di tale vantaggio competitivo devono essere poi ritrasferiti ai Soci, non solo sotto forma di dividendi, ma anche di benefici sulle condizioni dei prodotti e dei servizi loro erogati in qualità di clienti.

Massima deve essere l'attenzione riposta nei confronti del personale, particolare categoria di stakeholder che riunisce in sé le caratteristiche di tutte le altre: perché, non dimentichiamolo, i dipendenti sono al contempo anche Soci e clienti.

In conclusione, è mia volontà riaffermare quanto in questo momento sia significativa la volontà emersa di un nuovo inizio per un obiettivo che, ribadisco ancora una volta, deve essere condiviso da tutti.”

VII intervento – sig.ra Antonella Barabani

“Buongiorno a tutti,

in qualità di socio e di cliente vorrei evidenziare che nelle filiali della banca si è spesso costretti a lunghe attese in ambienti, per lo più, non idonei a rendere tali attese più sopportabili.

La stessa cosa non avviene nelle filiali di altre banche, nelle quali l’attesa, oltre ad essere più breve, viene resa più confortevole.

In questo senso chiedo maggiore attenzione ai bisogni dell’utente, che potrebbe essere attratto da queste banche per i maggiori comfort offerti.

Il mio auspicio è che la Cassa si confronti di più con queste nuove realtà presenti sul nostro territorio.

Grazie”.

Al termine degli interventi riprende la parola il Presidente per ringraziare e per una breve replica.

“Ringrazio innanzitutto la Fondazione per le considerazioni svolte e, in particolare, per avere preannunciato il proprio consenso all’operazione di aumento di capitale sociale. Si tratta di un elemento abilitante per poter avviare i progetti definiti dal Piano Industriale, così importanti per il rilancio della Banca.

Per quanto concerne le relazioni sindacali, e faccio qui riferimento agli interventi dei rappresentanti sia di FIBA-CISL che di F.A.B.I., sin da quando questo Consiglio si è insediato è stata nostra intenzione avviare un rapporto improntato alla chiarezza, affinché le notizie siano trasferite tempestivamente ai destinatari.

Sottolineo che il trasferimento delle informazioni è importante anche nei confronti dei Soci, come attestano le lamentele espresse pure in questa sede in merito a certe modalità di funzionamento della Banca e alle quali risponderà il Direttore Generale.

Per quanto concerne il tema dell’esternalizzazione di alcune funzioni, questo Consiglio ha ritenuto che fosse necessario, in un momento di svolta, compiere uno scatto veloce in avanti, avvalendosi di competenze preparate provenienti dall’esterno. Non è certamente la prassi. Infatti, sarà nostra intenzione, dopo questa fase, andare a regime da soli.

Altro argomento oggetto di vari interventi è quello della negoziabilità del titolo Carife. Dopo aver già risolto questioni molto problematiche, è indubbiamente questo un tema che è d’obbligo affrontare. Dinnanzi alle istanze di diversi piccoli azionisti che si sono trovati

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

nell'esigenza di realizzare gli investimenti, abbiamo avviato un attento monitoraggio delle singole posizioni e, laddove sono state riscontrate esigenze di credito, abbiamo sopperito erogando finanziamenti, in attesa dello sblocco nelle negoziazioni del titolo.

Non siamo, dunque, rimasti inermi.

Quando l'azione Carife riprenderà la normale operatività verificheremo quali strumenti approntare affinché non si verificano più situazioni come quelle citate.

Quanto al Piano Industriale, di cui continueremo a dividerne l'attuazione, sottolineo la necessità di rendere più efficiente il sistema Carife: in futuro non potrà essere più ammissibile che società controllate dalla Cassa presentino risultati negativi, cui seguiranno pertanto adeguate soluzioni, come ad esempio le recenti dismissioni realizzate”.

Il Presidente passa la parola al Direttore Generale che formula la sua replica.

Ringrazio per gli interventi e mi propongo di chiarire alcuni punti.

Con riferimento all'intervento del dott. Malagodi vorrei ribadire che è intendimento della Cassa raggiungere nel 2014 il risultato netto illustrato poco fa. Il 2014 vuole essere il risultato finale ma ci stiamo impegnando per raggiungere già quest'anno un risultato economico positivo. Abbiamo immaginato che questo risultato crescerà nel 2012 e nel 2013 fino ad arrivare nel 2014 alla sua massima espressione.

Questa crescita è volutamente graduale perché solo una crescita graduale consente risultati duraturi nel tempo.

Il compito è complesso ma bisogna guardare avanti ed essere positivi. Ci portiamo ancora dietro i pesi del passato e prestiamo la massima attenzione al costo del rischio del credito. Questa banca impiega più di 5 miliardi, un minimo ritocco in positivo o in negativo può cambiare le sorti della partita. Ci tengo a sottolineare che il nostro costo del rischio da novembre è in fase di flessione, siamo molto soddisfatti.

Per quel che riguarda l'auspicio di mantenere la testa della banca a Ferrara, la mia intenzione è quella di continuare a far beneficiare questa provincia del contributo della Cassa quale uno dei players principali dell'economia e della società. Lo sento come una mission. Questa banca, questa azienda, ha il compito di contribuire allo sviluppo del territorio. Dobbiamo favorire lo sviluppo economico sociale, perché se la società locale cresce, cresce anche la Cassa di Risparmio di Ferrara.

In questo periodo abbiamo promosso diverse iniziative, con le quali abbiamo inteso soddisfare le diverse esigenze. Tra queste il programma soci Carife per me è stato una priorità che avrei perseguito anche in presenza di un core tier 1 positivo.

Ricordo che il governatore della Banca d'Italia, riferendosi agli interventi di alcune grandi banche che annunciavano aumenti di capitale e distribuzione dei dividendi, ha invitato alla

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

calma, sostenendo che non è più possibile distribuire dividendi come negli anni passati. Il ciclo economico non si è ancora evoluto verso la positività, ora la priorità deve essere quella di rafforzare il patrimonio.

Il programma soci vuole dare soddisfazione al socio, non garantendogli una remunerazione diretta ma permettendogli di avere dei ritorni economici maggiori rispetto ad un cliente standard non solo di Carife ma dell'intero sistema o magari costi inferiori nel momento in cui utilizza i servizi della banca.

Per quel che riguarda i bond, la cassa ha previsto per i soci l'emissione, ogni 6 mesi, di un bond con rendimenti più interessanti rispetto a quelli correnti sul mercato. Questo è un pezzo di dividendo, è un pezzo di conto economico che consegniamo immediatamente ai soci. La prima operazione parte con l'aumento di capitale.

Per rispondere anche alla signora Barabani ricordo il "programma family". La Cassa ha ancora oggi una penetrazione presso le famiglie del 40%. Abbiamo circa il 40% dei depositi del mercato circostante e il 32% degli impieghi. Mettersi a disposizione della famiglia come abbiamo fatto con il "programma family" vuole dire "cliente, se hai bisogno di soddisfare un'esigenza basica pensa alla cassa perché noi vogliamo metterti nella condizione di poter accedere al credito, ai servizi di investimento con facilità e con comodità". Questa filiera di offerta che abbiamo messo a disposizione in questo periodo rappresenta le fondamenta di quello che vorremmo vedere in futuro come banca, in questi 31 milioni di investimenti non sono compresi solo gli investimenti tecnologici, c'è anche la trasformazione logistica e fisica degli sportelli.

È importante l'esternazione "la banca non deve lavorare per essere come le altre banche", la Cassa deve essere un'azienda artigianale infatti solo l'artigiano riesce a personalizzare il proprio prodotto.

La Cassa ha deciso di avere due anime. L'anima di banca locale e in questo senso mi riferisco alla Cassa di Risparmio di Ferrara come banca individuale, a Banca Modenese, a Banca Farnese e alla BCR Romagna, e un'anima di banca nazionale e in questo senso penso alla banca Popolare di Roma e a Commercio e Finanza che da novembre ha messo in piedi un piano di trasformazione per non essere solo una società prodotto ma essere anche una rete di distribuzione che, per mezzo della propria rete di agenti, provvede a distribuire prodotti e servizi bancari della capogruppo in tutta Italia.

Queste due anime devono essere sostenute attraverso il piano industriale.

Per ultimo voglio sottolineare una cosa a proposito delle 3 dimensioni: clienti, soci e dipendenti. Se ne manca una non esiste la Carife: senza soci la banca non esisterebbe; è necessario prestare la massima attenzione, un'attenzione fulminea, nei confronti dei clienti; per quel che riguarda i Dipendenti, voglio sottolineare che amo condividere i tratti dello sviluppo dell'azienda, i cambiamenti ed i loro impatti. Ogni sei mesi è mia cura fornire un'informativa ai colleghi sullo stato dell'arte, dei progetti, di quello che stiamo tentando di migliorare. Desidero

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

che i colleghi condividano il piano industriale e che capiscano che è un'opportunità per tutti che la banca rimanga a Ferrara, che sia un punto di riferimento a livello nazionale e che, magari, rimanga una delle ultime realtà indipendenti nel panorama bancario italiano. E le rarità, si sa, acquistano”.

Al termine degli interventi il Presidente pone in votazione per alzata di mano l'approvazione del Bilancio e la relativa proposta di copertura della perdita di esercizio.

Il Presidente invita coloro che vorranno farsi registrare come contrari od astenuti a recarsi al tavolo degli scrutinatori con la propria scheda di ammissione al voto, affinché venga presa nota del codice identificativo dell'azionista e dell'espressione di voto.

Il bilancio e la proposta di copertura della perdita di esercizio vengono approvati all'unanimità

avendo votato a favore: azioni=voti n. 25.323.705;

avendo votato contro: azioni=voti n. 0;

essendosi astenuti: azioni=voti n. 0.

Il Presidente ricorda che al secondo punto all'ordine del giorno della parte ordinaria è prevista la nomina di un membro supplente del Collegio Sindacale.

Signori Azionisti,

nel corso dell'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2010 si è proceduto, fra l'altro, al rinnovo degli Organi statutari della Banca per il triennio relativo agli esercizi 2010-2012.

Le nomine sono state effettuate mediante voto di lista, ai sensi degli artt. 13 e 21 dello Statuto sociale.

Dalla lista di maggioranza è stato tratto, oltre a due Sindaci effettivi, un Sindaco Supplente il quale, in data 26 ottobre 2010, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica.

In relazione, quindi, alla situazione venuta a determinarsi occorre ora provvedere all'integrazione del Collegio, conformemente a quanto sancito dalla vigente disciplina civilistica, con la nomina di un nuovo Sindaco supplente.

Rendo noto all'Assemblea che è stata depositata, con le modalità ed entro i termini previsti dall'art. 21 del vigente Statuto, una sola lista, contenente un nome, per la quale è stato verificato il rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 21 dello Statuto circa la sussistenza della legittimazione dei Soci alla presentazione delle liste, nonché la completezza di tutta la documentazione allegata alle liste presentate.

La lista è stata presentata dal socio Fondazione Cassa di Risparmio di Ferrara, titolare di n. 23.178.484 azioni ordinarie, rappresentanti il 66,71% del capitale sociale.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Il candidato proposto per la nomina a Sindaco Supplente è la Dott.ssa Susanna Giuriatti.

Il Presidente procede quindi con l'illustrazione del curriculum vitae della Dott.ssa Giuriatti.

Il Presidente ricorda che, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, qualora sia stata validamente presentata una sola lista, l'Assemblea esprime il proprio voto su di essa con le maggioranze di legge e risulteranno eletti quali Sindaci effettivi e supplenti i candidati elencati in tale lista.

A questo punto il Presidente chiede se vi sono interventi.

Non riscontrando richieste di interventi, il Presidente pone in votazione, per alzata di mano, la nomina a membro supplente del Collegio Sindacale della Dott.ssa Susanna Giuriatti.

Il Presidente invita coloro che vorranno farsi registrare come contrari od astenuti a recarsi al tavolo degli scrutinatori con la propria scheda di ammissione al voto, affinché venga presa nota del codice identificativo dell'azionista e dell'espressione di voto.

Il Presidente, al termine delle votazioni e dopo averne dato l'esito, proclama eletto all'unanimità a sindaco supplente la Dott.ssa Susanna Giuriatti,
avendo votato a favore: azioni=voti n. 25.323.705;
avendo votato contro: azioni=voti n. 0;
essendosi astenuti: azioni=voti n. 0.

Dopo la nomina e prima dell'accettazione dell'incarico da parte del Sindaco Supplente nominato, il Presidente rende noti, ai sensi dell'art. 2400 Cod. Civ., gli incarichi di amministrazione e di controllo dallo stesso ricoperti presso altre società.

A questo punto il socio Magotti Amodio, in via informale, fa presente l'opportunità di una attenta valutazione dell'ampiezza degli incarichi già ricoperti da nominativi proposti alla carica di Sindaco della Società.

Il Presidente replica al Dott. Magotti prendendo atto della raccomandazione e ricordando altresì che la votazione si è già conclusa con l'elezione all'unanimità del candidato.

Ricorda, inoltre, che la candidatura è rimasta depositata presso la sede della Società nei dieci giorni precedenti l'Assemblea nel rispetto delle formalità statutarie.

Il Presidente prosegue ricordando che l'Assemblea, in data 27 aprile 2010, ha approvato il "Regolamento sulle Politiche di Remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, di Dipendenti o di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato".

Ai sensi di tale Regolamento, la politica retributiva e le sue modalità attuative saranno inoltre oggetto di puntuale informativa nei confronti dei soci in occasione dell'Assemblea che annualmente sarà chiamata ad approvare il relativo bilancio di esercizio.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Tanto premesso, il Presidente dà atto che l'informativa circa l'avvenuta attuazione nel 2010 delle vigenti Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2010, il cui testo viene allegato al presente verbale alla lettera "B", è stata consegnata all'ingresso in Assemblea a tutti i presenti e propone di ometterne la lettura.

L'assemblea, all'unanimità, approva.

Il Presidente, come anticipato in premessa, passa quindi alla trattazione dell'argomento "Regolamento sulle Politiche di Remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, di Dipendenti o di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato".

Signori Azionisti,

Banca d'Italia, con provvedimento del 30 marzo 2011, ha emanato nuove disposizioni per le banche e i gruppi bancari in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, che danno attuazione al quadro normativo europeo.

Le nuove norme sostituiscono integralmente quelle precedentemente emanate dalla Banca d'Italia in tema di remunerazione.

In sede di prima applicazione delle nuove disposizioni, le banche possono sottoporre all'approvazione delle prossime assemblee un documento nel quale – ferma l'identificazione degli aspetti delle politiche e prassi di remunerazione che devono essere modificati per assicurare il loro allineamento alle nuove norme – non sono illustrati i profili tecnici di dettaglio che, per motivi di tempo, non sono stati ancora definiti.

Questi aspetti dovranno in ogni caso essere puntualmente definiti dall'organo amministrativo, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, entro il 1° agosto 2011.

In adempimento delle disposizioni emanate dall'Organo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 26/04/2011, ha approvato un nuovo testo di "Regolamento sulle Politiche di Remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, di Dipendenti o di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato", conformi alla nuova regolamentazione, da sottoporre ad approvazione da parte dell'Assemblea.

Le principali novità contenute nel nuovo Regolamento attengono a:

a. *Identificazione del "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.*

È stato predisposto un processo basato su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

In questa categoria sono rientrati anche i membri del Comitato Esecutivo il cui compenso viene bilanciato in una parte fissa ed una variabile erogabile solo al raggiungimento di determinati indicatori parametrati al rischio.

- b. Applicazione del criterio di proporzionalità, motivazione e formalizzazione delle scelte con cui sono state neutralizzate alcune regole di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni, quali in particolare:*
- I. utilizzo di strumenti finanziari;*
 - II. assoggettare gli strumenti finanziari ad una politica di mantenimento (retention);*
 - III. assoggettare una quota sostanziale della retribuzione variabile a sistemi di pagamento differito;*
 - IV. applicare le disposizioni di cui ai punti precedenti anche ai benefici pensionistici discrezionali;*
- c. Strutturare la componente variabile in modo tale da:*
- I. bilanciare opportunamente il rapporto con la componente fissa e determinarlo puntualmente;*
 - II. tener conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati;*
 - III. essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi;*

Il Presidente precisa che il Regolamento che viene oggi sottoposto all'Assemblea identifica gli aspetti delle politiche e prassi di remunerazione che devono essere modificati per assicurare il loro allineamento alle nuove norme, demandando per profili tecnici di dettaglio quali la rivisitazione delle percentuali massime di erogazione della componente variabile della retribuzione, ad apposite delibere del Consiglio di Amministrazione da assumere entro il primo agosto 2011, così come previsto nelle relative Disposizioni di Vigilanza.

Il Presidente dà atto che copia del nuovo testo del Regolamento, messo a confronto con quello vigente, è stata consegnata all'ingresso in Assemblea a tutti i presenti e viene allegata al presente verbale alla lettera "C".

Propone pertanto di ometterne la lettura.

L'assemblea, all'unanimità, approva.

Riprende la parola il Presidente per verificare se vi sono interventi.

Non riscontrando richieste di interventi, il Presidente pone in votazione, per alzata di mano, l'approvazione del "Regolamento sulle Politiche di Remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, di Dipendenti o di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" nei termini proposti.

Il Presidente invita coloro che vorranno farsi registrare come contrari od astenuti a recarsi al tavolo degli scrutinatori con la propria scheda di ammissione al voto, affinché venga presa nota del codice identificativo dell'azionista e dell'espressione di voto.

Libro dei Verbali dell'Assemblea dei Soci
Assemblea Ordinaria del 30 Aprile 2011

Il Regolamento viene approvato all'unanimità
avendo votato a favore: azioni=voti n. 25.322.736;
avendo votato contro: azioni=voti n. 0;
essendosi astenuti: azioni=voti n. 0.

Dopo di che, esauriti gli argomenti posti all'Ordine del Giorno, null'altro essendovi da discutere e/o deliberare, né avendo chiesto la parola, il Presidente dell'Assemblea dichiara sciolta la seduta, essendo le ore 13,30 (13/30).

IL PRESIDENTE

(Dott. S. Lenzi)

IL SEGRETARIO

Dott. Francesco Cristofori

GLI SCRUTINATORI

Avv. Paolo Chiesa

Dott. Giacomo Ricci

ALLEGATO A) - Elenco degli intervenuti

Pagina 1

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
8277	AMBROSONE SERGIO	Di persona	151
5850	ARANEO ANDREA	Di persona	1.100
5480	ARTIGIANSERVICE S.R.L.	Di persona	3.540
36488	BACCARINI PAOLO	Di persona	210
14593	BALBONI LUCIANO	Di persona	212
31650	BALESTRACCI VINCENZO	Di persona	150
3301	BARABANI ANTONELLA	Di persona	6.089
38477	BARALDI ENRICO	Di persona	100
36077	BARONI MAURO	Di persona	250
36065	BARTOLETTI ALVARO	Di persona	2.500
1305	BENVENUTI FRANCO	Di persona	108
9970	BERTELLI LUIGI	Di persona	262
24537	GAMBERINI ANTONIA	Per delega	742
		Totale Azioni:	1.004
37678	BERTI MARCO	Di persona	100
834	BIGHI GIANFRANCO	Di persona	300
4573	BIGNOZZI VALTER	Di persona	1.302
4181	BIONDI ANTONIO	Di persona	476
17114	BONDESANI ANTONIO	Di persona	718
827	BONORA ENRICO	Di persona	400
36592	BONORA PAOLO	Di persona	20
23159	BONSI LUIGI	Di persona	1.000
27399	BORGATTI GIORGIO	Di persona	326
23193	BORSETTI CESARE	Di persona	1.000
28706	BORSETTI NICOLA	Di persona	200
5570	BOSI GIORDANO	Di persona	670
7270	BRANDA SAVERIO	Di persona	435
9438	BRATTI LORIS	Di persona	217
15887	BRIGANDI' ENRICO	Di persona	570
630	BROGLI FERNANDO	Di persona	1.412

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
3795	BRUNI PAOLO	Di persona	956
2887	CAMPAGNOLI ENRICO	Di persona	42
37298	CAPPELLARI MARCO	Di persona	100
293	CAPPELLARI ORESTE	Di persona	217
27462	CARACCIO SEBASTIANO	Di persona	100
1504	CASALI LUCIANO	Di persona	1.600
9660	CASARI TOMMASO	Di persona	215
7898	CASTAGNOLI TONINO	Di persona	217
5895	CAVALLARI ENZO AZIENDA AGRICOL	Di persona	848
23715	CAVALLINA DIEGO	Di persona	464
5258	CAVANA MARCELLO	Di persona	22
27500	CAVOLESI MASSIMO	Di persona	148
470	CEDOLINI ANDREA	Di persona	220
16132	CEDOLINI ROBERTO	Di persona	233
36924	CHECCHI GIORGIO	Di persona	300
1667	CHIAVIERI RENATO	Di persona	7.749
20935	CHIESA PAOLO	Di persona	1.100
20881	CHIESA TULLIO	Di persona	4.609
1173	CONTINI SERGIO	Di persona	544
1135	CRISCI ANTONIO	Di persona	318
7795	D'ALOYA NICOLA	Di persona	500
31847	DE GREGORIO GAETANO	Di persona	1.090
35521	FABBRI GABRIELE	Di persona	5
3569	FABI SINDACATO AUTONOMO BANCAR	Di persona	122
34689	FELISI BIANCA	Di persona	200
34914	FERRARI ALESSANDRO	Di persona	161
34371	FIBA CISL - SINDACATO TERRITOR	Di persona	12
21416	FILIPPINI DAVIDE	Di persona	217
551	FIORINI GIANCARLO	Di persona	230

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
1	FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO	Di persona	23.178.484
31277	FONDAZIONE GIUSEPPE PIANORI	Di persona	14.848
31276	FONDAZIONE MAGNONI TROTTI	Di persona	9.544
27626	FONTANA FABRIZIO	Di persona	481
37517	GALLIERA GABRIELE	Di persona	100
24591	GENNARI FRANCO	Di persona	526
978	GESSI MARIA CRISTINA	Di persona	3
24626	GHERARDI NICOLA	Di persona	600
27681	GIBERTI GIAMPAOLO	Di persona	233
5907	GIORDANI GIANTOMASO	Di persona	10.000
7191	GOVONI ORAZIO	Di persona	264
27695	GOZZO PAOLA	Di persona	351
32778	GUANDALINI MARCO	Di persona	544
18844	GUERZONI ROBERTO	Di persona	150
24833	GUERZONI VANDA	Di persona	100
21029	GUIDI MARIO	Di persona	544
24858	GUIZZARDI FEDERICA	Di persona	260
28802	GUIZZARDI GIANNI	Di persona	108
5533	GUZZINATI ROMANO	Di persona	390
37308	GUZZINATI VANNI	Di persona	100
6237	INTORRE LUIGI	Di persona	4.112
37064	LASCITO NICCOLINI	Di persona	5.000
37449	LEF PACKARD ENERGY SISTEMI S.R	Di persona	100
6183	LENZI SERGIO	Di persona	7.995
28441	LODI ELIO	Di persona	481
7472	LOMBARDELLI IVES	Di persona	500
37265	LUDERGNANI ALESSANDRO	Di persona	760
35768	MAGOTTI AMADIO	Di persona	106
7910	MAIARELLI RICCARDO	Di persona	5.000

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
16124	MAINI ANNA MARIA	Di persona	700
661	MALACARNE PAOLO	Di persona	400
11407	MALAGODI PAOLO	Di persona	1.168
5566	MALFACCINI ANDREA	Di persona	409
7478	MALUCELLI DANIELE	Di persona	100
996	MANUZZI MAURO	Per delega	5.300
31561	FI.MA. S.R.L.	Per delega	1.390.995
		Totale Azioni:	1.396.395
4402	MANTOVANI REMO	Di persona	702
1031	MANUZZI ENNIO	Di persona	5.300
36682	MARANGON SIMONE	Di persona	100
739	MARANGONI MARIA ANGELA	Di persona	106
2074	MARCHESI FRANCO	Di persona	2.072
38274	MARCHETTI FRANCESCA	Di persona	100
1084	MARTELLO ROBERTO	Di persona	44
1088	MARZOLA ENRICHETTA	Di persona	330
37707	MASCELLANI ROBERTO	Di persona	100
34289	LACO S.R.L.	Per delega	502.980
		Totale Azioni:	503.080
35800	MATARAZZO ANGELO	Di persona	270
1802	MELLONI BRUNO	Di persona	4.242
3896	MERIGHI GIANFRANCO	Di persona	1.900
213	MERIGHI GIANNI	Di persona	3.000
3190	MINELLI LUIGI	Di persona	700
16125	MONTANARI OLIVIERO	Di persona	1.841
18602	MONTELEONE CATALDO	Di persona	227
15048	MORI DIDACO ALFREDO	Di persona	200
36734	NANNI TEODORICO	Di persona	800
5348	ORIOLE GIORGIO	Di persona	1.962
29685	ORLANDI GIANFRANCO	Di persona	212
3647	PADOVANI GIORGIO	Di persona	762
38466	PAGNINI LINO	Di persona	557

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
2047	PAGNONI GHERARDO	Di persona	891
5445	SAVINI ROMEO	Per delega	131
5685	ZANARDI FABRIZIO	Per delega	616
7054	DE ANGELIS IVONNE	Per delega	110
		Totale Azioni:	1.748
34779	PAMPOLINI SILVANA	Di persona	18
33960	PANDOLFI ENEA	Di persona	100
25823	PANICO CLAUDIO	Di persona	100
4437	PARAMUCCHI PAOLO	Di persona	128
226	PARIZZI MARIO	Di persona	244
20403	PASTORELLO PAOLO	Di persona	1.635
27911	PAVONI REGINELLA	Di persona	140
593	PEDRONI PAOLA	Di persona	100
14217	PENNA VITTORIA	Di persona	82
37487	PIAZZI VALERIA	Di persona	100
9149	POCATERRA SILVIO	Di persona	125
2373	POLA VIVIANA	Di persona	544
6218	POLTRONIERI ITALO	Di persona	1.060
32865	PUGLIOLI PIERO	Di persona	40.890
16741	RANDOLI MAURIZIO	Di persona	200
830	REGGIO GUIDO	Di persona	530
17920	RICCI GIACOMO	Di persona	3.000
35693	RIEMMA SANTOLO	Di persona	108
163	RIVAROLI ROMANO	Di persona	1.850
35824	ROMAGNOLI PAOLO	Di persona	2.000
20469	ROSSATO LIVIANO	Di persona	6.750
26327	ROSSI ALBERTO	Di persona	232
10011	ROSSI SESTO	Di persona	400
7163	INCERTI RINA	Per delega	600
		Totale Azioni:	1.000
6262	S.P.I.M. - SOCIETA' PROMOZIONE	Di persona	554
1038	SANDRI DONATA	Di persona	18.984

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
1074	SANI ROBERTO	Di persona	156
292	SANTINI ALFREDO	Di persona	3.170
37744	SANTINI GIANFRANCO	Di persona	100
36712	RICCI ANNA MARIA	Per delega	100
		Totale Azioni:	200
36657	SASSI NICOLETTA	Di persona	200
5777	SCARAMAGLI PIER CARLO	Di persona	106
4170	SCHIAVINA FLAVIO	Di persona	627
30856	SCUDERI EPIFANIO	Di persona	217
15737	SETE MICHELE	Di persona	700
4795	SICONOLFI PAOLO	Di persona	114
28897	SREBOUT GIORGIO	Di persona	600
8107	PELLIZZOLA GABRIELLA	Per delega	800
		Totale Azioni:	1.400
569	STABELLINI RENATO	Di persona	1.400
37809	STELLA PIER LUIGI	Di persona	100
14519	STRAZZACAPPA EMMA	Di persona	250
26698	TALMELLI SIMONETTA	Di persona	870
30827	TINGHINO FRANCO	Di persona	134
10511	TISSELLI LILIA	Di persona	500
8221	TOSCANO GIUSEPPE	Di persona	700
16123	TOSELLI RENZO	Di persona	10
9958	TRIVELLATO DINO	Di persona	250
15740	UCCI GIUSEPPE	Di persona	725
37193	UNINDUSTRIA FERRARA	Di persona	11.028
35313	VALENTINI BRUNA	Di persona	300
38161	VAMP S.A.S. DI PIERO PUGLIOLI	Di persona	14.000
8126	VANCINI GIULIANO	Di persona	1.500
6140	VITALI GIANNI	Di persona	18.354
28170	VITARELLI GIANLUCA	Di persona	282
2658	ZAGANELLI SERGIO	Di persona	268

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Codice Azioni	Intestazione	Tipo Presenza	Quantità
6804	ZANARDI ENZO	Di persona	18.275
24599	GEROTTO LAURA	Per delega	11.000
		Totale Azioni:	29.275
15432	ZANARDI FRANCESCA	Di persona	612
5535	RAVENNA PAOLO	Per delega	1.350
		Totale Azioni:	1.962
5779	ZANARDI NICOLA	Di persona	8.280
28204	ZECCHI STEFANO	Di persona	171
20866	ZIOSI RICCARDO	Di persona	102

CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A.

Stampa degli Intervenuti all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 30 aprile 2011 (2011/01)

Totale Intervenuti :			
di persona:	171	portatori di	23.481.211 azioni
per delega:	12	portatori di	1.914.724 azioni

Totale	:	183	per un totale di 25.395.935 azioni

Assemblea Ordinaria dei Soci del 30 aprile 2011

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione

I -PREMESSA

La Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 ha emanato le “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nella banche e nei gruppi bancari”, in attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010, che prevede regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche ed imprese di investimento, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte dell'Autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

In coerenza con le citate disposizioni, il presente documento riveste la valenza di relazione consuntiva, per quanto concerne l'attuazione delle Politiche nel corso dell'esercizio 2010.

II - INFORMATIVA SULLE POLITICHE VIGENTI

Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.

Spetta invece alla competenza esclusiva del Consiglio, entro i limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, determinare i compensi per il Presidente ed il Vice Presidente.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

Anche nella determinazione dei compensi dei componenti il Comitato Esecutivo si dovrà:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di membro del Comitato Esecutivo;
2. attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente del Comitato Esecutivo.

I Consiglieri di Amministrazione ed i membri del Comitato Esecutivo (se costituito) sono inoltre destinatari:

- di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea (con la precisazione che, per le riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, non può essere corrisposto più di un "gettone" nella stessa giornata);
- di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

Al fine di mantenere adeguata la retribuzione con i profili di rischio, attuali e prospettici, connessi con l'operatività del Gruppo, nonché prendendo spunto dalla specifica normativa in materia di compensi, dall'orientamento remunerativo seguito in passato e tenuto conto delle specifiche caratteristiche aziendali del Gruppo, si ritiene opportuno, da un lato, mantenere entro livelli contenuti l'emolumento in favore dei Consiglieri, dall'altro, evitare di corrispondere in favore degli organi sociali un eventuale ed ulteriore compenso variabile parametrato al raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Direttore Generale, Vice Direttore Generale e Dirigenti

La determinazione della retribuzione spettante al Direttore Generale, al/ai Vice Direttore/i Generale/i ed ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale, spetta al Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni; tale trattamento è corrisposto nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Più nello specifico, il compenso si compone di una retribuzione annua fissa, cui potrà sommarsi un premio variabile che verrà corrisposto tenendo conto di una equa proporzione ed un corretto bilanciamento tra la componente fissa e la eventuale componente variabile, la quale non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo.

La componente fissa, cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;

- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.
- La componente variabile si compone di due distinti incentivi:
- un incentivo annuale
- un incentivo variabile di lungo periodo

Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile attraverso un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

Gli incentivi di lungo periodo rappresentano uno strumento aggiuntivo per bilanciare in modo appropriato una parte del compenso variabile a risultati oggettivi (quale l'utile di esercizio ante imposta) raggiunti nell'arco di un triennio.

Responsabili delle Funzioni di Auditing – Risk Management – Compliance e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili

Per i responsabili delle funzioni citate è prevista una retribuzione annua fissa lorda con identica struttura a quella dei Dirigenti di cui al punto precedente, agli stessi può essere corrisposta una componente variabile in riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti nel corso dell'esercizio.

La politica di remunerazione ed incentivazione per i Quadri direttivi e le Aree professionali

La valorizzazione del capitale umano, rappresenta uno degli elementi distintivi e qualificanti del Gruppo, tale attenzione si traduce in adeguate iniziative di formazione e qualificazione professionale volte a prevedere idonei percorsi di crescita e di evoluzione professionale.

Pertanto, si sono individuate due diverse tipologie di sistema incentivante:

- uno rivolto al personale di rete. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente un regolamento relativo al “sistema premiante” nel quale vengono indicati, in maniera oggettiva, i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso;
- l'altro, per il Personale non coinvolto nel suddetto “sistema premiante”, sulla base di parametri valutativi legati ad obiettivi di carattere prevalentemente qualitativo, di prestazioni personali, di fattiva collaborazione ai progetti, di competenze distintive, di integrazione nel team, di personale apportato al risultato complessivo, in stretta connessione col sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

Informazioni di sintesi sull'attuazione delle Politiche con riferimento all'esercizio 2010

Le politiche sopra delineate, eccezion fatta per 2 casi di retention bonus pari a € 83.000, non hanno potuto avere regolare attuazione, con riferimento all'esercizio 2010, in quanto i dati di bilancio non concedono spazio ad erogazioni a titolo incentivante.

Anche per i Responsabili delle Funzioni di Auditing, Risk Management, Compliance e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, in funzione di una politica di sostenibilità aziendale volta al contenimento di costi, non si è provveduto ad erogare alcunché.

DATI DI SINTESI SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

ESERCIZIO 2010

Nella tabella seguente è sinteticamente esposta la retribuzione riferita all'esercizio **2010**, suddivisa nelle macrocategoria di cui al Regolamento approvato dall'Assemblea dei soci in data 27/04/2010 e scomposta tra componente fissa e variabile, con il numero dei beneficiari.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO			
FISSO		VARIABILE	
IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
€ 685.596,69	18	0	0
0	0	0	0

Erogazioni in denaro (a)
Compensi in natura e fringe benefit (b)

DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE/I GENERALE/I E DIRIGENTI			
FISSO		VARIABILE	
IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
€ 3.074.837,68	23	€ 75.000,00	1
€ 60.121,10	22	€ -	0

Erogazioni in denaro (a)
Compensi in natura e fringe benefit (b)

PERSONALE CON FUNZIONI DI CONTROLLO			
FISSO		VARIABILE	
IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
€ 457.642,32	4	€ -	0
€ 8.773,55	4	€ -	0

Erogazioni in denaro (a)
Compensi in natura e fringe benefit (b)

RESTANTE PERSONALE			
FISSO		VARIABILE	
IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
€ 44.409.991,81	1059	€ 8.000,00	1
€ 1.002.247,55	1054	€ -	0

Erogazioni in denaro (a)
Compensi in natura e fringe benefit (b)

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI			
FISSO		VARIABILE	
IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
€ 103.333,33	1	€ -	0
€ 13.038,48	1	€ -	0

Erogazioni in denaro (a)
Compensi in natura e fringe benefit (b)

(a) il dato corrisponde alle retribuzioni effettivamente erogate nel 2010 (dato non per competenza ed al netto degli oneri indiretti)

(b) il dato comprende il valore dei compensi in natura (es. valore facciale del buono pasto)

il valore del fringe benefit corrisponde al valore convenzionale assoggettato ad imposte e contributi

REGOLAMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEI SINDACI, DI DIPENDENTI O DI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.

CONFRONTO TRA IL TESTO APPROVATO DALL'ASSEMBLEA IN DATA 27/04/2010 ED IL TESTO PROPOSTO ALL'ASSEMBLEA IN DATA 30/04/2011

TESTO VIGENTE

1. INTRODUZIONE E SCOPO

Lo scopo del presente regolamento è quello di indicare i meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (la "Banca") e dell'intero Gruppo Cassa di Risparmio di Ferrara (il "Gruppo") in modo da accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti relativamente ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

La politica remunerativa della banca dovrà tenere conto dei principi generali della correlazione degli emolumenti ai risultati economici, nonché della coerenza con le strategie e la prudente gestione del rischio, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo, così come previsto dalle "Disposizioni di *Vigilanza in Materia di Organizzazione e Governo Societario delle Banche*" emanato dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008, dalla successiva "Nota di *Chiarimenti*", anch'essa pubblicata da Banca d'Italia in data 19 febbraio 2009, nonché la comunicazione di Banca d'Italia del 28 ottobre 2009 contenente ulteriori specifiche in tema

TESTO PROPOSTO

1. INTRODUZIONE E SCOPO

Lo scopo del presente regolamento è quello di indicare i meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (la "Banca") e dell'intero Gruppo Cassa di Risparmio di Ferrara (il "Gruppo") in modo da accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti relativamente ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

La politica remunerativa della banca dovrà tenere conto dei principi generali della correlazione degli emolumenti ai risultati economici, nonché della coerenza con le strategie e la prudente gestione del rischio, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo, così come previsto [dalla Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 Novembre 2010](#) e dalle ["Disposizioni in materia di ~~Vigilanza in Materia~~politiche e prassi di ~~Organizzazione e Governo Societario delle Banche~~ emanate remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"](#) emanate dalla Banca d'Italia in data [430](#)

di “*Sistemi di Remunerazione e Incentivazione*” (congiuntamente le “**Disposizioni**”).

Il sistema di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno della Banca, ha l'obiettivo di attrarre e mantenere all'interno della compagine organizzativa del Gruppo quei soggetti che per professionalità e capacità risultano o possono risultare in possesso di un'esperienza adeguata alle esigenze del Gruppo.

2. LINEE GUIDA

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira alle seguenti linee guida: (i) essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni; (ii) tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio; (iii) non creare situazioni di conflitto di interesse; (iv) incentivare gli organi sociali nelle funzioni a ciò deputate.

3. GLI ORGANI COINVOLTI

3.1 IL RUOLO DELL'ASSEMBLEA

Le Disposizioni prevedono che l'organo assembleare debba essere informato in maniera chiara ed efficace circa: (i) le ragioni e le finalità che la Banca persegue con la politica retributiva; (ii) i criteri prescelti nella definizione delle politiche remunerative, con particolare riguardo

~~marzo 2008, dalla successiva "Nota di Chiarimenti", anch'essa pubblicata da Banca d'Italia in data 19 febbraio 2009, nonché la comunicazione di Banca d'Italia del 28 ottobre 2009 contenente ulteriori specifiche in tema di “Sistemi di Remunerazione e Incentivazione”[2011](#)~~
(congiuntamente le “**Disposizioni**”).

Il sistema di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno della Banca, ha l'obiettivo di attrarre e mantenere all'interno della compagine organizzativa del Gruppo quei soggetti che per professionalità e capacità risultano o possono risultare in possesso di un'esperienza adeguata alle esigenze del Gruppo.

2. LINEE GUIDA

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira alle seguenti linee guida: (i) essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni; (ii) tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio; (iii) non creare situazioni di conflitto di interesse; (iv) incentivare gli organi sociali nelle funzioni a ciò deputate.

3. GLI ORGANI COINVOLTI

3.1 IL RUOLO DELL'ASSEMBLEA

Le Disposizioni prevedono che l'organo assembleare debba essere informato in maniera chiara ed efficace circa: (i) le ragioni e le finalità che la Banca persegue con la politica retributiva; (ii) i criteri prescelti nella definizione delle politiche remunerative, con particolare riguardo

all'equilibrio tra componente fissa e variabile, nonché al collegamento del compenso con il livello di rischio e l'effettività e stabilità dei risultati; (iii) i parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili (se previste), nonché gli elementi essenziali che li compongono e eventuali fonti di riferimento dei medesimi; (iv) l'iter seguito nell'elaborazione delle politiche di remunerazione, se necessario anche attraverso il coinvolgimento di comitati interni all'organo amministrativo e/o di eventuali consulenti esterni; (v) la tipologia e l'impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate.

Come specificato nelle Disposizioni, per quanto riguarda l'effettività e la stabilità dei risultati, il Gruppo dovrà far riferimento a "periodi di tempo congrui a verificare la stabilità dei risultati conseguiti (ad es. più esercizi) attesi anche gli obiettivi e gli orizzonti della pianificazione strategica"; inoltre gli eventuali schemi di incentivazione dovrebbero includere "almeno una componente che rifletta i risultati complessivi della banca o del gruppo di appartenenza.

Come meglio specificato nel successivo articolo 11, risulterà, dunque, necessario rendere un'informativa all'Assemblea, non solo nella fase di approvazione preventiva delle politiche di remunerazione, ma anche nella verifica circa la corretta attuazione delle linee guida contenute nel regolamento.

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 7 dello statuto, spetta alla competenza dell'Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché di approvare:

- le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di

all'equilibrio tra componente fissa e variabile, nonché al collegamento del compenso con il livello di rischio e l'effettività e stabilità dei risultati; (iii) i parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili (se previste), nonché gli elementi essenziali che li compongono e eventuali fonti di riferimento dei medesimi; (iv) l'iter seguito nell'elaborazione delle politiche di remunerazione, se necessario anche attraverso il coinvolgimento di comitati interni all'organo amministrativo e/o di eventuali consulenti esterni; (v) la tipologia e l'impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate.

Come specificato nelle Disposizioni, per quanto riguarda l'effettività e la stabilità dei risultati, il Gruppo dovrà far riferimento a "periodi di tempo congrui a verificare la stabilità dei risultati conseguiti (ad es. più esercizi) attesi anche gli obiettivi e gli orizzonti della pianificazione strategica"; inoltre gli eventuali schemi di incentivazione dovrebbero includere "almeno una componente che rifletta i risultati complessivi della banca o del gruppo di appartenenza.

Come meglio specificato nel successivo articolo 11, risulterà, dunque, necessario rendere un'informativa all'Assemblea, non solo nella fase di approvazione preventiva delle politiche di remunerazione, ma anche nella verifica circa la corretta attuazione delle linee guida contenute nel regolamento.

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 7 dello statuto, spetta alla competenza dell'Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché di approvare:

- le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di

<p>lavoro subordinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i piani basati su strumenti finanziari, quali ad esempio i piani di stock option. 	<p>lavoro subordinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i piani basati su strumenti finanziari, quali ad esempio i piani di stock option.
<p><u>3.2 IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u></p>	<p><u>3.2 IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u></p>
<p>Considerata l'estrema semplicità del sistema remunerativo adottato dalla Banca (e con essa, dalle società del Gruppo), non si è ritenuto necessario procedere alla costituzione di un apposito comitato per la remunerazione cui devolvere, in ultima analisi e nei limiti di legge, il controllo circa le effettive modalità applicative della politica retributiva descritta nel presente regolamento.</p>	<p>Considerata l'estrema semplicità<u>Non rientrando nella categoria delle Banche considerate maggiori, secondo le categorie definite ai fini del sistema remunerativo adottato dalla Banca (processo di revisione e con essa, dalle società del Gruppo) valutazione prudenziale (SREP) e, in ogni caso, in quelle quotate,</u> non si è ritenuto necessario procedere alla costituzione di un apposito comitato per la remunerazione cui devolvere, in ultima analisi e nei limiti di legge, il controllo circa le effettive modalità applicative della politica retributiva descritta nel presente regolamento.</p>
<p>Ciò detto, la Banca ha affidato al Consiglio di Amministrazione il compito di verificare la corretta applicazione del modello retributivo con compiti e poteri che saranno meglio analizzati negli articoli che seguono anche tenendo conto delle “peculiarità retributive” previste per ciascuna area professionale analizzata nel presente regolamento.</p>	<p>Ciò detto, la Banca ha affidato al Consiglio di Amministrazione il compito di verificare la corretta applicazione del modello retributivo con compiti e poteri che saranno meglio analizzati negli articoli che seguono anche tenendo conto delle “peculiarità retributive” previste per ciascuna area professionale analizzata nel presente regolamento.</p>
<p>La scelta di devolvere tali compiti al Consiglio di Amministrazione, si giustifica tenendo conto di una serie di fattori:</p>	<p>La scelta di devolvere tali compiti al Consiglio di Amministrazione, si giustifica tenendo conto di una serie di fattori:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - le ridotte dimensioni del Gruppo, che non rendono necessaria la costituzione di un organismo ad hoc; - la semplicità della politica retributiva adottata; infatti, gli indici su cui andrà parametrato l'eventuale compenso variabile hanno carattere oggettivo e non richiedono valutazioni particolarmente complesse 	<ul style="list-style-type: none"> - le ridotte dimensioni del Gruppo, che non rendono necessaria la costituzione di un organismo ad hoc; - la semplicità della politica retributiva adottata; infatti, gli indici su cui andrà parametrato l'eventuale compenso variabile hanno carattere oggettivo e non richiedono valutazioni particolarmente complesse

relative, ad esempio, al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di performance da esaminare “caso per caso”;

- l'assenza di conflitti di interesse; infatti, il Consiglio di Amministrazione, ad eccezione del compenso fisso deliberato dall'Assemblea, non è destinatario di alcuna forma di retribuzione variabile e non potrebbe dunque verificarsi la circostanza per cui il CDA sia chiamato a deliberare sulla congruità e sulla validità (in termini di corrispondenza tra quanto previsto dal presente regolamento e quanto effettivamente corrisposto a titolo di compenso) di una retribuzione “variabile” da corrispondere ai suoi stessi membri.

relative, ad esempio, al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di performance da esaminare “caso per caso”;

- ~~l'assenza di conflitti di interesse; infatti, il Consiglio di Amministrazione, ad eccezione del compenso fisso deliberato dall'Assemblea, non è destinatario di alcuna forma di retribuzione variabile e non potrebbe dunque verificarsi la circostanza per cui il CDA sia chiamato a deliberare sulla congruità e sulla validità (in termini di corrispondenza tra quanto previsto dal presente regolamento e quanto effettivamente corrisposto a titolo di compenso) di una retribuzione “variabile” da corrispondere ai suoi stessi membri.~~

4. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

In questa categoria andranno ricompresi i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Il processo che andremo ad affrontare si baserà su una ricognizione puntuale delle funzioni aziendali per valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi per la banca.

a COMITATO ESECUTIVO

Il Comitato Esecutivo, (se costituito) ha la finalità di consentire un migliore svolgimento dell'attività sociale e di contribuire alla razionalizzazione dell'attività amministrativa.

Tra le sue autonomie e attribuzioni vi sono:

- poteri di delibera creditizia;

- autorizzazioni di appostazioni di titoli in particolari dislocazioni di portafoglio;
- effettuazioni di spese non incluse nel budget
- parere di indirizzo creditizio preventivo e vincolante sulle posizioni di importo rilevante provenienti dalle Banche e Società del Gruppo.

Per tali motivazioni riteniamo che i singoli componenti rientrino nella categoria del “personale più rilevante”.

b DIRETTORE/I GENERALE/I, VICE DIRETTORE/I GENERALE/I E DIRIGENTI ESCLUSI COLORO I QUALI ESERCITANO UNA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO.

Il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ed i Dirigenti, rivestono un ruolo chiave nell'organigramma dell'intero Gruppo.

In particolare:

Il/I Direttore/i Generale/i

- è a capo di tutti gli Uffici e del personale della Banca, esegue le deliberazioni degli organi amministrativi ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti interni nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione;
- provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della Società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione; dispone di trasferimenti e promozioni, salvo quelle demandate al Consiglio di Amministrazione, e

propone gli altri provvedimenti riguardanti il personale non delegatigli. Ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della Società;

- nei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della Società ed alla manutenzione dei beni immobili;
- sottopone con proprio parere ai competenti organi deliberanti tutti gli atti ed affari – compresa l'erogazione del credito – debitamente istruiti;
- firma, di regola, la corrispondenza ordinaria, gli atti e, in genere, i documenti che non implicano la rappresentanza legale della Società, le girate, appone quietanze sulle cambiali, i vaglia, gli assegni, i mandati emessi dalle amministrazioni pubbliche e private. Tali funzioni possono essere dal Direttore Generale delegate, anche permanentemente, ad altri dipendenti della Società da lui designati;
- consente riduzioni, cancellazioni, surroghe e postergazioni di ipoteche, trascrizioni ed annotazioni ipotecarie, toglie sequestri, apposizioni ed altri impedimenti di qualsiasi genere, rinuncia a diritti di prelazione, con riferimento a corrispondenti riduzioni o estinzioni di credito;
- dispone atti conservatori a tutela delle ragioni della Società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonché di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima, con facoltà di

conferire le relative procure alle liti

Il/I Vice Direttore/i Generale/i:

- sostituisce il Direttore Generale in caso di assenza o di impedimento;
- assolve ad ulteriori particolari incarichi demandati dal Direttore Generale;
- coadiuva il Direttore Generale nella cura dell'ordinaria gestione, nella sovrintendenza e nel coordinamento delle attività della struttura operativa relative ai Settori di propria competenza;
- formula alla Direzione Generale le proposte dei budget di spesa annuale delle strutture sottoposte identificate come centro di costo e verifica che tutte le attività del Settore di competenza siano svolte secondo i canoni di economicità di gestione e redditività;
- propone alla Direzione Risorse Umane, il trasferimento di risorse tra le Unità Organizzative sottoposte in base alle esigenze lavorative evidenziate;
- assicura la periodica rendicontazione al Direttore Generale sulle attività svolte dal settore cui è preposto.

I Dirigenti, esclusi coloro i quali esercitano una delle funzioni di controllo interno.

Nella grande maggioranza dei casi tali figure sono riconducibili ai responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche,

coordinano e controllano le attività di uno specifico comparto organizzativo e in questo ambito:

- pianificano l'attuazione delle direttive aziendali e coordinano le strutture sottoposte in coerenza con gli obiettivi assegnati, effettuando costante opera di monitoraggio per il raggiungimento degli stessi;
- formulano alla Direzione Generale le proposte dei budget di spesa annuale delle strutture sottoposte identificate come centro di costo e verificano che tutte le attività del Settore di competenza siano svolte secondo i canoni di economicità di gestione e redditività;
- coadiuvano il Direttore Generale nella cura dell'ordinaria gestione, nella sovrintendenza e nel coordinamento delle attività della struttura operativa relative ai Settori di propria competenza;
- propongono l'emanazione della normativa di pertinenza, ne verificano il rispetto, il corretto esercizio dei poteri delegati, l'osservanza degli standard prefissati e l'efficacia/efficienza dei flussi procedurali;
- svolgono ulteriori particolari compiti demandati dal Direttore Generale;
- propongono alla Direzione Risorse Umane, il trasferimento di risorse tra le Unità Organizzative sottoposte in base alle esigenze lavorative evidenziate;

In considerazione di quanto esposto, tutte le figure esposte nel punto b) rientrano nella categoria del

“personale più rilevante”

c RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO
PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI
CONTROLLO INTERNO

Rientrano in questa categoria, quindi automaticamente nel “personale più rilevante” in quanto puntualmente identificati dalla normativa, i responsabili di Direzione, Servizio ed i Dirigenti delle funzioni di revisione interna, conformità, risorse umane, chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca, nonché chi ha dirette responsabilità nelle funzioni di risk management.

d ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Rientrano in questa categoria eventuali soggetti terzi membri di Comitati aventi diritto di voto ed ogni altro dipendente (ad eccezione di coloro già ricompresi ai punti a), b), e c)) con una remunerazione totale lorda annua superiore a 200.000 euro.

5. **STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE**

Per i soggetti identificati al paragrafo precedente l'intera remunerazione deve essere divisa tra una quota fissa ed una variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie esposte. La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi.

effettivamente conseguiti.

Come previsto dalla Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 Dicembre 2010 e quelle contenute nelle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011, sono state recepite introducendo soglie di accesso (gate) alla componente variabile della remunerazione, dettagliata nel par.7, che considera i seguenti fattori:

- a) Livello Patrimoniale: Core Tier 1 e Total Capital Ratio a livello di Gruppo superiori ai livelli minimi previsti dalla normativa .
- b) Indicatore di Liquidità: rispetto continuativo dei limiti quantitativi definiti nella *policy* di liquidità del Gruppo .
- c) Performance Economica: Utile lordo ante imposte positivo .
- d) Cost/Income: Ratio non inferiore al 70% dell’obiettivo annuale.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione, definire la scelta dei fattori e i relativi target di riferimento per ciascun anno di rilevazione. L’accesso alla remunerazione è previsto in caso di rispetto dei target presi a riferimento e rappresentativi della solidità della Banca e, di conseguenza, della capacità della stessa di erogare la componente variabile

6. **PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA’**

Il Gruppo si colloca nella categoria degli intermediari che possono applicare il criterio di proporzionalità per recepire o neutralizzare alcune norme contenute nelle “Disposizioni in

<p>4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO</p> <p>Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina o dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella</p>	<p><u>materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.</u></p> <p><u>Considerando che:</u></p> <p>a) <u>il Gruppo svolge quasi totalmente un'attività bancaria di tipo tradizionale.</u></p> <p>b) <u>la Banca e le Società del gruppo non sono quotate</u></p> <p>c) <u>data l'ampiezza della categoria nella quale si può applicare il principio di proporzionalità (da 3,5 a 40 miliardi di euro di attivo), ci collochiamo a ridosso del limite inferiore (7,5 miliardi di euro di consolidato), riteniamo non sussista l'obbligo di dover applicare le norme di cui ai par. 5.2.3, 5.2.4 e 5.3 delle Disposizioni che prevedono:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>l'utilizzo di strumenti finanziari</u> - <u>l'applicazione agli stessi di una politica di mantenimento</u> - <u>il differimento del pagamento di una quota sostanziale della parte variabile</u> - <u>l'applicazione delle disposizioni di cui ai punti precedenti anche ai benefici pensionistici discrezionali.</u> <p>7. <u>INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE</u></p> <p>4a) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO</p> <p>Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina o dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella</p>
--	--

società e della durata delle stesse, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

Anche nella determinazione dei compensi dei componenti il Comitato Esecutivo si dovrà:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di membro del Comitato Esecutivo;
2. attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente del Comitato Esecutivo.

I Consiglieri di Amministrazione ed i membri del Comitato Esecutivo (se costituito) sono inoltre destinatari:

- di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea (con la precisazione che, per le riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, non può essere corrisposto più di un "gettone" nella stessa giornata);
- di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I criteri per determinare la remunerazione sono:

società e della durata delle stesse, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso ~~fisso~~ annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro i limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito ~~in misura fissa~~ su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

Anche nella determinazione dei compensi dei componenti il Comitato Esecutivo si dovrà:

1. riconoscere un uguale compenso ~~fisso~~ annuo, correlato alla carica di membro del Comitato Esecutivo;
2. attribuire un compenso, anch'esso stabilito ~~in misura fissa~~ su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente del Comitato Esecutivo.

I Consiglieri di Amministrazione ed i membri del Comitato Esecutivo (se costituito) sono inoltre destinatari:

- di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea (con la precisazione che, per le riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, non può essere corrisposto più di un "gettone" nella stessa giornata);
- di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I criteri per determinare la remunerazione sono:

- la responsabilità: tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito a ciascun consigliere, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità di tempo: con l'accettazione della carica, il consigliere accetta di dedicare allo svolgimento del suo mandato il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste; e
- la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

Nella determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione si terrà conto: (i) della composizione del Consiglio di Amministrazione, (ii) dei compiti ad esso attribuiti e (iii) dei compiti e delle responsabilità di ciascun amministratore, non solo quale componente del Consiglio di Amministrazione, ma anche in funzione delle eventuali deleghe lui/loro attribuite.

Con particolare riferimento al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato Esecutivo, dopo aver analizzato le tendenze generali retributive di nostri concorrenti che, per dimensione e per tipologia di *business*, possono essere assimilati al Gruppo, la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che - in aggiunta al compenso fisso stabilito dall'Assemblea - nessun componente del Consiglio di Amministrazione (anche se investito di particolari cariche), del Comitato esecutivo e del Collegio Sindacale, sia destinatario di incentivi collegati al raggiungimento di

- la responsabilità: tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito a ciascun consigliere, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità di tempo: con l'accettazione della carica, il consigliere accetta di dedicare allo svolgimento del suo mandato il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste; e
- la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

Nella determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione si terrà conto: (i) della composizione del Consiglio di Amministrazione, (ii) dei compiti ad esso attribuiti e (iii) dei compiti e delle responsabilità di ciascun amministratore, non solo quale componente del Consiglio di Amministrazione, ma anche in funzione delle eventuali deleghe lui/loro attribuite.

Con particolare riferimento al Consiglio di Amministrazione ~~ed al Comitato Esecutivo, dopo aver analizzato le tendenze generali retributive di nostri concorrenti che, per dimensione e per tipologia di *business*, possono essere assimilati al Gruppo~~, la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che ~~in aggiunta al~~ il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea ~~nessun componente del Consiglio di Amministrazione (anche se investito di particolari cariche), del Comitato esecutivo e del Collegio Sindacale, sia destinatario di incentivi collegati~~ debb essere erogato in

obiettivi qualitativi e quantitativi di “*performance*”.

Inoltre, anche al fine di mantenere adeguata la retribuzione con i profili di rischio, attuali e prospettici, connessi con l'operatività del Gruppo, nonché prendendo spunto dalla specifica normativa in materia di compensi, dall'orientamento remunerativo seguito in passato e tenuto conto delle specifiche caratteristiche aziendali del Gruppo, si ritiene opportuno, da un lato, mantenere entro livelli contenuti l'emolumento in favore dei Consiglieri, dall'altro, evitare di corrispondere in favore degli organi sociali un eventuale ed ulteriore compenso variabile parametrato al raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Per le medesime ragioni, all'interno del Gruppo non sono consentiti e, dunque, previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad esempio, il riconoscimento di *stock option* a favore dei componenti del CDA, del Comitato esecutivo e del Collegio Sindacale.

misura fissa e non essere collegato al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di “*performance*”.

~~Inoltre, anche al fine di mantenere adeguata la retribuzione con i profili di rischio, attuali e prospettici, connessi con l'operatività del Gruppo, nonché prendendo spunto dalla specifica normativa in materia di compensi, dall'orientamento remunerativo seguito in passato e tenuto conto delle specifiche caratteristiche aziendali del Gruppo, si ritiene opportuno, da un lato, mantenere entro livelli contenuti l'emolumento in favore dei Consiglieri, dall'altro, evitare di corrispondere in favore degli organi sociali un eventuale ed ulteriore compenso variabile parametrato al raggiungimento di indici di redditività o di utili.~~

~~Per le medesime ragioni, all'interno del Gruppo non sono consentiti e, dunque, previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad esempio, il riconoscimento di *stock option* a favore dei componenti del CDA, del Comitato esecutivo e del Collegio Sindacale.~~

Per i componenti del Comitato Esecutivo, come previsto dalle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche emesse da Banca d'Italia il 30 marzo 2011, la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che il compenso aggiuntivo annuo stabilito dall'Assemblea verrà suddiviso in una componente fissa a cui potrà sommarsi una variabile, la cui erogazione non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo, quindi verrà corrisposta esclusivamente al raggiungimento dei parametri di cui al par. 5.

Il compenso annuo aggiuntivo stabilito dall'assemblea per i componenti del Comitato Esecutivo sarà suddiviso per il 60% nella componente fissa ed il 40% in quella variabile.

Al fine di evitare che gli amministratori conseguano immeritati vantaggi economici non giustificati dal reale risultato raggiunto, si segnala inoltre che, in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione (ed in generale, i membri di tutti gli organi sociali del Gruppo) non è prevista alcuna clausola contrattuale che tutela l'amministratore attribuendogli il diritto di ricevere una qualsivoglia somma di denaro nel caso di risoluzione anticipata del mandato conferito.

5. DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI

Il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ed i Dirigenti rivestono un ruolo chiave nell'organigramma dell'intero Gruppo; al fine di motivarne adeguatamente la produttività, nonché di rafforzarne l'impegno, per tali soggetti l'approccio retributivo adottato dalla Banca e dal Gruppo prevede un pacchetto bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile.

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale, il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale (ed al/ai Vice Direttore/i Generale/i, se nominati) e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni; tale trattamento è corrisposto nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Al fine di evitare che gli amministratori conseguano immeritati vantaggi economici non giustificati dal reale risultato raggiunto, si segnala inoltre che, in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione (ed in generale, i membri di tutti gli organi sociali del Gruppo) non è prevista alcuna clausola contrattuale che ~~tutela~~tuteli l'amministratore attribuendogli il diritto di ricevere una qualsivoglia somma di denaro nel caso di risoluzione anticipata del mandato conferito.

~~**5. DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI**~~

b) DIRETTORE/I GENERALE/I VICE DIRETTORE/I GENERALE/I, DIRIGENTI, ESCLUSI COLORO I QUALI ESERCITANO UNA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO, E ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE

~~Il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ed i Dirigenti rivestono un ruolo chiave nell'organigramma dell'intero Gruppo; al~~ Al fine di motivarne adeguatamente la produttività, nonché di rafforzarne l'impegno, per tali soggetti l'approccio retributivo adottato dalla Banca e dal Gruppo prevede un pacchetto bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile.

~~Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale, il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale (ed al/ai Vice Direttore/i Generale/i, se nominati) e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni; tale trattamento è corrisposto nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.~~

Più nello specifico, il compenso spettante al Direttore Generale (ed al/ai Vice Direttore/i Generale/i, se nominati) si compone di una retribuzione annua fissa, cui potrà sommarsi un premio variabile che verrà corrisposto, da un lato, rispettando il dovere di completa informativa ai soci di cui all'articolo 3 che precede, nonché, dall'altro, tenendo conto di una equa proporzione ed un corretto bilanciamento tra la componente fissa e la eventuale componente variabile, la quale non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo.

5.1 COMPONENTE FISSA

Attraverso la componente fissa vengono remunerate le competenze manageriali e le professionalità possedute nella copertura dei ruoli assegnati al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva e di competitività nei confronti del mercato esterno.

All'interno della politica remunerativa del Gruppo, la componente fissa assume un ruolo predominante nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, dall'altro, quello di scoraggiare iniziative focalizzate al raggiungimento di risultati di breve periodo i quali potrebbero, al contrario, mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Ciò detto, la componente fissa - cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - riconosciuta alla direzione generale (i.e., Direttore Generale e suoi sostituti) e agli altri Dirigenti, si compone delle seguenti voci:

Più nello specifico, il compenso ~~spettante al Direttore Generale (ed al/ai Vice Direttore/i Generale/i, se nominati)~~ si compone di una retribuzione annua fissa, cui potrà sommarsi un premio variabile che verrà corrisposto, ~~da un lato, rispettando il dovere di completa informativa ai soci di cui all'articolo 3 che precede, nonché, dall'altro,~~ tenendo conto di una equa proporzione ed un corretto bilanciamento tra la componente fissa e ~~la~~ ^{la} eventuale componente variabile, la quale non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo.

5.1 COMPONENTE FISSA

Attraverso la componente fissa vengono remunerate le competenze manageriali e le professionalità possedute nella copertura dei ruoli assegnati al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva e di competitività nei confronti del mercato esterno.

All'interno della politica remunerativa del Gruppo, la componente fissa assume un ruolo predominante nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, dall'altro, quello di scoraggiare iniziative focalizzate al raggiungimento di risultati di breve periodo i quali potrebbero, al contrario, mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Ciò detto, la componente fissa - cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - ~~riconosciuta alla direzione generale (i.e., Direttore Generale e suoi sostituti) e agli altri Dirigenti,~~ si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda (“RAL”) definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei Dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

5.2 COMPONENTE VARIABILE

Attraverso l'erogazione di una componente variabile della retribuzione, il Gruppo intende perseguire un principio di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli delle figure che compongono il management della Banca e delle società del Gruppo, nel rispetto del principio di coerenza che deve legare tale parte del compenso alle esigenze di prudente gestione del rischio, tenendo altresì conto delle strategie di lungo periodo del Gruppo, sulla cui base sono stati individuati meccanismi che assicurino il collegamento di una parte del compenso variabile al raggiungimento di risultati oggettivi, effettivi e duraturi.

Per quanto riguarda invece il necessario collegamento dei compensi corrisposti con i vari profili di rischio – attuali e prospettici – connessi con l'operatività della Banca e delle società del Gruppo, la politica retributiva del Gruppo si è ispirata a criteri di estrema moderazione, strettamente

- retribuzione annua lorda (“RAL”) definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone ~~in~~ ~~favore dei Dirigenti~~ sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

5.2 COMPONENTE VARIABILE

Attraverso l'erogazione di una componente variabile della retribuzione, il Gruppo intende perseguire un principio di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli delle figure che compongono il management della Banca e delle società del Gruppo, nel rispetto del principio di coerenza che deve legare tale parte del compenso alle esigenze di prudente gestione del rischio, tenendo altresì conto delle strategie di lungo periodo del Gruppo, sulla cui base sono stati individuati meccanismi che assicurino il collegamento di una parte del compenso variabile al raggiungimento di risultati oggettivi, effettivi e duraturi.

Per quanto riguarda invece il necessario collegamento dei compensi corrisposti con i vari profili di rischio – attuali e prospettici – connessi con l'operatività della Banca e delle società del Gruppo, la politica retributiva del Gruppo si è ispirata a criteri di estrema moderazione, strettamente

connessi alla tipologia di approccio tradizionale al mercato da parte del Gruppo; nella considerazione infatti che tale approccio non deve prevedere l'assunzione di iniziative imprenditoriali connotate da rischi elevati in connessione ad un altrettanto elevato livello atteso di redditività, la parte variabile della remunerazione è contenuta in percentuali non rilevanti rispetto a quella fissa.

Ferma restando la predominanza della componente fissa, la previsione di un incentivo legato alla performance – adeguatamente bilanciato e proporzionato rispetto al compenso fisso – ha lo scopo di incoraggiare i dipendenti (a partire dai quadri dirigenziali) al raggiungimento degli obiettivi aziendali, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati conseguiti nel breve e lungo periodo.

I principi di seguito indicati per la determinazione della componente variabile e del suo rapporto in termini quantitativi con la componente fissa, hanno pertanto lo scopo di:

- evitare “premi garantiti” disegnando sistemi incentivanti con delle soglie minime al di sotto delle quali il premio verrà proporzionalmente ridotto fino a zero;
- limitare adeguatamente il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa;
- assoggettare a costanti verifiche e controlli le valutazioni delle prestazioni che vengono associate agli incentivi, sia da parte degli organi di controllo sia da parte dell'Assemblea;
- vietare di riconoscere sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad esempio, le *stock*

connessi alla tipologia di approccio tradizionale al mercato da parte del Gruppo; nella considerazione infatti che tale approccio non deve prevedere l'assunzione di iniziative imprenditoriali connotate da rischi elevati in connessione ad un altrettanto elevato livello atteso di redditività, la parte variabile della remunerazione è contenuta in percentuali non rilevanti rispetto a quella fissa.

Ferma restando la predominanza della componente fissa, la previsione di un incentivo legato alla performance – adeguatamente bilanciato e proporzionato rispetto al compenso fisso – ha lo scopo di incoraggiare i dipendenti (a partire dai quadri dirigenziali) al raggiungimento degli obiettivi aziendali, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati conseguiti nel breve e lungo periodo.

I principi di seguito indicati per la determinazione della componente variabile e del suo rapporto in termini quantitativi con la componente fissa, hanno pertanto lo scopo di:

- evitare “premi garantiti” disegnando sistemi incentivanti con delle soglie minime al di sotto delle quali il premio verrà proporzionalmente ridotto fino a zero;
- limitare adeguatamente il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa;
- assoggettare a costanti verifiche e controlli le valutazioni delle prestazioni che vengono associate agli incentivi, sia da parte degli organi di controllo sia da parte dell'Assemblea;

~~vietare di riconoscere sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad esempio, le *stock*~~

option.

Alla luce dei criteri sopra esposti, la politica retributiva del Gruppo prevede che la componente variabile del compenso riconosciuto alla Direzione Generale ed ai Dirigenti (ad eccezione di coloro i quali esercitano una delle funzioni di cui al successivo articolo 7) si compone di due distinti incentivi: (i) un incentivo annuale e (ii) un incentivo variabile di lungo periodo.

5.2.1 Incentivo Annuale

Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile attraverso un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

Per quanto riguarda il riconoscimento dell'incentivo annuale ed il suo rapporto quali-quantitativo con la componente fissa della retribuzione, al raggiungimento dei citati obiettivi di performance - contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio - verrà corrisposta solo al raggiungimento di un utile di esercizio ante imposte, una somma non superiore al:

15% del RAL, in favore del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i;

7,5% del RAL, in favore degli altri Dirigenti.

Tale parte della componente variabile sarà attribuita dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una relazione valutativa (la "Relazione Valutativa") che verrà predisposta, rispettivamente: (i) dal Direttore Generale, per la valutazione del/dei Vice Direttore/i Generale/i e per gli altri Dirigenti e (ii) dal Presidente del Consiglio di

~~*option.*~~

Alla luce dei criteri sopra esposti, la politica retributiva del Gruppo prevede che la componente variabile del compenso riconosciuto ~~alla Direzione Generale ed ai Dirigenti (ad eccezione di coloro i quali esercitano una delle funzioni~~ isoggetti di cui al ~~successivo articolo 7)~~ presente paragrafo si compone di due distinti incentivi: (i) un incentivo annuale e (ii) un incentivo variabile di lungo periodo.

~~5.2.1~~ Incentivo Annuale

Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile attraverso un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

Per quanto riguarda il riconoscimento dell'incentivo annuale ed il suo rapporto quali-quantitativo con la componente fissa della retribuzione, al raggiungimento dei citati obiettivi di performance - contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio - verrà corrisposta solo al raggiungimento dei parametri di un utile di esercizio ante imposte, cui al par. 5: una somma non superiore al:

15% del RAL, in favore del i Direttore i Generale i e del/dei Vice Direttore/i Generale/i;

7,5% del RAL, in favore ~~degli altri dei~~ Dirigenti: e dell'altro personale più rilevante

Tale parte della componente variabile sarà attribuita dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una relazione valutativa (la "Relazione Valutativa") che verrà predisposta, rispettivamente: (i) dal Direttore Generale, per la valutazione del/dei Vice Direttore/i Generale/i ~~e~~ per gli altri Dirigenti e per l'altro personale più rilevante (ii) dal

<p>Amministrazione (o altro Amministratore a tal fine incaricato dal Consiglio stesso) per la valutazione del Direttore Generale.</p> <p>La citata relazione valutativa dovrà descrivere - in maniera dettagliata per ciascun nominativo - l'attività svolta durante l'esercizio trascorso ed essere corredata da un parere che verrà predisposto facendo riferimento ai seguenti a criteri quali-quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risultati: il livello dei risultati raggiunti in ragione degli obiettivi espliciti ed impliciti assegnati; - competenze: il livello delle competenze manageriali dimostrate nell'ambito delle funzioni assegnate; - integrazione e collaborazione: il livello di integrazione dimostrato nel corso dell'esercizio nei confronti della struttura aziendale e la funzionalità rispetto all'andamento complessivo dell'organizzazione aziendale; - cambiamento: impegno dimostrato nel gestire i cambiamenti aziendali e di mercato, anche attraverso strumenti di aggiornamento professionale. <p>Infine, si segnala che al Direttore Generale, al/ai Vice Direttore/i Generale/i ed ai Dirigenti possono essere destinatari di ulteriori benefits ai sensi dell'articolo 9 che segue.</p> <p><u>5.2.2 Incentivo di Lungo Periodo</u></p> <p>Per rafforzare ulteriormente l'allineamento nel tempo degli interessi dei vertici aziendali a quelli del Gruppo e degli azionisti, la politica retributiva del Gruppo si completa con la previsione di incentivi di lungo periodo che rappresentano uno strumento aggiuntivo per bilanciare in modo</p>	<p>Presidente del Consiglio di Amministrazione (o altro Amministratore a tal fine incaricato dal Consiglio stesso) per la valutazione del Direttore Generale.</p> <p>La citata relazione valutativa dovrà descrivere - in maniera dettagliata per ciascun nominativo - l'attività svolta durante l'esercizio trascorso ed essere corredata da un parere che verrà predisposto facendo riferimento ai seguenti a criteri quali-quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risultati: il livello dei risultati raggiunti in ragione degli obiettivi espliciti ed impliciti assegnati; - competenze: il livello delle competenze manageriali dimostrate nell'ambito delle funzioni assegnate; - integrazione e collaborazione: il livello di integrazione dimostrato nel corso dell'esercizio nei confronti della struttura aziendale e la funzionalità rispetto all'andamento complessivo dell'organizzazione aziendale; - cambiamento: impegno dimostrato nel gestire i cambiamenti aziendali e di mercato, anche attraverso strumenti di aggiornamento professionale. <p>Infine, si segnala che <u>i soggetti di cui al Direttore Generale, al/ai Vice Direttore/i Generale/i ed ai Dirigenti presente paragrafo</u> possono essere destinatari di ulteriori benefits ai sensi dell'articolo 9 che segue.</p> <p><u>5.2.2 Incentivo di Lungo Periodo</u></p> <p>Per rafforzare ulteriormente l'allineamento nel tempo degli interessi dei vertici aziendali a quelli del Gruppo e degli azionisti, la politica retributiva del Gruppo si completa con la previsione di incentivi di lungo periodo che rappresentano uno strumento aggiuntivo per bilanciare in modo</p>
---	--

appropriato una parte del compenso variabile a risultati oggettivi (quale l'utile di esercizio ante imposta) raggiunti nell'arco di un triennio.

Ciò detto, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ed i Dirigenti potranno essere destinatari di un incentivo variabile solo ed esclusivamente in presenza di un utile ante imposta per ciascun esercizio di riferimento del triennio.

In tal caso, contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento verrà corrisposta una somma non superiore al:

15% del RAL, in favore del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i;

7,5% del RAL, in favore degli altri Dirigenti.

A tal proposito si precisa che: (i) per triennio contabile di riferimento si intende il periodo di intercorrente tra il 1° gennaio 2010 ed il 31 dicembre 2012 ed i trienni a questo successivi; (ii) nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (i.e., maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

5.3 MODALITÀ APPLICATIVE

Sarà compito del Consiglio di amministrazione raccogliere tutte le informazioni, dati contabili e qualunque ulteriore elemento utile e/o necessario al fine di verificare: (i) il contenuto della Relazione Valutativa e (ii) che vi siano tutti i presupposti per l'erogazione dell'incentivo di lungo periodo per ciascun triennio contabile di riferimento.

appropriato una parte del compenso variabile a risultati oggettivi (~~quale l'utile di esercizio ante imposta~~) raggiunti nell'arco di un triennio.

Ciò detto, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ~~ed i~~ Dirigenti, esclusi coloro i quali esercitano una delle funzioni di controllo interno, e l'altro personale più rilevante potranno essere destinatari di un incentivo variabile solo ed esclusivamente ~~in presenza al~~ raggiungimento dei parametri di ~~un utile ante imposta~~ cui al par. 5 per ciascun esercizio di riferimento del triennio.

In tal caso, contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento verrà corrisposta una somma non superiore al:

15% del RAL, in favore del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i;

7,5% del RAL, in favore degli altri Dirigenti e dell'altro personale più rilevante.

A tal proposito si precisa che: (i) per triennio contabile di riferimento si intende il periodo ~~di~~ intercorrente tra il 1° gennaio ~~2010~~ 2011 ed il 31 dicembre ~~2012~~ 2013 ed i trienni a questo successivi; (ii) nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (i.e., maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

5.3 MODALITÀ APPLICATIVE

Sarà compito del Consiglio di amministrazione raccogliere tutte le informazioni, dati contabili e qualunque ulteriore elemento utile e/o necessario al fine di verificare: (i) il contenuto della Relazione Valutativa e (ii) che vi siano tutti i presupposti per l'erogazione dell'incentivo di lungo periodo per ciascun triennio contabile di riferimento.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati nel presente articolo 5 dovesse essere assunto e/o promosso a Direttore Generale e/o Vice Direttore Generale e/o Dirigente nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento: (i) l'eventuale compenso variabile lui spettante andrebbe ricalcolato in misura proporzionale ai mesi di lavoro effettivamente svolti all'interno della Banca e/o delle società del Gruppo nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento, computandosi a favore del soggetto come mese intero l'eventuale frazione di mese (ferma restando la sussistenza dei requisiti di erogazione del compenso variabile sopra individuati) (ii) l'importo spettante sarà in ogni caso corrisposto contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e, nel caso dell'incentivo di lungo periodo, al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento.

Allo stesso modo si procederà nel caso in cui uno di tali soggetti dovesse cessare il suo rapporto con la Banca e/o con le società del Gruppo, salvo il caso in cui la cessazione del rapporto si fondi sull'esistenza di una giusta causa e/o nel caso di giustificati motivi soggettivi; in tale ultimo caso non verrà corrisposto alcun compenso variabile.

Ai sensi e per gli effetti di quanto sopra, le assenze temporanee per: ferie, permessi per festività soppresse, congedo matrimoniale, permesso studio retribuito e non, malattia ed infortunio nei limiti del periodo di comporta retribuito, gravidanza e puerperio, nonché permessi retribuiti, non verranno computate ai fini di un'eventuale riduzione dell'eventuale compenso variabile.

5.4 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Infine, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti compete il

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati ~~nel~~alla presente ~~articolo 5~~lettera b) dovesse ~~essere assunto e/o promosso a Direttore Generale e/o Vice Direttore Generale e/o Dirigente~~assumere tali funzioni nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento: (i) l'eventuale compenso variabile lui spettante andrebbe ricalcolato in misura proporzionale ai mesi di lavoro effettivamente svolti all'interno della Banca e/o delle società del Gruppo nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento, computandosi a favore del soggetto come mese intero l'eventuale frazione di mese (ferma restando la sussistenza dei requisiti di erogazione del compenso variabile sopra individuati) (ii) l'importo spettante sarà in ogni caso corrisposto contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e, nel caso dell'incentivo di lungo periodo, al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento.

Allo stesso modo si procederà nel caso in cui uno di tali soggetti dovesse cessare il suo rapporto con la Banca e/o con le società del Gruppo, salvo il caso in cui la cessazione del rapporto si fondi sull'esistenza di una giusta causa e/o nel caso di giustificati motivi soggettivi; in tale ultimo caso non verrà corrisposto alcun compenso variabile.

Ai sensi e per gli effetti di quanto sopra, le assenze temporanee per: ferie, permessi per festività soppresse, congedo matrimoniale, permesso studio retribuito e non, malattia ed infortunio nei limiti del periodo di comporta retribuito, gravidanza e puerperio, nonché permessi retribuiti, non verranno computate ai fini di un'eventuale riduzione dell'eventuale compenso variabile.

~~5.4 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO~~

~~Infine, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti compete il~~

trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 .c. e dal CCNL Dirigenti.

Ad oggi, non sono previste forme di indennità ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL Dirigenti; in ogni caso, qualora tali ulteriori forme di indennità dovessero essere introdotte, le medesime non verranno corrisposte nel caso in cui la cessazione del rapporto si fondi sull'esistenza di una giusta causa e/o nel caso di giustificati motivi soggettivi.

6. COLLEGIO SINDACALE

Con riguardo al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, trovano applicazione le norme di legge e lo Statuto.

L'Assemblea dei soci è l'organo competente a deliberare in ordine al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, all'atto della nomina, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 21 dello Statuto. Detto compenso viene determinato in misura fissa, per tutta la durata dell'incarico, al quale si aggiungono:

- (i) il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;
- (ii) una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo;
- (iii) una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

7. **RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI AUDITING, RISK MANAGEMENT, COMPLIANCE E DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI**

~~trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 .c. e dal CCNL Dirigenti.~~

~~Ad oggi, non sono previste forme di indennità ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL Dirigenti; in ogni caso, qualora tali ulteriori forme di indennità dovessero essere introdotte, le medesime non verranno corrisposte nel caso in cui la cessazione del rapporto si fondi sull'esistenza di una giusta causa e/o nel caso di giustificati motivi soggettivi.~~

~~6.c) COLLEGIO SINDACALE~~

Con riguardo al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, trovano applicazione le norme di legge e lo Statuto.

L'Assemblea dei soci è l'organo competente a deliberare in ordine al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, all'atto della nomina, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 21 dello Statuto. Detto compenso viene determinato in misura fissa, per tutta la durata dell'incarico, al quale si aggiungono:

- (i) il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;
- (ii) una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo;
- (iii) una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

~~7-RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI AUDITING, RISK MANAGEMENT, COMPLIANCE E DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI~~

Anche per quanto riguarda i responsabili della funzione *auditing, risk management, compliance* e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è prevista una retribuzione annua lorda, nonché una parte variabile calcolata come meglio specificata di seguito.

7.1 COMPONENTE FISSA

Visto il particolare ruolo svolto da tali professionalità, la componente fissa di retribuzione loro attribuita viene definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate a tali soggetti ed è comprensiva delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

d) RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Anche per quanto riguarda i responsabili ~~della funzione *auditing, risk management, compliance* e per il Dirigente preposto~~ di Direzione, Servizio ed i Dirigenti delle funzioni di revisione interna, conformità, risorse umane, chi ha dirette responsabilità in merito alla ~~redazione~~veridicità e correttezza dei ~~documenti~~dati contabili e finanziari della banca, nonché chi ha dirette responsabilità nelle funzioni di risk management è prevista una retribuzione annua lorda, nonché una parte variabile calcolata come meglio specificata di seguito.

~~7.1 COMPONENTE FISSA~~

Visto il particolare ruolo svolto da tali professionalità, la componente fissa di retribuzione loro attribuita viene definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate a tali soggetti ed è comprensiva delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

7.2 COMPONENTE VARIABILE

Per quanto riguarda i responsabili delle funzioni di controllo sopra individuati e per quanto riguarda il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, la politica retributiva del Gruppo – oltre a quanto disposto dall'articolo 9 che segue - prevede che agli stessi possa essere corrisposta una componente variabile di un importo massimo fino al: (i) 20% del RAL, nel caso in cui una delle citate funzioni sia affidata ad un soggetto che riveste la qualifica di Vice Direttore Generale, (ii) 10% del RAL, nel caso in cui una delle citate funzioni sia affidata ad un soggetto che riveste la qualifica di Dirigente.

Come previsto dalle Disposizioni, per i responsabili delle funzioni citate il compenso variabile non potrà in alcun caso essere parametrato ai risultati aziendali complessivi e si potrà fare esclusivo riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti – nel corso dell'esercizio - nell'espletamento delle funzioni e della specifica area di business loro assegnata.

In generale si terrà conto del valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, dell'importo degli incentivi attribuiti a Dirigenti omologhi a livello di inquadramento e, più in particolare:

- quanto al Responsabile della funzione auditing, andrà valutata: (i) la complessità dei processi aziendali sottoposti all'audit, (ii) l'accuratezza e la tempestività della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, da un lato, della specifica disciplina di legge applicabile, dall'altro, di tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi (iii) la corretta rappresentazione del sistema di prevenzione e di controllo delle frodi, (iv) il miglioramento del sistema di controllo interno e la eventuale riduzione

~~7.2 COMPONENTE VARIABILE~~

~~Per quanto riguarda i responsabili delle funzioni di controllo~~ soprasoggetti ~~individuati e per quanto riguarda il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili,~~ nel presente paragrafo la politica retributiva del Gruppo – oltre a quanto disposto dall'articolo 9 che segue - prevede che agli stessi possa essere corrisposta una componente variabile ~~di un importo massimo fino al: (i) 20% del RAL, nel caso in cui una delle citate funzioni sia affidata ad un soggetto che riveste la qualifica di Vice Direttore Generale, (ii) 10% del RAL, nel caso in cui una delle citate funzioni sia affidata ad un soggetto che riveste la qualifica di Dirigente.~~

~~Come previsto dalle Disposizioni, per i responsabili delle funzioni citate il compenso variabile non potrà in alcun caso essere parametrato ai risultati aziendali complessivi e si potrà fare~~ farà esclusivo riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti – nel corso dell'esercizio - nell'espletamento delle funzioni e della specifica area di business loro assegnata.

In generale si terrà conto del valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, ~~dell'importo degli incentivi attribuiti a Dirigenti omologhi a livello di inquadramento~~ e, più in particolare:

- quanto al Responsabile della funzione auditing, andrà valutata: (i) la complessità dei processi aziendali sottoposti all'audit, (ii) l'accuratezza e la tempestività della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, da un lato, della specifica disciplina di legge applicabile, dall'altro, di tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi (iii) la corretta rappresentazione del sistema di prevenzione e di controllo delle frodi, (iv) il miglioramento del sistema di controllo interno e la eventuale riduzione

delle perdite su crediti (rischio di credito), su attività finanziarie e da rischio operativo;

- quanto al Responsabile della funzione risk management e al Responsabile della funzione compliance, andranno valutate: (i) il numero, la puntualità, la correttezza e la completezza delle verifiche sulla conformità alle normative che disciplinano il rapporto con la clientela, (ii) l'efficacia nella rappresentazione, nell'analisi e nella gestione dei rischi operativi, reputazionali e finanziari.

- quanto al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, andrà valutata: (i) la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca e del Gruppo, (ii) l'assolvimento degli adempimenti contabili e di vigilanza, (iii) la completezza e puntualità della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, da un lato, della specifica disciplina di legge applicabile, dall'altro, di tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi.

Infine, si precisa che, all'interno del Gruppo, anche per tali categorie di soggetti non sono previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad

delle perdite su crediti (rischio di credito), su attività finanziarie e da rischio operativo;

- quanto ~~al Responsabile della funzione a chi ha dirette~~ responsabilità alle funzioni di risk management e al Responsabile della funzione compliance, andranno valutate: (i) il numero, la puntualità, la correttezza e la completezza delle verifiche sulla conformità alle normative che disciplinano il rapporto con la clientela, (ii) l'efficacia nella rappresentazione, nell'analisi e nella gestione dei rischi operativi, reputazionali e finanziari.

- quanto al Responsabile della funzione risorse umane andranno valutate: (i) l'assolvimento degli adempimenti amministrativi, fiscali, previdenziali, assicurativi e contabili (ii) la rispondenza quantitativa e qualitativa del personale rispetto alle esigenze (iii) la corretta predisposizione dei piani di addestramento e formazione in base agli obiettivi di sviluppo.

- quanto al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, andrà valutata: (i) la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca e del Gruppo, (ii) l'assolvimento degli adempimenti contabili e di vigilanza, (iii) la completezza e puntualità della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, da un lato, della specifica disciplina di legge applicabile, dall'altro, di tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi.

~~Infine, si precisa che, all'interno del Gruppo, anche per tali categorie di soggetti non sono previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari quali, ad~~

esempio, il riconoscimento di *stock option*.

7.3 MODALITÀ APPLICATIVE

Il giudizio di merito sull'attività svolta dai soggetti indicati al presente articolo sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione; a tal fine, il Direttore Generale, entro la data in cui si riunirà il Consiglio chiamato a deliberare su tale compenso, dovrà predisporre e trasmettere al Consiglio stesso una dettagliata ricostruzione dell'attività svolta da ciascuno dei soggetti.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati nel presente articolo 7 dovesse essere assunto e/o promosso a responsabile di una delle funzioni sopra descritte nel corso dell'esercizio, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 5.3 del presente regolamento.

~~esempio, il riconoscimento di *stock option*.~~

7.3 MODALITÀ APPLICATIVE

Il giudizio di merito sull'attività svolta dai soggetti indicati al presente articolo sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione; a tal fine, il Direttore Generale, entro la data in cui si riunirà il Consiglio chiamato a deliberare su tale compenso, dovrà predisporre e trasmettere al Consiglio stesso una dettagliata ricostruzione dell'attività svolta da ciascuno dei soggetti.

Qualora il Consiglio deliberi l'erogazione della componente variabile, verrà corrisposta una somma non superiore al 10% del RAL.

Qualora uno dei soggetti di cui al presente articolo, sia destinatario della componente variabile per tre anni consecutivi, avrà diritto all'erogazione di una ulteriore quota che non dovrà superare il 7,5% del RAL.

A tal proposito si precisa che: (i) il primo triennio utile di riferimento sarà il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2013 ed i trienni a questo successivi; (ii) nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (i.e., maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati ~~nel~~la presente ~~articolo 7~~ lettera d) dovesse essere assunto e/o promosso a responsabile di una delle funzioni sopra descritte nel corso dell'esercizio, si applicheranno le ~~disposizioni di cui all'articolo 5.3~~ disposizioni previste per i soggetti di cui alla lettera b) del presente regolamento.

Infine si precisa che per meglio tutelare gli obiettivi di sostenibilità aziendale, a fronte di risultati negativi a livello aziendale e di gruppo, quali la mancanza di utile ante imposta, anche per queste funzioni non ci sarà l'erogazione

8. QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali. In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti -, di un eventuale compenso variabile e del trattamento di fine rapporto.

8.1 COMPONENTE FISSA

La componente fissa si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda (“RAL”) definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

della componente variabile.

8. QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

Le retribuzioni corrisposte al personale ~~della Banca~~del Gruppo appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali. In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti -, di ~~un eventuale compenso variabile e del trattamento di fine rapporto~~quanto eventualmente previsto dal Contratto Integrativo Aziendale.

8.1 COMPONENTE FISSA

La componente fissa si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda (“RAL”) definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

8.2 COMPONENTE VARIABILE

Per quanto riguarda la categoria dei quadri Direttivi, la componente variabile del compenso sarà determinata dalla Direzione Generale e parametrata alle risultanze del “sistema di valutazione delle prestazioni” tempo per tempo in uso presso l’azienda e non potrà comunque essere superiore al 5% del RAL.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre dare mandato al Direttore Generale di individuare, anche tra il personale delle aree professionali, nominativi meritevoli di riconoscimento e di corrispondere una compenso variabile che non potrà comunque essere superiore al 5% del RAL.

Infine, la categoria dei quadri Direttivi e delle aree professionali può essere destinataria dei *benefits* di cui all'articolo 9 del presente regolamento.

8.3 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai quadri direttivi ed alle aree professionali compete, infine, il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall’art. 2120 c.c. e dal relativo CCNL.

Infine, si precisa che il Premio Aziendale di cui al successivo articolo 9.2 è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

9. ALTRI BENEFITS

La politica retributiva della Banca prevede anche tutta una serie di altri *benefits* a favore di tutto il personale dipendente della Banca (ivi inclusi, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i e i Dirigenti).

Infatti, oltre a quanto indicato negli articoli che seguono, il personale dipendente della Banca può essere destinatario dei seguenti benefici/integrazioni:

8.2 COMPONENTE VARIABILE

~~Per quanto riguarda la categoria dei quadri Direttivi, la componente variabile del compenso sarà determinata dalla Direzione Generale e parametrata alle risultanze del “sistema di valutazione delle prestazioni” tempo per tempo in uso presso l’azienda e non potrà comunque essere superiore al 5% del RAL.~~

~~Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre dare mandato al Direttore Generale di individuare, anche tra il personale delle aree professionali, nominativi meritevoli di riconoscimento e di corrispondere una compenso variabile che non potrà comunque essere superiore al 5% del RAL.~~

~~Infine, la categoria dei quadri Direttivi e delle aree professionali può essere destinataria dei *benefits* di cui all'articolo 9 del presente regolamento.~~

~~8.3 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO~~

~~Ai quadri direttivi ed alle aree professionali compete, infine, il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall’art. 2120 c.c. e dal relativo CCNL.~~

~~Infine, si precisa che il Premio Aziendale di cui al successivo articolo 9.2 è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.~~

VEDERE SUCCESSIVO PAR. 9

- auto aziendale in uso promiscuo (prevista per la sola categoria dei Dirigenti e dei Quadri);
- rimborso del canone di locazione (per il solo Direttore Generale);
- buoni pasto (ad esclusione dei Dirigenti);
- polizza assicurativa “premorienza ed invalidità” (per tutto il personale dipendente);
- polizza assicurativa infortuni (per tutto il personale dipendente);
- polizza assicurativa sanitaria (per tutto il personale dipendente);
- polizza assicurativa per i rischi relativi all'esercizio dell'attività professionale (per tutto il personale dipendente).

9.1 IL PREMIO DI FEDELTA'

Ai sensi dell'articolo 20 del "Contratto Integrativo Aziendale" siglato in data 16 febbraio 2007, al personale che, dal 1/1/1995, abbia raggiunto il 20° anno di servizio effettivo presso la Banca viene corrisposta una speciale gratificazione, assorbente anche il “premio di fine carriera”, denominato “premio di fedeltà” pari ad 1/8 della retribuzione globale annua (escluso l’indennità di rischio e tutte le indennità di mansione) (il “**Premio**”). Il Premio verrà erogato con la mensilità ordinaria del mese di novembre a tutti i dipendenti che alla data del 31 ottobre abbiano raggiunto l’anzianità prescritta, calcolato sulla base della retribuzione del mese di novembre dell’anno di competenza del Premio stesso o dell’ultimo mese lavorato in

~~9.1 IL PREMIO DI FEDELTA'~~

~~Ai sensi dell'articolo 20 del "Contratto Integrativo Aziendale" siglato in data 16 febbraio 2007, al personale che, dal 1/1/1995, abbia raggiunto il 20° anno di servizio effettivo presso la Banca viene corrisposta una speciale gratificazione, assorbente anche il “premio di fine carriera”, denominato “premio di fedeltà” pari ad 1/8 della retribuzione globale annua (escluso l’indennità di rischio e tutte le indennità di mansione) (il “**Premio**”). Il Premio verrà erogato con la mensilità ordinaria del mese di novembre a tutti i dipendenti che alla data del 31 ottobre abbiano raggiunto l’anzianità prescritta, calcolato sulla base della retribuzione del mese di novembre dell’anno di competenza del Premio stesso o dell’ultimo mese lavorato in~~

caso di cessazione dal servizio prima del mese di novembre.

Ferma la misura di 1/8 della retribuzione globale annua, riferita questa alla prestazione a tempo pieno, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati per intero ai fini della determinazione del numero degli anni di servizio utili al raggiungimento del diritto al Premio, mentre per la determinazione della misura saranno calcolati in proporzione all'effettiva attività lavorativa rispetto al tempo pieno contrattualmente previsto (20/mi di prestazione effettiva fra tempo pieno e tempo parziale). Il Premio viene corrisposto agli aventi diritto di cui all'art. 2122 del C.C. in caso di morte prima dei 20 anni, ma dopo i 15 anni di servizio effettivo, in ragione dei 20/mi di servizio prestato.

9.2 IL SISTEMA PREMIANTE

Ai sensi dell'art. 43 del CCNL ed ai sensi del contratto integrativo aziendale, per il personale dipendente della Banca è previsto che, al raggiungimento di determinati risultati aziendali e/o individuali, tali soggetti possano ricevere, oltre al compenso fisso indicato negli articoli che precedono, un compenso variabile (il "**Premio Aziendale**").

9.2.1 Modalità applicative e di calcolo

Per la definizione degli importi relativi al Premio Aziendale vengono utilizzati i seguenti indici:

A) **Indice 1** = Fatturato / numero medio dei dipendenti

Il Fatturato è composto da:

- Voce 30 "margine di interesse"
- Voce 60 "Commissioni nette"

al netto di:

- Voce 130 "Rettifiche nette di valore sui crediti"
- Voce 150b "Spese Amministrative"

~~caso di cessazione dal servizio prima del mese di novembre.~~

~~Ferma la misura di 1/8 della retribuzione globale annua, riferita questa alla prestazione a tempo pieno, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati per intero ai fini della determinazione del numero degli anni di servizio utili al raggiungimento del diritto al Premio, mentre per la determinazione della misura saranno calcolati in proporzione all'effettiva attività lavorativa rispetto al tempo pieno contrattualmente previsto (20/mi di prestazione effettiva fra tempo pieno e tempo parziale). Il Premio viene corrisposto agli aventi diritto di cui all'art. 2122 del C.C. in caso di morte prima dei 20 anni, ma dopo i 15 anni di servizio effettivo, in ragione dei 20/mi di servizio prestato.~~

~~9.2 IL SISTEMA PREMIANTE~~

~~Ai sensi dell'art. 43 del CCNL ed ai sensi del contratto integrativo aziendale, per il personale dipendente della Banca è previsto che, al raggiungimento di determinati risultati aziendali e/o individuali, tali soggetti possano ricevere, oltre al compenso fisso indicato negli articoli che precedono, un compenso variabile (il "**Premio Aziendale**").~~

~~9.2.1 Modalità applicative e di calcolo~~

~~Per la definizione degli importi relativi al Premio Aziendale vengono utilizzati i seguenti indici:~~

~~A) **Indice 1** = Fatturato / numero medio dei dipendenti~~

~~Il Fatturato è composto da:~~

- ~~• Voce 30 "margine di interesse"~~
- ~~• Voce 60 "Commissioni nette"~~

~~al netto di:~~

- ~~• Voce 130 "Rettifiche nette di valore sui crediti"~~
- ~~• Voce 150b "Spese Amministrative"~~

e comprensivo di:

- Voce 190 “Altri oneri/proventi di gestione”

B) **Indice 2** = (Totale raccolta da clientela + Totale impieghi a clientela)/numero medio dei dipendenti.

L’Indice di Raccolta/Impieghi è composto da:

- Voce 70 “Crediti verso la clientela”
- Voce 20 “Debiti verso la clientela”
- Voce 30 “Titoli in circolazione”
- Voce 50 “Passività finanziarie valutate al “*fair value*”

C) **Indice 3** = *Operating income*/numero medio dei dipendenti

L’Indice *Operating income* è composto da:

- Voce 30 “Margine di interesse”
- Voce 60 “Commissioni nette”
- Voce 80 “Risultato netto attività di negoziazione”
- Voce 190 “Altri proventi di gestione”

I tre indici vengono così ponderati:

- Il 60% della variazione percentuale del valore dell’Indice 1
- Il 20% della variazione percentuale del valore dell’Indice 2
- Il 20% della variazione percentuale del valore dell’Indice 3

La somma dei valori come sopra indicati, sarà il valore di riferimento per individuare lo scaglione di applicazione.

~~e comprensivo di:~~

- ~~• Voce 190 “Altri oneri/proventi di gestione”~~

~~B) **Indice 2** = (Totale raccolta da clientela + Totale impieghi a clientela)/numero medio dei dipendenti.~~

~~L’Indice di Raccolta/Impieghi è composto da:~~

- ~~• Voce 70 “Crediti verso la clientela”~~
- ~~• Voce 20 “Debiti verso la clientela”~~
- ~~• Voce 30 “Titoli in circolazione”~~
- ~~• Voce 50 “Passività finanziarie valutate al “*fair value*”~~

~~C) **Indice 3** = *Operating income*/numero medio dei dipendenti~~

~~L’Indice *Operating income* è composto da:~~

- ~~• Voce 30 “Margine di interesse”~~
- ~~• Voce 60 “Commissioni nette”~~
- ~~• Voce 80 “Risultato netto attività di negoziazione”~~
- ~~• Voce 190 “Altri proventi di gestione”~~

~~I tre indici vengono così ponderati:~~

- ~~Il 60% della variazione percentuale del valore dell’Indice 1~~
- ~~Il 20% della variazione percentuale del valore dell’Indice 2~~
- ~~Il 20% della variazione percentuale del valore dell’Indice 3~~

~~La somma dei valori come sopra indicati, sarà il valore di riferimento per individuare lo scaglione di applicazione.~~

Il numero dei dipendenti viene computato tenendo conto della media dei dipendenti in servizio alla fine di ciascun mese, dedotto delle quote non lavorate di part-time, delle assenze non retribuite per aspettative della funzione materna, dell'assenza per servizio militare e delle aspettative non retribuite, calcolate in maniera puntuale con due decimali.

Ricorrendone le condizioni, il Premio Aziendale viene erogato al personale a tempo indeterminato e con contratto di inserimento o apprendistato professionalizzante nelle seguenti misure, riferite alla posizione di un appartenente alla 3a Area Professionale III livello (i.e., parametro 130,000 della scala parametrica di seguito riportata):

I scaglione da 0,00 a 2,00% € 1.750,00

II scaglione da 2,01 a 3,50% € 1.900,00

III scaglione da 3,51 a 5,00% € 2.050,00

IV scaglione da 5,01% a 7,00% € 2.250,00

V scaglione da 7,01% a 12,00% € 2.450,00

VI scaglione oltre 12,00% € 2.750,00

9.2.2 Scala parametrica

Ad oggi, la scala parametrica utilizzata per la riparametricazione di cui al presente articolo è la seguente:

- quadro direttivo iv livello: 218,000
- quadro direttivo iii livello: 192,000
- quadro direttivo ii livello: 168,000
- quadro direttivo i livello: 158,000
- 3a area professionale iv livello: 140,000
- 3a area professionale iii livello: 130,000
- 3a area professionale ii livello: 125,000

~~Il numero dei dipendenti viene computato tenendo conto della media dei dipendenti in servizio alla fine di ciascun mese, dedotto delle quote non lavorate di part-time, delle assenze non retribuite per aspettative della funzione materna, dell'assenza per servizio militare e delle aspettative non retribuite, calcolate in maniera puntuale con due decimali.~~

~~Ricorrendone le condizioni, il Premio Aziendale viene erogato al personale a tempo indeterminato e con contratto di inserimento o apprendistato professionalizzante nelle seguenti misure, riferite alla posizione di un appartenente alla 3a Area Professionale III livello (i.e., parametro 130,000 della scala parametrica di seguito riportata):~~

~~I scaglione da 0,00 a 2,00% € 1.750,00~~

~~II scaglione da 2,01 a 3,50% € 1.900,00~~

~~III scaglione da 3,51 a 5,00% € 2.050,00~~

~~IV scaglione da 5,01% a 7,00% € 2.250,00~~

~~V scaglione da 7,01% a 12,00% € 2.450,00~~

~~VI scaglione oltre 12,00% € 2.750,00~~

~~9.2.2 Scala parametrica~~

~~Ad oggi, la scala parametrica utilizzata per la riparametricazione di cui al presente articolo è la seguente:~~

~~• quadro direttivo iv livello: 218,000~~

~~• quadro direttivo iii livello: 192,000~~

~~• quadro direttivo ii livello: 168,000~~

~~• quadro direttivo i livello: 158,000~~

~~• 3a area professionale iv livello: 140,000~~

~~• 3a area professionale iii livello: 130,000~~

~~• 3a area professionale ii livello: 125,000~~

- 3a area professionale i livello: 120,000
- 2a area professionale iii livello: 113,000
- 2a area professionale ii livello: 110,000
- 2a area professionale i livello: 107,000
- 1a area guardia notturna: 101,000
- 1a area livello unico: 100,000

Per il personale riveniente dalla categoria Funzionari, il Premio Aziendale viene calcolato prendendo a base il Premio erogato, anno per anno, all'appartenente alla 3a Area Professionale III livello e moltiplicato per i parametri sotto indicati:

- quadro direttivo iv livello (ex funzionario di ii) 2,760
- quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iii) 2,475
- quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iv super) 2,475
- quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iv) 2,200
- quadro direttivo iii livello(ex funzionario di iv) 2,200

Per i dipendenti a tempo indeterminato, o con contratto di apprendistato o inserimento, assunti in corso d'anno, il premio sarà ridotto in dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Previo accertamento dei requisiti previsti per l'erogazione

- ~~• 3a area professionale i livello: 120,000~~
- ~~• 2a area professionale iii livello: 113,000~~
- ~~• 2a area professionale ii livello: 110,000~~
- ~~• 2a area professionale i livello: 107,000~~
- ~~• 1a area guardia notturna: 101,000~~
- ~~• 1a area livello unico: 100,000~~

~~Per il personale riveniente dalla categoria Funzionari, il Premio Aziendale viene calcolato prendendo a base il Premio erogato, anno per anno, all'appartenente alla 3a Area Professionale III livello e moltiplicato per i parametri sotto indicati:~~

- ~~• quadro direttivo iv livello (ex funzionario di ii) 2,760~~
- ~~• quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iii) 2,475~~
- ~~• quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iv super) 2,475~~
- ~~• quadro direttivo iv livello (ex funzionario di iv) 2,200~~
- ~~• quadro direttivo iii livello(ex funzionario di iv) 2,200~~

~~Per i dipendenti a tempo indeterminato, o con contratto di apprendistato o inserimento, assunti in corso d'anno, il premio sarà ridotto in dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.~~

~~Previo accertamento dei requisiti previsti per l'erogazione~~

del premio aziendale, quando dovuto, sarà erogato entro il mese di giugno di ogni anno, o successivamente se i dati di bilancio non fossero disponibili in tempo utile.

9.3 IL SISTEMA INCENTIVANTE

Per ragioni di completezza, si segnala che ai sensi dell'art. 46 del CCNL la Banca può “prevedere l'istituzione di premi incentivanti (*anche sotto forma di stock option e stock granting*), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi”.

Si ritiene opportuno che il sistema incentivante della Banca escluda, pur se previsto dal vigente CCNL, l'erogazione di stock options e/o stock granting.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca approva annualmente un regolamento relativo al “sistema premiante” nel quale vengono indicati – in maniera oggettiva - i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso.

Come detto, avendo tale regolamento validità annuale, i parametri in esso indicati subiscono variazioni in funzione delle specifiche esigenze della Banca. Pur tuttavia, di seguito si indicano i principi generali che fungono da parametro per l'eventuale corresponsione del “premio”:

(a) Criterio di attivazione del premio: è il criterio sulla base del quale viene stabilito - a livello aziendale - se per l'anno in corso si attiva o meno il sistema premiante;

(b) Criterio di accesso al premio: è il criterio sulla base del quale si stabilisce se la singola unità commerciale ha diritto o meno al premio;

(c) Sistema di calcolo del premio: annualmente viene individuato un sistema di “indicatori” e di “pesi” che produce un punteggio; il punteggio, tradotto in percentuale ed applicato al massimale di premio specifico, fornisce la misura del premio di pertinenza della singola unità

~~del premio aziendale, quando dovuto, sarà erogato entro il mese di giugno di ogni anno, o successivamente se i dati di bilancio non fossero disponibili in tempo utile.~~

~~9.3 IL SISTEMA INCENTIVANTE~~

~~Per ragioni di completezza, si segnala che ai sensi dell'art. 46 del CCNL la Banca può “prevedere l'istituzione di premi incentivanti (*anche sotto forma di stock option e stock granting*), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi”.~~

~~Si ritiene opportuno che il sistema incentivante della Banca escluda, pur se previsto dal vigente CCNL, l'erogazione di stock options e/o stock granting.~~

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca approva annualmente un regolamento relativo al “sistema premiante” nel quale vengono indicati – in maniera oggettiva - i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso.

Come detto, avendo tale regolamento validità annuale, i parametri in esso indicati subiscono variazioni in funzione delle specifiche esigenze della Banca. Pur tuttavia, di seguito si indicano i principi generali che fungono da parametro per l'eventuale corresponsione del “premio”:

(a) Criterio di attivazione del premio: è il criterio sulla base del quale viene stabilito - a livello aziendale - se per l'anno in corso si attiva o meno il sistema premiante;

(b) Criterio di accesso al premio: è il criterio sulla base del quale si stabilisce se la singola unità commerciale ha diritto o meno al premio;

(c) Sistema di calcolo del premio: annualmente viene individuato un sistema di “indicatori” e di “pesi” che produce un punteggio; il punteggio, tradotto in percentuale ed applicato al massimale di premio specifico, fornisce la misura del premio di pertinenza della singola unità

commerciale.

VEDERE PRECEDENTE PAR. 9

commerciale e/o figura professionale.

Infine, la categoria dei quadri Direttivi e delle aree professionali può essere destinataria dei benefits di cui all'articolo 9 del presente regolamento.

9. **ALTRI BENEFITS**

La politica retributiva della Banca prevede anche tutta una serie di altri *benefits* a favore di tutto il personale dipendente della Banca (ivi inclusi, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i e i Dirigenti) previsti dal Contratto Integrativo Aziendale e non cumulabili ai fini del raggiungimento delle percentuali massime di cui al paragrafo 7 lett. B) e d).

Infatti, ~~oltre a quanto indicato negli articoli che seguono~~, il personale dipendente della Banca può essere destinatario dei seguenti benefici/integrazioni:

- auto aziendale in uso promiscuo ~~(prevista per la sola categoria dei Dirigenti e dei Quadri)~~;
- rimborso del canone di locazione e utenze varie ~~(per il solo Direttore Generale)~~;
- buoni pasto ~~(ad esclusione dei Dirigenti)~~;
- copertura polizza ~~— assicurativa~~ “premorienza ed invalidità” ~~(per tutto il personale dipendente)~~;
- polizza assicurativa infortuni ~~(per tutto il personale dipendente)~~;
- convenzione polizza ~~— assicurativa~~ sanitaria ~~(per tutto il personale dipendente)~~;
- polizza assicurativa per i rischi relativi all'esercizio dell'attività professionale ~~(per tutto il personale~~

<p>10. COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO</p> <p>I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.</p> <p>11. VERIFICA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</p> <p>A livello di Gruppo, la funzione di internal audit verifica – con cadenza annuale - le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle indicazioni contenute nel presente regolamento (ed in generale l'intera politica retributiva del Gruppo) con la specifica normativa applicabile.</p> <p>Eventuali anomalie verranno tempestivamente comunicate agli organi competenti, al Consiglio di amministrazione e saranno oggetto di puntuale informativa alla Banca d'Italia.</p>	<p>dipendente);</p> <ul style="list-style-type: none">• premio di fedeltà;• premio aziendale. <p>10. COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO</p> <p>I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.</p> <p>11. VERIFICA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</p> <p>A livello di Gruppo, la funzione di internal audit verifica – con cadenza annuale - le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle indicazioni contenute nel presente regolamento (ed in generale l'intera politica retributiva del Gruppo) con la specifica normativa applicabile.</p> <p>Eventuali anomalie verranno tempestivamente comunicate agli organi competenti, al Consiglio di amministrazione e saranno oggetto di puntuale informativa alla Banca d'Italia.</p>
--	---

<p>La politica retributiva e le sue modalità attuative saranno inoltre oggetto di puntuale informativa nei confronti dei soci in occasione dell'Assemblea che annualmente sarà chiamata ad approvare il relativo bilancio di esercizio.</p> <p>12. PRINCIPI APPLICABILI ALLE SOCIETÀ DEL GRUPPO</p> <p>I principi contenuti nel presente regolamento vengono applicati anche nella predisposizione degli analoghi documenti delle altre banche e società del Gruppo Bancario.</p>	<p>La politica retributiva e le sue modalità attuative saranno inoltre oggetto di puntuale informativa nei confronti dei soci in occasione dell'Assemblea che annualmente sarà chiamata ad approvare il relativo bilancio di esercizio.</p> <p>12. PRINCIPI APPLICABILI ALLE SOCIETÀ DEL GRUPPO</p> <p>I principi contenuti nel presente regolamento vengono applicati anche nella predisposizione degli analoghi documenti delle<u>alle</u> altre banche e società del Gruppo Bancario.</p>
--	--