



BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO S.p.A.

Progetto di Governo Societario

Versione	01
Approvato da	Consiglio di Amministrazione
Data approvazione	30/06/2009

Sommario

1	ASPETTI GENERALI	4
1.1	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	4
1.2	STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
1.3	DOCUMENTAZIONE DEL “PROGETTO DI GOVERNO SOCIETARIO”	5
1.4	VALIDITÀ E GESTIONE	5
2	IL MODELLO DI GOVERNANCE	6
2.1	STRUTTURA PROPRIETARIA E GRADO DI APERTURA AL CAPITALE DI RISCHIO.....	7
2.2	DIMENSIONI E COMPLESSITÀ OPERATIVA.....	7
3	ORGANI DI GOVERNO	9
3.1	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	9
3.1.1	<i>Nomina e composizione</i>	9
3.1.2	<i>Compiti e poteri</i>	11
3.1.3	<i>Funzionamento</i>	14
3.2	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	15
3.3	GLI ORGANI DELEGATI	17
3.4	IL COLLEGIO SINDACALE.....	19
3.4.1	<i>Compiti e poteri</i>	20
3.4.2	<i>Funzionamento</i>	21
4	REGIME DEL CONTROLLO CONTABILE	22
5	SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	24
5.1	AMMINISTRATORI.....	25
5.2	SINDACI	26
5.3	I DIRIGENTI	26
5.4	QUADRI DIRETTIVI ED IMPIEGATI	27
5.5	COLLABORATORI	28
6	I FLUSSI INFORMATIVI	29
7	I DIRITTI DEGLI AZIONISTI	31
7.1	DIRITTO DI RECESSO	31

7.2	QUORUM ASSEMBLEARI	31
7.3	LA RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ.....	31
8	CONFLITTI DI INTERESSE	33

1 Aspetti generali

1.1 Obiettivi del documento

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario emanate dalla Banca d'Italia (G.U. n. 68 del 20 marzo 2008), prevedono che le Banche si dotino di un assetto organizzativo e di governo societario efficace, al fine di assicurare le condizioni necessarie per una sana e prudente gestione.

Le succitate Disposizioni disciplinano non solo il ruolo e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo e il rapporto di questi con la struttura aziendale, ma anche altri aspetti rilevanti dell'organizzazione e del governo societario, quali i controlli sugli assetti proprietari e sulle modificazioni statutarie, il sistema dei controlli interni, la gestione dei rischi, i requisiti degli esponenti aziendali, le politiche di remunerazione e incentivazione nonché la gestione dei conflitti di interesse.

Coerentemente con le indicazioni fornite dalle suddette Disposizioni, questa relazione è finalizzata ad illustrare nel dettaglio l'organizzazione interna del Banco di Credito P. Azzoaglio S.p.A. (di seguito "Banco Azzoaglio", "Banco"), fornendo un'adeguata rappresentazione dei seguenti aspetti:

1. scelta del modello di amministrazione e controllo adottato;
2. struttura organizzativa, con particolare riferimento agli organi sociali, al regime contabile, ai sistemi di remunerazione ed incentivazione, nonché alla gestione dei flussi informativi;
3. modalità di gestione dei conflitti di interesse.

1.2 Struttura del documento

Il presente documento è strutturato per capitoli, paragrafi e sotto paragrafi secondo il seguente schema:

- il Capitolo 2 delinea le ragioni alla base della scelta del modello di amministrazione e controllo, che, in linea con le disposizioni di vigilanza sopra menzionate, consenta in maniera adeguata l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.
- Il Capitolo 3 delinea la struttura Organizzativa della Banca relativamente alla composizione, ai compiti e poteri degli Organi Sociali, al regime di controllo contabile, ai sistemi di remunerazione ed incentivazione, nonché ai principali aspetti relativi ai flussi informativi.
- Il Capitolo 4 affronta la tematica inerente i diritti degli azionisti, ponendo particolare enfasi sulle dinamiche di recesso, sui criteri deliberativi e d'impugnativa in sede assembleare.

- Il Capitolo 5 sintetizza le linee guida del Banco relative alla gestione dei conflitti di interesse e alle operazioni con parti correlate.

1.3 Documentazione del “Progetto di governo societario”

Il “Progetto di governo societario” del Banco si compone, oltre che di questa relazione che ne costituisce la sintesi, della documentazione e regolamentazione di seguito elencata:

- Statuto
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione
- Regolamento del Collegio sindacale
- Disciplina dei conflitti di interesse e delle operazioni con parti correlate
- Politiche di remunerazione
- Gestione dei flussi informativi.

1.4 Validità e gestione

Il progetto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, col parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 30 giugno 2009.

In caso di modifiche organizzative di rilievo, il presente progetto è aggiornato con le medesime modalità sopra indicate e sottoposto, qualora richiesto, alla Banca d'Italia.

2 Il modello di governance

Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

1. Sistemi di amministrazione e controllo e progetto di governo societario

“Le banche dovranno esercitare la propria facoltà di scelta tra i tre sistemi di amministrazione e controllo sulla base di un’approfondita autovalutazione, che consenta di individuare il modello in concreto più idoneo ad assicurare l’efficienza della gestione e l’efficacia dei controlli, avendo presenti anche i costi connessi con l’adozione e il funzionamento del sistema prescelto.

La banca terrà conto, in particolare, dei seguenti elementi: la struttura proprietaria e il relativo grado di apertura al mercato del capitale di rischio; le dimensioni e la complessità operativa; gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo; la struttura organizzativa del gruppo in cui è eventualmente inserita” (1, Principi generali, pag. 3).

A seguito della riforma normativa del diritto societario attuata dal D.Lgs. n. 6/2003, si riconoscono nell’ordinamento italiano i seguenti sistemi di organizzazione e controllo:

- Sistema tradizionale (art. 2397 e ss. C.C.);
- Sistema dualistico (art. 2409-octies e ss. C.C.);
- Sistema monistico (art. 2409 sexiesdecies e ss. C.C.).

Il Banco di Credito P. Azzoaglio adotta un modello di amministrazione e controllo tradizionale, in virtù del quale:

- il Consiglio di Amministrazione ha in via esclusiva la gestione dell’impresa;
- al Collegio Sindacale competono le funzioni di vigilanza in ordine all’osservanza della legge e dello Statuto e di controllo sulla gestione;
- l’Assemblea dei Soci esprime, con l’esercizio del potere deliberativo, la volontà sociale, in linea con quanto stabilito dal Codice Civile.

Il controllo contabile è affidato ad una società di revisione, in applicazione delle vigenti disposizioni civilistiche in materia.

La scelta di mantenere il modello di amministrazione e controllo tradizionale, coerentemente con i dettami delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia¹, è stata dettata da molteplici aspetti, quali:

- a. una struttura proprietaria caratterizzata da una compagine sociale semplice. Tale aspetto, infatti, rende il modello tradizionale più idoneo a garantire la

¹ Cfr. Banca d’Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario, par. 1 Principi Generali, pag. 4.

fluidità dell'operatività aziendale assicurando allo stesso tempo il pieno coinvolgimento dell'organo assembleare, che può esercitare direttamente le proprie prerogative di gestione e di controllo, mediante la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

- b. una dimensione e complessità operativa contenute. Il Banco infatti, ai sensi della classificazione prevista dalle Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale delle Banche², rientra nelle banche di minori dimensioni (classe 3);
- c. un assetto societario limitato a pochi soggetti senza ricorso al mercato del capitale di rischio;
- d. una profonda conoscenza e familiarità del modello. Il Banco, infatti, adotta dalla sua costituzione in società per azioni il modello tradizionale, che garantisce una corretta dialettica interna degli organi societari, nonché un equilibrio tra i diversi poteri.

2.1 Struttura proprietaria e grado di apertura al capitale di rischio

L'assetto proprietario è da considerarsi come una variabile da analizzare tenendo conto:

- a. della concentrazione azionaria, intesa come l'entità delle quote del capitale possedute dai principali azionisti dell'impresa;
- b. dell'identità dei soggetti che detengono le maggiori quote azionarie dell'impresa.

La prima definisce il potere degli azionisti di influenzare le decisioni dell'impresa ed incentiva gli stessi a controllare il management aziendale; la seconda influenza il tipo di obiettivi e di risultati perseguiti dall'impresa.

Al 31 dicembre 2008, il capitale sociale del Banco è pari a euro 25.500.000 (venticinquemilioncinquecentomila), diviso in 340.000 azioni nominali, indivisibili, del valore nominale di euro 75. Ogni azione dà diritto ad un voto, da esercitarsi secondo quanto stabilito dall'art. 12 dello statuto sociale.

2.2 Dimensioni e complessità operativa

Ai sensi della classificazione prevista dalle disposizioni di vigilanza prudenziale (Circolare n° 263 di Banca d'Italia del 28 dicembre 2006), Banco Azzoaglio rientra nelle banche di minori dimensioni (classe 3).

In relazione alla complessità operativa, sulla base delle evidenze contabili e del resoconto sulla gestione degli amministratori, si rileva che il Banco ha un'operatività tradizionale a vocazione prevalentemente commerciale, senza particolari segmentazioni di mercati e clientela, focalizzato sul sostegno alle esigenze delle famiglie e sul finanziamento delle imprese, principalmente di piccole e medie dimensioni, con un forte radicamento nel territorio e una relazione consolidata con i

² Cfr. Banca d'Italia, "Disposizioni di Vigilanza per le Banche", circ. 263/06, Titolo III, sez. II, capitolo 1.

propri clienti.

3 Organi di governo

3.1 Consiglio di Amministrazione

3.1.1 Nomina e composizione

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

3. Composizione degli organi sociali

Principi generali

“Il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell’assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l’intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

La composizione degli organi non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l’incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell’organo stesso.

La presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della banca, favorisce la dialettica interna all’organo di appartenenza, specie quando a un unico organo aziendale sia attribuito l’esercizio di più funzioni (di supervisione strategica e di gestione).

Nell’organo che svolge la funzione di supervisione strategica devono essere nominati anche componenti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell’interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione”.

Linea applicativa a)

“L’idoneità degli esponenti a svolgere le proprie funzioni, sotto il profilo della professionalità, della disponibilità di tempo e, ove richiesta, dell’indipendenza, rientra nelle valutazioni di competenza dell’organo di appartenenza che dovrà accertarla e assicurarla nel continuo”.

Linea applicativa b)

“Devono essere accertati e valutati il numero di incarichi di analoga natura, ponendo particolare attenzione a quelli che richiedono un maggiore coinvolgimento nell’ordinaria attività aziendale. I limiti al cumulo degli incarichi devono essere oggetto di specifiche previsioni dello statuto o di regolamenti interni”.

Linea applicativa e)

“Nell’organo con funzione di supervisione strategica devono essere presenti componenti indipendenti in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell’organo e all’operatività della banca. Essi devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all’organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo”.
(segue..)

(segue..)

Linea applicativa i)

“La composizione degli organi e la nomina e la revoca dei relativi componenti devono essere disciplinate nello statuto in modo chiaro e trasparente, evitando riferimenti o richiami ad accordi, strutture o soggetti esterni alla società. Non deve essere reso eccessivamente difficoltoso il rinnovo degli organi aziendali”.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 6 maggio 2008; la medesima Assemblea ha determinato, coerentemente con quanto previsto dallo Statuto, in sette il numero dei Consiglieri, di cui due indipendenti.

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, quindi con scadenza del mandato alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2010, e sono rieleggibili.

La nomina degli Amministratori avviene per votazione a maggioranza relativa, con ballottaggio in caso di parità di voti. Non è prevista l'elezione con voti di lista, né quote minime di partecipazione per la presentazione delle liste.

I nomi dei candidati devono essere depositati a cura dei proponenti (Azionisti o Consiglio) presso la sede sociale almeno 10 giorni prima della data prevista per l'Assemblea in prima convocazione, insieme con adeguate informazioni circa le caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, inclusa l'indicazione dell'eventuale idoneità a qualificarsi come indipendente. Nella designazione degli amministratori, infatti, sono valutati dal Consiglio stesso:

- a) i requisiti di professionalità;
- b) la disponibilità di tempo e i limiti al cumulo degli incarichi.

La composizione del Consiglio di Amministrazione al 31/12/2008, è riepilogata nella tabella che segue:

Nominativo	Carica	In carica dal	Es.	Ind.
Capone ing. Giuseppe	Presidente	2008	No	No
Azzoaglio dott. Francesco	Amministratore delegato	2008	Si	No
Taricco dott. Vincenzo	Consigliere	2008	No	Si
Castellengo dott. Carlo	Consigliere	2008	No	Si
Azzoaglio dott. Simone	Consigliere	2008	Si	No
Azzoaglio dott.ssa Erica	Consigliere	2008	Si	No
Catani rag. Mauro	Consigliere	2008	Si	No

Es = esecutivo (SI/NO)

Ind = indipendente (SI/NO)

Coerentemente con i dettami statutari (art.13), per ciò che concerne la revoca, la

cessazione, la sostituzione e la decadenza degli Amministratori, si applicano le norme di legge.

Periodicamente il Consiglio di Amministrazione verifica la permanenza dei requisiti di professionalità e di indipendenza degli amministratori, nonché la disponibilità di tempo e i limiti al cumulo degli incarichi.

3.1.2 *Compiti e poteri*

Il Consiglio di Amministrazione esercita la funzione di supervisione strategica e di gestione, assumendo a tal fine le decisioni necessarie ed utili per dare attuazione all'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; più segnatamente, gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali che non siano per legge o in forza dello Statuto, riservate all'Assemblea.

Nell'ambito dei predetti poteri il Consiglio delibera con competenza esclusiva in merito alle fattispecie di seguito elencate, raggruppate per tipologia di argomento, sia relativamente alla funzione di supervisione strategica che a quella di gestione.

Funzione di supervisione strategica

1. Assetto organizzativo e societario

Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di:

- a. deliberare in merito alle modifiche statutarie da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- b. definire le linee guida di governance sulla base delle disposizioni statutarie;
- c. accertare ed assicurare nel continuo l'idoneità degli esponenti del Consiglio a svolgere le proprie funzioni, sotto il profilo della professionalità, disponibilità di tempo e, ove richiesta, dell'indipendenza;
- d. definire gli indirizzi strategici e le linee guida in merito alle attività di comunicazione esterna.

2. Impianto amministrativo e contabile

Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di:

- a. approvare il progetto di bilancio annuale (comprensivo degli schemi di bilancio, degli accantonamenti e delle riserve previste dalla legge, nonché delle note e delle relazioni accompagnatorie) e le politiche di fiscalità adottate dalla Banca;
- b. approvare i principi relativi alla formazione dei bilanci annuali e periodici, nonché i criteri di valutazione delle rispettive poste.

3. Sistema dei controlli interni – politiche di gestione e controllo dei rischi

Relativamente al Sistema dei Controlli Interni, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- a. stabilire le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni in coerenza con la propensione al rischio prescelta, provvedendo al loro riesame periodico al fine di assicurarne la funzionalità, l'efficacia e l'efficienza nel tempo e la tempestività di adeguate misure correttive nel caso in cui emergano carenze o anomalie;
- b. accertare che le funzioni di controllo abbiano un grado di autonomia di giudizio appropriato e che siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- c. promuovere una cultura aziendale che valorizzi la funzione di controllo. A tal riguardo tutti i livelli di personale all'interno dell'organizzazione devono essere consapevoli del ruolo ad essi attribuito nel sistema dei controlli interni ed esserne pienamente coinvolti;
- d. stabilire le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni in coerenza con la propensione al rischio prescelta, provvedendo al loro riesame periodico al fine di assicurarne la funzionalità, l'efficacia e l'efficienza nel tempo e la tempestività di adeguate misure correttive nel caso in cui emergano carenze o anomalie.

Relativamente alle politiche di gestione e controllo dei rischi, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- a. assicurare che venga approntato un sistema di flussi informativi in materia di gestione e controllo dei rischi accurato, completo e tempestivo;
- b. approvare le modalità attraverso le quali i rischi stessi sono rilevati e valutati.

Con specifico riferimento al rischio di credito, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- a. approvare specifiche linee guida volte ad assicurare l'efficacia del sistema di gestione delle tecniche di attenuazione del rischio in linea con gli indirizzi strategici e a garantire il rispetto dei requisiti generali e specifici di tali tecniche.

Con specifico riferimento al rischio di non conformità, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- a. approvare, con apposita delibera (non delegabile) e sentito il Collegio Sindacale, le politiche di gestione del rischio in questione, ivi inclusa la costituzione di una funzione di conformità alle norme (*Compliance*), permanente e indipendente nonché dotata di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate ai compiti da svolgere;
- b. valutare, almeno una volta l'anno, sentito il Collegio Sindacale, l'adeguatezza della funzione di conformità alle norme.

Con specifico riferimento al rischio di processo ICAAP, il Consiglio di Amministrazione

ha il compito di:

- a. definire e approvare le linee generali del succitato processo, assicurando l'adeguamento tempestivo, in relazione a modifiche significative delle linee strategiche, dell'assetto organizzativo, del contesto operativo di riferimento, nonché promuovendo il pieno utilizzo delle risultanze dell'ICAAP a finalità strategiche e nelle decisioni d'impresa.

4. Deleghe e poteri

Al Consiglio di Amministrazione è riservato il compito di:

- a. deliberare in materia di poteri delegati, determinando, in modo analitico, chiaro e preciso, il contenuto delle deleghe anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio;
- b. determinare le funzioni ed i poteri da attribuire ai Consiglieri a cui siano eventualmente assegnate particolari deleghe e verificarne il corretto esercizio sulla base dei flussi informativi ricevuti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà altresì di impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nella delega coerentemente con quanto previsto dall'art. 2381 del codice civile.

5. Sistemi di remunerazione ed incentivazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservato il compito di:

- a. definire le politiche di remunerazione ed incentivazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- b. determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o incarichi, sentito il parere del collegio sindacale;
- c. stabilire i criteri per la determinazione della componente variabile relativamente ai responsabili delle Funzioni di Controllo Interno, coerentemente con i principi riportati nelle relative politiche di remunerazione;
- d. valutare la coerenza del sistema di remunerazione e di incentivazione del personale con i piani strategici della società ed i rischi aziendali.

6. Ulteriori compiti derivanti da specifici dettami normativi

Il Consiglio di Amministrazione determina gli indirizzi e gli obiettivi aziendali strategici (e ne verifica l'attuazione) in merito a tutti gli adempimenti e le incombenze previste da normative specifiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle di seguito indicate:

- a. normativa in materia di Market Abuse;
- b. normativa in materia di Antiriciclaggio ex D.Lgs. 231/07;
- c. normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/08;
- d. normativa in materia di Privacy ex D.Lgs. 196/03;

- e. normativa in materia di Business Continuity.

Funzione di gestione

Sulla base delle Disposizioni di Banca d'Italia la funzione di gestione consiste nella conduzione dell'operatività della Banca volta a realizzare le strategie aziendali. Sono di seguito illustrate, ripartite per materie, le principali competenze di carattere gestionale del Consiglio che non siano già specificatamente assegnate agli organi delegati. In generale le delibere gestionali del Consiglio di Amministrazione vertono su attività esclusive dello stesso o su operazioni di carattere straordinario (quali ad esempio l'assunzione e la cessione di partecipazioni, operazioni societarie che interessano soglie patrimoniali significative, etc.).

1. Operazioni di carattere straordinario

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito a:

- a. progetti di fusione e scissione;
- b. aumenti e riduzioni di capitale;
- c. acquisto di azioni proprie nei limiti della riserva a tal fine costituita.

Il Consiglio effettua, altresì, una periodica verifica dell'andamento del rapporto di credito nei confronti dei grandi rischi e dei soggetti collegati³.

2. Disciplina in materia di conflitti di interesse ed operazioni con parti correlate

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito a:

- a. l'adozione di procedure per la gestione delle operazioni in conflitto di interesse e con Parti Correlate;
- b. le operazioni che la Banca pone in essere con Parti Correlate, non oggetto di delega e, più in generale, sulle operazioni in cui uno o più amministratori siano portatori di un interesse per conto proprio o di terzi.

3.1.3 *Funzionamento*

Lo Statuto prevede che il Consiglio sia convocato dal Presidente o da chi ne fa le veci almeno una volta ogni due mesi; deve altresì essere convocato entro 10 giorni qualora ne faccia richiesta un terzo dei Membri del Consiglio o del Collegio Sindacale.

L'avviso di convocazione dovrà essere inviato per lettera raccomandata, a mezzo fax o posta elettronica almeno sette giorni prima di quello fissato per l'adunanza, salvo casi di urgenza nei quali è ammesso il telegramma spedito con un giorno di anticipo.

L'avviso deve contenere l'ordine del giorno formulato in maniera chiara e comprensibile a tutti i Consiglieri e Sindaci, eventualmente corredato di allegati o documenti che forniscano ai Membri del Consiglio le necessarie informazioni e i dati utili per un'adeguata conoscenza degli argomenti all'ordine del giorno.

³ Cfr. Istruzioni di Vigilanza di Banca d'Italia Titolo IV, Sezione V "Grandi Rischi".

Le riunioni del Consiglio si tengono, di norma, presso la sede sociale o, eventualmente, in altri luoghi indicati nell'avviso di convocazione. I Consiglieri che intendano partecipare mediante mezzi di telecomunicazione dovranno dotarsi di strumenti di videoconferenza conformi agli standard indicati dal Banco, e ne daranno notizia al Presidente almeno il giorno antecedente l'inizio della riunione. I mezzi di telecomunicazione dovranno consentire a tutti i partecipanti di intervenire in tempo reale nella discussione, nonché di visionare, ricevere e/o trasmettere documenti.

Il Consiglio è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei membri in carica, e delibera con la maggioranza dei presenti. Per le delibere riguardanti:

- nomina dell'Amministratore delegato,
- nomina del Direttore generale,
- nomina di Dirigenti,
- nomina dei Responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità,
- attribuzione di poteri di firma,
- conferimento di mandati generali, *ad negotia* e *ad lites*,

è necessario il voto favorevole della maggioranza degli Amministratori in carica.

Le deliberazioni del Consiglio sono rese immediatamente esecutive con la sottoscrizione della relativa documentazione da parte del Presidente e del Segretario.

I verbali delle sedute, trascritti nell'apposito libro e firmati dal Presidente e dal Segretario, sono letti ed approvati in apertura del primo Consiglio utile successivo, e sono resi disponibili per l'eventuale consultazione da parte dei Consiglieri e dei Sindaci presso la Direzione Amministrativa del Banco.

3.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

2.1 Organo con funzione di supervisione strategica

Principi Generali

“Il presidente del consiglio di amministrazione svolge un'importante funzione al fine di favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del consiglio e di circolazione delle informazioni che gli vengono attribuiti dal codice civile”.

Linea applicativa e)

“Il presidente del consiglio di amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'amministratore delegato e agli altri amministratori esecutivi; si pone come interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati interni. Per svolgere efficacemente la propria funzione, il presidente deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali, salva la facoltà di rivestire, in casi eccezionali, compiti di supplenza dei componenti esecutivi”.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 14 dello statuto e nel rispetto dell'art.2380-bis del Codice Civile, è nominato dal Consiglio stesso.

Il Presidente, al quale sono attribuiti poteri di legge e di Statuto, senza l'attribuzione di deleghe operative, ha un ruolo non esecutivo e promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario. E' responsabile, altresì, del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, dell'informazione agli Amministratori e del coordinamento delle attività del Consiglio stesso, nonché di proporre le iniziative che riterrà opportune volte ad accrescere la conoscenza degli Amministratori sulle realtà e sulle dinamiche aziendali.

Al Presidente del Consiglio d'Amministrazione spetta la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, coerentemente con i dettami statutari.

3.3 Gli organi delegati

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

2.1 Organo con funzione di supervisione strategica

Linea applicativa a)

“Il contenuto delle deleghe nell’ambito dell’organo con funzione di gestione deve essere determinato in modo analitico ed essere caratterizzato da chiarezza e precisione, anche nell’indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio; ciò, anche al fine di consentire all’organo collegiale l’esatta verifica del loro corretto adempimento nonché l’esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione”.

Linea applicativa b)

“Oltre alle attribuzioni non delegabili per legge, non possono formare oggetto di delega: le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari, la nomina del direttore generale, l’assunzione e la cessione di partecipazioni di rilievo, l’approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni, l’eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali, la nomina del responsabile delle funzioni di revisione interna e di conformità. Nell’ambito delle società capogruppo potranno essere delegate le operazioni comportanti variazioni non significative del perimetro del gruppo”.

Linea applicativa c)

“Nei casi in cui, al fine di conferire unitarietà alla conduzione aziendale, rilevanti poteri gestione siano delegati a un singolo esponente aziendale, occorre comunque preservare una corretta e costruttiva dialettica interna; a tal fine, anche quando il potere di proposta delle delibere consiliari sia assegnato in via ordinaria a tale esponente, deve garantirsi la facoltà in capo anche ad altri consiglieri di formulare proposte, così come deve curarsi con particolare attenzione e impegno la completa e tempestiva informativa all’organo collegiale”.

Linea applicativa d)

“La contemporanea presenza di un comitato esecutivo e di un amministratore delegato, o quella di più amministratori delegati, si giustifica solo in realtà aziendali con caratteristiche di particolare complessità operativa o dimensionale e richiede una ripartizione chiara delle competenze e delle responsabilità. Nelle banche di minore complessità va evitata la nomina di un amministratore delegato e di un direttore generale.

Ai sensi dell’art. 2381 comma 2 del codice civile e sulla base di quanto stabilito dall’art. 14 dello statuto, il Consiglio può delegare parte delle proprie attribuzioni ad un Amministratore Delegato, determinando i limiti dei relativi poteri e tenendo conto dell’architettura complessiva della Banca.

Lo statuto prevede, inoltre, che non può essere prevista la contestuale presenza dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale qualora tali cariche siano assegnate a persone diverse; le funzioni connesse alle due cariche possono tuttavia essere cumulate in capo allo stesso Consigliere.

Non possono in ogni caso essere delegate e spettano in via esclusiva al Consiglio di

amministrazione, oltre a quelle di legge, le seguenti attribuzioni:

- a) decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- b) nomina di dirigenti con determinazione di qualifiche, poteri ed attribuzioni loro spettanti;
- c) assunzione e cessione di partecipazioni;
- d) approvazione e modifica dei principali regolamenti interni;
- e) eventuale costituzione di comitati interni agli Organi aziendali;
- f) nomina del responsabile della funzione di revisione interna e di conformità, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione del Banco ha nominato in data 6 maggio 2008 un amministratore delegato a cui spetta, nei limiti delle deleghe conferite, la funzione di gestione.

3.4 Il Collegio Sindacale

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario

2.2 L'organo di controllo

Principi generali

"L'organo di controllo deve informare senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione delle banche o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

A tali fini lo statuto della banca, indipendentemente dal modello di amministrazione e controllo adottato, assegna all'organo di controllo i relativi compiti e poteri.

Ai sensi del richiamato art. 52 del TUB, lo statuto della banca deve assegnare all'organo di controllo compiti e poteri idonei a consentire il corretto adempimento dell'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a irregolarità gestionali o violazioni della normativa.

L'organo di controllo ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Considerata la pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi compiti e responsabilità di controllo tale organo è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

L'organo di controllo vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi. A tal fine, esso deve avere una idonea conoscenza dei sistemi adottati dall'intermediario, del loro concreto funzionamento, della loro capacità di coprire ogni aspetto dell'operatività aziendale. Particolare attenzione va rivolta ai sistemi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, avuto riguardo sia ai profili organizzativi, sia a quelli quantitativi.

Nell'ambito dei controlli sulla corretta amministrazione, l'organo di controllo verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili. Particolare attenzione andrà rivolta al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse.

L'organo di controllo si avvale delle strutture e delle funzioni di controllo interne all'azienda per lo svolgimento delle verifiche e degli accertamenti necessari e riceve da queste adeguati flussi informativi periodici o relativi a specifiche situazioni o andamenti aziendali. In ragione di tale stretto collegamento è opportuno che l'organo di controllo sia specificamente sentito in merito alle decisioni riguardanti la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno (soprattutto revisione interna e controllo di conformità) e la definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli interni".

(segue..)

(segue..)

“Nell’ambito dei controlli sulla corretta amministrazione, l’organo di controllo verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili.

L’organo di controllo, fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d’Italia, segnala agli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione le carenze e le irregolarità riscontrate.

Considerata anche la rilevanza dei rischi non espressamente coperti dalla regolamentazione prudenziale del “primo pilastro” (es. reputazionale, strategico, etc.), l’organo di controllo è altresì tenuto a vigilare sull’adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno (ICAAP) ai requisiti stabiliti dalla normativa.

L’organo di controllo (...) richiede l’adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l’efficacia.

L’organo di controllo nello svolgimento dei propri compiti si avvale dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interno; le relazioni delle funzioni di revisione interna e di conformità devono essere direttamente trasmesse dai responsabili delle rispettive funzioni anche all’organo di controllo”.

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti, nominati dall’assemblea. Essi restano in carica per tre esercizi, sono rieleggibili e decadono alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

L’Assemblea ordinaria del 6 maggio 2008 ha nominato i seguenti componenti del Collegio Sindacale (tre effettivi e due supplenti), che resteranno in carica sino all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2010:

Nominativo	Carica	In carica dal
Spagnesi dott. Giorgio	Presidente	2008
Giribaldi rag. Athos	Sindaco Effettivo	2008
Murialdo dott. Alberto	Sindaco Effettivo	2008
Cirio dott. Pieruccio	Sindaco Supplente	2008
Cabutti dott.ssa Elena	Sindaco Supplente	2008

I componenti del Collegio sindacale non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo in società nelle quali il Banco detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

3.4.1 *Compiti e poteri*

Rientrano nei compiti del Collegio Sindacale, ai sensi della normativa:

- a. informare senza indugio la Banca d'Italia circa tutti i fatti o gli atti, di cui venga a conoscenza, che possano costituire una irregolarità nella gestione della banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria;
- b. vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, e sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi;
- c. verificare e approfondire le cause ed i rimedi di eventuali irregolarità gestionali rilevate, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili;
- d. esprimere il proprio parere in ordine alle decisioni concernenti la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno nonché su ogni decisione inerente la definizione degli elementi essenziali del sistema dei controlli interni;
- e. vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- f. segnalare al Consiglio di Amministrazione le carenze e le irregolarità eventualmente riscontrate;
- g. vigilare sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno (ICAAP) ai requisiti stabiliti dalla normativa.

Rientrano tra le facoltà del Collegio Sindacale:

- a. richiedere l'adozione di idonee misure correttive a fronte di eventuali carenze e/o irregolarità riscontrate e verificarne nel tempo l'efficacia;
- b. avvalersi dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interno, ivi comprese le relazioni delle funzioni di *internal audit* e di conformità;
- c. procedere in qualsiasi momento, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo, richiedendo eventualmente supporto alle funzioni e alle strutture di controllo interno;
- d. richiedere agli amministratori notizie, anche con riferimento a società controllate, sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari;
- e. scambiare informazioni con i corrispondenti organi delle società controllate in merito ai sistemi di amministrazione e controllo ed all'andamento generale dell'attività sociale.

3.4.2 Funzionamento

Lo Statuto prevede che l'Assemblea nomini tre Sindaci effettivi, tra i quali il Presidente del Collegio Sindacale, e due supplenti. L'incarico ha durata triennale. Per la nomina basta la maggioranza relativa, con ballottaggio in caso di parità.

I sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dall'art. 26 del T.U.B.

Ai Sindaci sono richieste:

- conoscenza, non necessariamente di tipo specialistico, delle operazioni bancarie;
- conoscenza delle normative di vigilanza e delle normative degli altri organismi di controllo esterno;
- capacità di valutare con una visione d'insieme il sistema dei controlli interni, il sistema dei rischi, l'adeguatezza organizzativa, la strategia e il contesto competitivo del Banco;
- capacità di instaurare e mantenere adeguate relazioni professionali con le funzioni di *internal audit*, *compliance*, *risk management* e altre unità organizzative aventi compiti di controllo;
- capacità di intrattenere relazioni con la Vigilanza della Banca d'Italia e con gli altri organi di controllo esterno;
- capacità di relazionarsi e confrontarsi con la società di revisione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il collegio sindacale si avvale di tutte le strutture organizzative che assolvono funzioni di controllo, prima fra tutte l'*internal audit*.

Lo Statuto assegna al Collegio sindacale i compiti e i poteri per informare senza indugio la Banca d'Italia di tutti gli atti o i fatti - di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti - che possano costituire una irregolarità nella gestione del Banco o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Il Collegio si riunisce, di norma, ogni due mesi; in ogni caso fra una riunione e l'altra non potranno trascorrere più di 90 giorni.

Nel caso in cui un Membro, senza giustificato motivo, non partecipi durante un esercizio a due riunioni del Collegio, o a due adunanze consecutive del Consiglio di Amministrazione o a una Assemblea, decade dall'ufficio.

Delle riunioni viene redatto apposito verbale, trascritto nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del collegio sindacale, sottoscritto dai Sindaci intervenuti.

4 Regime del controllo contabile

Il controllo contabile sulle Società è esercitato, ai sensi dell'art. 22 dello statuto sociale, da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

L'incaricato del controllo contabile, secondo quanto previsto dall'art. 2409-ter c.c., ha il compito di:

- a. controllare, nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- b. verificare se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se è conforme alle norme che lo disciplinano;
- c. esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

Attuale incaricata della revisione contabile del Banco è la Società Deloitte & Touche.

5 Sistemi di remunerazione ed incentivazione

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e governo societario

4. Meccanismi di remunerazione e incentivazione

Principi generali

"I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrare al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo".

Linea applicativa a)

"Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option).

Dall'approvazione delle politiche e dei piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi. All'assemblea deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione".

Linea applicativa c)

"I compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai componenti degli organi di controllo. Per i consiglieri non esecutivi andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate alla precedente lettera a)".

Linea applicativa d)

"Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati; andranno evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici e andranno osservate con particolare rigore le cautele indicate alla precedente lettera a) per i compensi basati su strumenti finanziari".

(segue..)

(segue..)

Linea applicativa e)

"Nella definizione dei sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della banca deve essere coinvolto anche l'organo con funzione di supervisione strategica, il quale deve assicurarsi che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato".

Lo Statuto del Banco prevede che l'Assemblea ordinaria dei Soci approvi le politiche di remunerazione a favore degli Amministratori, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Pur prevista statutariamente, l'attuale sistema di remunerazione e incentivazione non prevede la presenza di piani retributivi basati su strumenti finanziari.

Il Banco, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, in buona parte coincidente vista la particolare configurazione societaria, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, sia in quella di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Nell'attuale contesto di forte competizione, anche sulle piazze di minore importanza, il Banco ravvede l'esigenza di attrarre e, per quanto possibile, di trattenere risorse umane di elevata professionalità, seppur in un contesto geografico di limitata attrattiva. Nelle filiali, in particolare, il sistema di remunerazione e incentivazione è finalizzato a trattenere gli addetti commerciali ben introdotti nel mercato di riferimento, anche a ragione della personalizzazione della relazione commerciale che, specie nelle banche fortemente radicate nel territorio quale è il Banco, costituisce una forte leva di fidelizzazione.

5.1 Amministratori

La remunerazione degli Amministratori è articolata come segue:

- un compenso annuo fisso ed un eventuale gettone di presenza determinati dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione;
- un ulteriore compenso fisso e, quindi, svincolato da forme incentivanti, stabilito dall'Assemblea a favore degli Amministratori indipendenti, quale riconoscimento della loro attività di monitoraggio del sistema di controllo interno per conto del Consiglio, nonché per la loro funzione di sollecitazione

della dialettica interna al Consiglio e di contrappeso nei confronti degli Amministratori esecutivi;

- al Consiglio di Amministrazione è inoltre attribuito un compenso variabile, commisurato ai risultati economici dell'esercizio. Esso sarà fissato ogni anno dall'Assemblea in una percentuale compresa fra il 3 e il 7 per cento dell'utile netto, in relazione alla stabilità nel tempo dei risultati conseguiti, alla loro sostenibilità nel medio/lungo periodo e ai rischi assunti;
- il Consiglio, nel rispetto di quanto disposto in materia dall'art. 2389 cod. civ., può assegnare all'Amministratore delegato e ai Consiglieri cui fossero assegnati speciali incarichi un compenso annuo in misura fissa, aggiuntivo alle voci elencate in precedenza;
- i Consiglieri cui fossero delegate funzioni di *internal audit*, *compliance* e *risk management* non possono partecipare alla ripartizione della quota di utili a disposizione del Consiglio di Amministrazione;
- ad alcuni Consiglieri spettano determinati benefit, quali polizze assicurative, auto e telefono cellulare.

5.2 Sindaci

Lo Statuto prevede che il compenso ai Sindaci effettivi sia determinato dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'adempimento del mandato.

Le Disposizioni di Vigilanza precludono ai componenti degli organi di controllo compensi o bonus collegati ai risultati economici. Conseguentemente, il compenso è determinato dall'Assemblea in misura fissa, eventualmente con riferimento a tariffe degli ordini professionali.

5.3 I Dirigenti

Le politiche di remunerazione dei dirigenti devono conciliare l'esigenza di attrarre e trattenere soggetti di idonee capacità e professionalità con quella del contenimento dei costi.

I meccanismi adottati prevedono una componente fissa della retribuzione, allineata con le correnti condizioni del mercato nazionale e locale, ed una componente variabile che per i dirigenti assegnati alla Sede sarà stabilita dall'Amministratore delegato nel rispetto dei vincoli quantitativi sotto indicati, e per i dirigenti assegnati alle filiali sarà relazionata ad obiettivi di crescita e di contenimento dei rischi, fra i quali si citano:

- andamento degli aggregati patrimoniali ed economici (incremento raccolta diretta e/o totale, redditività della filiale e/o dei singoli servizi o prodotti);
- rischiosità degli impieghi (Rapporto sofferenze/impieghi; incagli/impieghi; *past due*/impieghi);

- eventuali ulteriori indicatori riferiti ad altri rischi e/o ai reclami avanzati dalla clientela.

La componente variabile della retribuzione del singolo dirigente non potrà comunque superare il 100% della parte fissa ovvero, qualora la componente variabile sia parametrata ai risultati di più esercizi, il 200%.

In ogni caso, ai dirigenti cui fossero assegnate funzioni di controllo interno (*internal audit, compliance, risk management*) non potranno essere attribuiti bonus collegati ai risultati economici.

Ai dirigenti potranno essere assegnati benefit ed altre facilitazioni coerenti con il ruolo svolto e le esigenze di servizio.

5.4 Quadri direttivi ed Impiegati

La retribuzione dei quadri direttivi e degli impiegati è fondata sulle condizioni stabilite nel CCNL e nel Contratto integrativo aziendale.

Al fine di attrarre e/o trattenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Banco, l'Amministratore delegato ha facoltà di accordare compensi aggiuntivi fissi "ad personam" coerenti con il ruolo, le responsabilità e gli incarichi affidati. Alla componente retributiva fissa così determinata potrà associarsi una parte variabile strutturata come segue:

- personale assegnato alla Sede: bonus annuale (o con altra periodicità) fissato dall'Amministratore delegato nel rispetto dei vincoli quantitativi nel seguito indicati;
- personale assegnato alle filiali: incentivo relazionato ad obiettivi di crescita e di contenimento dei rischi, fra i quali si citano:
 - andamento degli aggregati patrimoniali ed economici (incremento raccolta diretta e/o totale, redditività della filiale e/o dei singoli servizi o prodotti);
 - rischiosità degli impieghi (Rapporto sofferenze/impieghi; incagli/impieghi; *past due*/impieghi);
 - eventuali ulteriori indicatori riferiti ad altri rischi e/o ai reclami avanzati dalla clientela.

In applicazione del CCNL e del Contratto integrativo aziendale, a tutto il personale delle aree professionali è attribuito un premio di produttività relazionato al risultato economico aziendale. Esso, per espressa previsione contrattuale, compete a tutto il personale, compreso quello addetto alle funzioni di controllo. Trattandosi di incentivo volto al miglioramento della produttività e della competitività, non contrasta con le Disposizioni di Vigilanza nella parte in cui vietano la corresponsione ai responsabili delle funzioni di controllo interno di bonus collegati a risultati economici.

5.5 Collaboratori

I rapporti di collaborazione in essere possono sostanzialmente essere ricondotti a tre forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- collaborazioni coordinate e continuative;
- contratti di agenzia.

Il compenso che remunera i contratti della specie è determinato dal Banco in stretto rapporto con l'utilità che esso ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la promozione di affari o la vendita di prodotti il compenso viene determinato in base a sistemi progressivi di provvigioni, in relazione al numero di prodotti collocati e agli importi di attività finanziarie intermedie rilevate sistematicamente a certe date.

Ove invece l'oggetto del rapporto sia la prestazione di un'attività intellettuale occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione, nonché della professionalità del collaboratore.

6 I Flussi Informativi

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

5. Flussi informativi

Principi generali

“La circolazione di informazioni tra gli organi sociali e all'interno degli stessi rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia dei controlli. Le banche devono porre specifica cura nello strutturare forme di comunicazione e di scambio di informazioni complete, tempestive e accurate tra gli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo, in relazione alle competenze di ciascuno di essi, nonché all'interno di ciascun organo; presidi organizzativi andranno approntati per evitare il rischio di divulgazione impropria di notizie riservate.

La predisposizione di flussi informativi adeguati e in tempi coerenti con la rilevanza e la complessità delle informazioni è necessaria anche per la piena valorizzazione dei diversi livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Tali esigenze sono coerenti con le previsioni civilistiche in tema di: competenza esclusiva degli amministratori per la gestione aziendale; dovere di "agire in modo informato"; informativa periodica al consiglio da parte degli organi delegati; diritto degli amministratori di avere dagli organi delegati informazioni sulla gestione della società”.

Linea applicativa a)

“Con appositi regolamenti devono essere disciplinati la tempistica, le forme ed i contenuti della documentazione da trasmettere ai singoli componenti degli organi necessaria ai fini dell'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno; i regolamenti dovranno definire anche i compiti e i doveri attribuiti ai presidenti degli organi stessi, in punto di: formazione dell'ordine del giorno; informazione preventiva ai componenti degli organi in relazione agli argomenti all'ordine del giorno; documentazione e verbalizzazione del processo decisionale; disponibilità ex post di detta documentazione; trasmissione delle delibere all'Autorità di vigilanza, quando previsto dalla normativa”.

Linea applicativa b)

Con appositi regolamenti devono essere individuati i soggetti tenuti a inviare, su base regolare, flussi informativi agli organi aziendali, prevedendo in particolare che i responsabili delle funzioni di controllo nell'ambito della struttura organizzativa della banca devono riferire direttamente agli organi di controllo, di gestione e di supervisione strategica;

Linea applicativa c)

Con appositi regolamenti deve essere determinato il contenuto minimo dei flussi informativi, includendo, tra l'altro, il livello e l'andamento dell'esposizione della banca a tutte le tipologie di rischio rilevanti (creditizi, di mercato, operativi, reputazionali, etc.), gli eventuali scostamenti rispetto alle politiche approvate dall'organo di supervisione strategica, tipologie di operazioni innovative e i rispettivi rischi.

L'adeguata circolazione delle informazioni tra gli organi sociali è considerata una condizione essenziale alla realizzazione degli obiettivi di efficienza della gestione e di

efficacia dei controlli. La predisposizione di efficienti canali di comunicazione deve essere concepita come necessaria al fine di valorizzare i diversi livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Tali esigenze sono coerenti con i dettami civilistici che attribuiscono agli amministratori l'esclusiva competenza della gestione sociale e il potere di porre in essere tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il codice civile, all'art. 2381, pone inoltre particolare enfasi sul concetto "dell'agire in modo informato", ovvero l'obbligo da parte degli amministratori di deliberare con cognizione di causa attribuendo loro il diritto di chiedere agli organi delegati di riportare in consiglio le informazioni riguardanti la gestione sociale.

L'attuale normativa interna in tema di flussi informativi disciplina i seguenti aspetti:

- a. modalità, tempistica e contenuti della documentazione da trasmettere ai componenti degli organi, ai fini dell'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno;
- b. individuazione dei soggetti tenuti ad inviare periodicamente flussi informativi agli organi aziendali;
- c. contenuto minimo dei flussi informativi.

Il Banco, relativamente ai punti di cui sopra, ha quindi definito compiti e responsabilità di tutte le strutture/organi coinvolti. Ha inoltre identificato e censito i flussi informativi rilevanti, ovvero quelle forme di comunicazione e di scambio di informazioni complete, tempestive e accurate che avvengono tra gli organi sociali, ovvero fra le funzioni aziendali e questi ultimi.

7 I Diritti degli azionisti

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e governo societario

1. Sistemi di amministrazione e controllo e progetto di governo societario

Linea applicativa b)

“Il progetto di Governo societario deve descrivere le specifiche scelte attinenti [...] ai diritti degli azionisti (in materia di diritto di recesso, quorum deliberativi dell’assemblea e per l’impugnativa delle delibere assembleari e consiliari, rappresentanza, etc.).

7.1 Diritto di recesso

Coerentemente con quanto stabilito dallo Statuto, il diritto di recesso del socio è esercitabile nei casi inderogabilmente previsti dalla legge (art. 2473 c.c) ed è comunque escluso nel caso di proroga della durata della Società o di introduzione o rimozione di vincoli alla circolazione dei titoli azionari.

7.2 Quorum assembleari

Secondo il dettato statutario, l’assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentino in proprio o per delega almeno la metà del capitale sociale e delibera con voto favorevole della maggioranza assoluta dei voti presenti.

In seconda convocazione si ritiene regolarmente costituita qualunque sia la parte di capitale rappresentata e delibera sugli oggetti che avrebbero dovuto essere trattati nella prima convocazione con la maggioranza assoluta dei presenti.

L’assemblea straordinaria è regolarmente costituita e delibera validamente con la presenza e il voto favorevole della maggioranza assoluta del capitale sociale. In seconda convocazione è regolarmente costituita con la partecipazione di oltre un terzo del capitale sociale e delibera con il voto favorevole di almeno i due terzi del capitale rappresentato in assemblea.

Per quanto concerne la modalità di impugnazione delle delibere assembleari, si fa specifico rimando all’art. 2377 c.c.

7.3 La rappresentanza della società

Coerentemente con quanto previsto dall’art. 20 dello statuto, la rappresentanza della Banca di fronte a terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, disgiuntamente o congiuntamente, nei limiti dei poteri loro conferiti, ai membri del Consiglio, nonché ai dipendenti della società che saranno designati dal consiglio stesso. Poteri di firma potranno essere attribuiti, dal Consiglio,

ai cassieri e ad altri dipendenti, limitatamente ad atti strettamente dipendenti al loro servizio.

8 Conflitti di interesse

Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e governo societario

1. Sistemi di amministrazione e controllo e progetto di governo societario

Linea applicativa b)

“Il progetto di Governo societario deve descrivere le specifiche scelte attinenti [...] alle modalità di gestione dei conflitti di interesse (ad esempio, operazioni con parti correlate, obbligazioni degli esponenti aziendali, etc.).”

Il Banco ha definito le modalità di gestione dei conflitti di interesse e delle operazioni con parti correlate, disciplinandole in relazione agli obblighi specifici previsti dal Codice Civile, dal Testo Unico Bancario e dalle Istruzioni di Vigilanza.

In particolare si fa riferimento a:

- a. Codice Civile, art. 2391 C.C. che disciplina gli obblighi dei soggetti interessati a comunicare il conflitto di interesse;
- b. Testo Unico Bancario, art. 136, che disciplina gli obblighi degli esponenti bancari;
- c. Circolare n° 277 del Comitato Interministeriale Credito e Risparmio del 29 luglio 2008;
- d. Regolamento congiunto Banca d'Italia – Consob, che disciplina il conflitto di interesse nella prestazione dei servizi di investimento.

La gestione dei conflitti di interesse e delle operazioni con parti correlate è stata definita avendo a mente gli obiettivi della normativa vigente, volti a:

- a. presidiare il rischio che i soggetti coinvolti nei processi decisionali che comportano assunzione di rischio per la Banca siano influenzati da interessi propri, diretti o indiretti, o di terzi soggetti correlati che determinino distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esponendo la Banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, creando un potenziale danno per i depositanti e gli azionisti, anche a fronte di applicazione di condizioni non di mercato;
- b. assicurare che gli intermediari adottino ogni misura ragionevole per evitare che i conflitti di interesse ledano gli interessi della clientela.