



CASSA DI RISPARMIO DI CENTO S.P.A.

Iscritta all'albo delle Banche: 5099

Sede legale e Direzione generale: Via Matteotti 8/b - 44042 CENTO (Fe)

Capitale Sociale: Euro 67.498.955,88

Codice Fiscale, Partita IVA e Registro delle Imprese di Ferrara: n. 01208920387

<p>ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEI SOCI DEL 29 - 30 APRILE 2011</p>

RELAZIONE SULLE PROPOSTE CONCERNENTI LE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO

ORDINE DEL GIORNO

Parte Ordinaria:

- 1) Bilancio al 31 dicembre 2010 e deliberazioni relative;
- 2) Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2010. Approvazione, ai sensi dell'art. 6 dello Statuto sociale, delle politiche di remunerazione per l'anno 2011 a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato;
- 3) Quantificazione dei limiti previsti dall'art. 12, comma 3, II alinea, del vigente Statuto sociale per la determinazione dei requisiti di indipendenza dei Consiglieri di Amministrazione.

Parte Straordinaria:

- 1) Modifiche agli articoli 7 e 20 del vigente Statuto sociale.

PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2010 e deliberazioni relative

Signori Azionisti,

premesso che il fascicolo contenente il progetto di bilancio dell'esercizio 2010, con le relative relazioni, sarà depositato nei termini di legge presso la sede sociale e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.crcento.it nel Link - Assemblea 29 aprile 2011 - si richiama qui di seguito, in particolare, la proposta di riparto dell'utile netto di Euro 4.013.063 che verrà sottoposta all'Assemblea:

- Assegnazione a Riserva Legale (5% - Art. 24 dello Statuto Sociale)	Euro	200.653,15
- Assegnazione a Riserva Statutaria (10% - Art. 24 dello Statuto Sociale)	Euro	401.306,30
- Assegnazione a Riserva Straordinaria	Euro	2.102.984,25
- Assegnazione di dividendo unitario di Euro 0,10 a 13.081.193 azioni (pay out 32,6%)	Euro	1.308.119,30
Totale	Euro	4.013.063,00

Si propone pertanto di assegnare ai Soci un dividendo unitario di Euro 0,10 per ciascuna delle azioni in loro possesso. Inoltre, in virtù di quanto previsto dell'art. 2357-ter, comma 2, del Codice Civile, si propone di destinare a Riserva Straordinaria i dividendi inerenti alle azioni proprie eventualmente in portafoglio al momento dello stacco della cedola relativa agli utili dell'esercizio 2010.

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2010. Approvazione, ai sensi dell'art. 6 dello Statuto sociale, delle politiche di remunerazione per l'anno 2011 a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato.

N.B. Il testo che segue è stato sostituito da quello conforme alla nuova deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 12 aprile 2011, alla luce delle nuove disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

Signori Azionisti,

l'art. 6, comma 4, del vigente Statuto sociale prevede che è riservata all'Assemblea ordinaria l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, nonché l'approvazione di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari. Il comma 5 prevede inoltre che il Consiglio di Amministrazione deve riferire ogni anno all'Assemblea ordinaria in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione approvate dalla stessa.

1) ATTUAZIONE DELLA POLICY 2010

Per quanto riguarda l'attuazione delle decisioni assunte dall'Assemblea ordinaria dei soci tenuta il 29 aprile 2010, sulla base delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 22 e 29 marzo 2011, è stata predisposta la seguente informativa, che riassume l'iter seguito nello sviluppo delle politiche remunerative con particolare riferimento all'equilibrio tra componente fissa e variabile. La presentazione è svolta secondo lo stesso schema utilizzato nella policy deliberata dall'assemblea.

La funzione di Revisione Interna ha eseguito la propria analisi sul rispetto da parte della Banca di quanto deliberato dai soci, verificando la sostanziale adesione dell'applicazione al deliberato.

GLI AMMINISTRATORI

Lo Statuto sociale prevede che l'Assemblea determini un ammontare complessivo quale remunerazione massima annua per il Consiglio di Amministrazione e riserva allo stesso Consiglio la ripartizione fra amministratori dell'importo massimo definito per l'esercizio, in base alle politiche di remunerazione anno per anno approvate dall'Assemblea.

La policy del 2010 non ha tuttavia previsto alcuna remunerazione variabile per gli amministratori, fra l'altro anche la normativa non consente remunerazione variabile per gli amministratori non esecutivi. E gli amministratori della Cassa sono considerabili tutti non esecutivi in quanto è la presenza del Direttore Generale che rende esecutivo l'intero organo quando questo svolge funzioni di gestione.

Nel 2010 pertanto si è provveduto ad erogare la quota prevista in modo esclusivamente fisso, oltre alla usuale indennità di presenza, come è rilevabile dall'apposita tabella di nota integrativa.

Non è stata effettuata alcuna erogazione in strumenti finanziari, né sono stati assegnati incarichi di consulenza.

I SINDACI

Nella policy del 2010 erano già stati considerati anche i membri del Collegio Sindacale che normativamente sono stati inclusi con le sole norme contenute nel documento Banca d'Italia.

Anche i sindaci sono stati remunerati esclusivamente attraverso un compenso fisso, e sono stati indennizzati per ogni presenza effettuata sia nell'attività di controllo che per quella di partecipazione diretta alle sedute di Consiglio di Amministrazione.

Il totale annuo complessivo è rilevabile peraltro insieme a quello degli amministratori dalla nota integrativa al bilancio.

Neppure ai sindaci risulta assegnato alcun incarico di consulenza.

IL DIRETTORE GENERALE

La retribuzione del Direttore Generale è suddivisa in due parti: la componente fissa è stata determinata dal contratto individuale dallo stesso sottoscritto con la Banca mentre la parte variabile, anche nella policy è denominata MBO.

Occorre premettere che i risultati complessivi della Banca non consentono di applicare la struttura di MBO di cui alle linee guida del 19 gennaio 2010, in quanto non è stato raggiunto l'obiettivo globale di business neppure nella misura minima prevista.

Quanto descritto vale anche per il Direttore Generale ed è rilevabile dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2011.

Quindi neppure per lui sono stati applicati i criteri previsti pur se fra i fattori da prendere in considerazione per l'attribuzione dell'eventuale valore corretto e per la misura del 30% della retribuzione variabile massima concordata, vi è una valutazione qualitativa operata dal Consiglio in base a come il Direttore Generale gestisce il rischio d'impresa, agli investimenti effettuati in materia di gestione del personale, alla considerazione/reputazione complessiva della Banca preso i suoi stakeholders.

E' bene ricordare che il reddito annuo lordo del Direttore Generale è evidenziato in modo trasparente nell'apposita tabella della Nota Integrativa e che anche per lui NON è stato previsto alcun compenso sotto forma di strumenti finanziari.

GLI ALTRI DIRIGENTI

Anche per i dirigenti la remunerazione variabile si estrinseca sostanzialmente nell'MBO, che in relazione a quanto descritto per il Direttore Generale, per il 2010 non viene erogato.

Pertanto si può affermare che i dirigenti della Cassa sono stati remunerati nel 2010 esclusivamente in base a quanto contrattualmente previsto.

Le considerazioni sopraccitate valgono anche i dirigenti responsabili delle funzioni di controllo cioè per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e per il Compliance Officer, infatti nonostante i loro valori variabili non fossero correlati ai risultati economici o commerciali ma a progetti di sviluppo organizzativo e del sistema dei controlli, il mancato conseguimento degli obiettivi complessivi della Banca non può non influire anche sui dirigenti delle funzioni di controllo per i quali quindi, esattamente come il Direttore Generale e gli altri dirigenti non viene prevista alcuna erogazione relativa al 2010.

IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Come detto nella policy, la retribuzione del Personale dipendente si articola in una componente fissa, contrattualmente determinata che riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, mentre la componente variabile riconosce la performance di periodo con una metodologia, per la rete commerciale, che tiene in considerazione anche i rischi ed in particolare quelli di credito, tanto che il cosiddetto "costo del rischio" determinato dagli accantonamenti necessari a fronte del credito erogato, viene computato nella valutazione del raggiungimento del risultato finale dell'MBO.

Per quanto attiene alla retribuzione fissa nel 2010 si sono verificate promozioni ed incrementi di assegni ad personam in misura estremamente poco significativa.

Lo stesso vale per la retribuzione variabile, che ha visto erogati pochissimi assegni una tantum per premiare, su base puramente qualitativa, il comportamento organizzativo di alcune persone che hanno contribuito in modo particolare sia al contenimento dei rischi aziendali sia allo sviluppo commerciale ed organizzativo.

In particolare relativamente all'MBO, voce annuale solitamente più rilevante per la remunerazione variabile, occorre ricordare quanto è già stato detto per il Direttore Generale e gli altri dirigenti, cioè che per l'anno 2010 non essendo la Banca riuscita a raggiungere il proprio "obiettivo globale di business" nessuna unità organizzativa e nessuna persona ha diritto a ricevere quota di MBO.

Nel 2010 non sono stati previsti dalla Cassa premi specifici determinati dal raggiungimento di obiettivi di campagna prodotti.

LE FUNZIONI DI CONTROLLO

Non occorre aggiungere altro a quanto già esplicitato per Direttore Generale e Dirigenti relativamente ad una retribuzione variabile che, qualora fosse stato raggiunto dalla Banca il minimo dell'obiettivo globale di business, sarebbe stata determinata anche da obiettivi specifici qualitativi.

PROMOTORI FINANZIARI - MEDIATORI CREDITIZI - ALTRI CONSULENTI

L'operato dei promotori finanziari è regolato oltre che dal contratto sottoscritto con la Cassa, dal regolamento dalla stessa emanato proprio per disciplinarne i comportamenti organizzativi.

A tali promotori non viene assegnata alcuna remunerazione fissa come da logica della tipologia contrattuale (di agenzia) che implica una remunerazione correlata ai risultati.

E' tuttora in fase di studio la rivisitazione della contrattualistica prevista per i promotori al fine di applicare quel limite massimo delle commissioni percepibili a fronte della quantità di operazioni effettuate per singolo cliente prevista dalla policy per via dell'attivazione del progetto di riforma del regolamento complessivo dell'attività dei promotori finanziari.

La remunerazione dei mediatori creditizi iscritti all'albo è stata effettuata in base alle fatture da loro emesse che a loro volta sono state staccate tenendo conto di quanto pattuito con la Cassa in termini di percentuale

una tantum (da 0,60 a 1%) sull'imponibile del finanziamento erogato. Anche il novero dei mediatori sarà totalmente da riformare alla luce delle previsioni della nuova normativa sui consumatori.

Pochi consulenti a progetto remunerati ovviamente solo in modalità fissa completano il novero dei collaboratori della Banca nel 2010.

Vi sono inoltre state delle consulenze denominabili "a convenzione" prevalentemente con studi legali specializzati che vengono pagati in base alla convenzione sottoscritta.

2) POLICY 2011

Con delibera del 29 marzo 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la politica di remunerazione per il 2011, così sintetizzabile.

GLI AMMINISTRATORI

Lo Statuto prevede che l'Assemblea determini l'ammontare complessivo quale remunerazione massima annua per il Consiglio di Amministrazione.

All'articolo 19 lo Statuto riserva allo stesso Consiglio, sentito peraltro il parere del Collegio Sindacale, la ripartizione fra gli amministratori dell'importo massimo definito per l'esercizio, in base alle politiche di remunerazione anno per anno approvate dall'assemblea su proposta dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Ne deriva che può essere compito della policy definire eventuali parametri di riferimento nel caso in cui quota della remunerazione fosse ipotizzata variabile.

Questa policy, in linea con la normativa, non prevede per il Consiglio di Amministrazione della Cassa, composto da tutti amministratori non esecutivi, meccanismi di incentivazione e quindi quota di remunerazione variabile.

Per quanto attiene la cosiddetta "medaglia di presenza", essa è prevista uguale per ciascun amministratore e fissata dall'assemblea.

In ogni caso viene confermato anche per il 2011 che non viene prevista per gli amministratori alcuna remunerazione a mezzo di strumenti finanziari.

I SINDACI

Si prevede un paragrafo dedicato ai componenti del Collegio Sindacale al fine di ottemperare alle previsioni del documento in consultazione relativo alle Disposizioni di Vigilanza del dicembre 2010.

L'articolo 21 comma 4 dello Statuto ribadisce che la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale viene fissata dall'Assemblea dei soci, in linea con le previsioni di Vigilanza che non consentono di collegare la remunerazione dei componenti degli organi di controllo ai risultati economici né di breve, né di lungo periodo. Nel formulare la proposta i soci devono tenere conto anche delle tariffe professionali dei dottori commercialisti.

Si conferma la corresponsione unica delle voci che compongono la remunerazione del Collegio: quantum per controlli periodici e quantum per controlli e relazione al bilancio. Si è previsto, quindi, un unico importo annuo erogato in quote mensili, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico (generalmente dalla mensilità di maggio anche se l'esercizio risulta già iniziato) e che cessa con la mensilità dell'aprile del quarto anno, in occasione della seduta di approvazione del bilancio di esercizio. Viene inoltre corrisposta ai Sindaci una indennità di presenza, anch'essa proposta dai soci, per ogni giornata nella quale svolgono una seduta di Collegio ovvero partecipano ad una seduta di Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

IL DIRETTORE GENERALE

La retribuzione del personale dipendente, di cui il Direttore Generale fa parte, si articola in una componente fissa ed in una componente variabile; la retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruoli e competenze mentre quella variabile riconosce la performance di periodo.

In Cassa di Risparmio di Cento, la struttura della remunerazione del Direttore Generale è organizzata tenendo conto, oltre che della sua qualità di dipendente, anche del suo ruolo di componente "di fatto" dell'organo di gestione, come cita la stessa Banca d'Italia nelle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008.

Mentre la retribuzione fissa è stabilita dalla contrattazione collettiva ed individuale (fra cui eventuali patti di vincolo ma privi di qualsiasi "golden parachute") e l'erogazione avviene mensilmente in base al calcolo effettuato dagli uffici amministrativi, ci si sofferma di seguito sulla quota variabile.

La remunerazione variabile (detta MBO) viene correlata ad almeno tre parametri che tengono conto rispettivamente del risultato di periodo, della continuità di risultato negli anni, oltre che di fattori tipicamente qualitativi per valutare la sua capacità di affrontare i rischi.

Prima di procedere con la descrizione dei suddetti parametri si prevede un "cannelletto" da superare obbligatoriamente, pena l'assenza di corresponsione della quota variabile: non si deve verificare un utile lordo ante imposte (voce 250) negativo.

Superato il "cannelletto", si verificano i risultati dei tre parametri attraverso i quali calcolare la percentuale di raggiungimento della quota variabile relativa all'MBO massimo da parte del Direttore Generale.

La verifica si svolge attraverso l'analisi parametrica dei seguenti fattori con relativo peso specifico:

- *il 40% deriva dalla percentuale di raggiungimento di un set di obiettivi di budget relativo ad alcune voci di bilancio che connotino diverse caratteristiche della gestione (ad esempio: utile lordo ante imposte, costi, rettifiche di valore, raccolta diretta...);*
- *un 30% viene commisurato al valore degli indicatori patrimoniali Tier 1 e Total Capital Ratio;*
- *un ulteriore 30% viene determinato sulla base di una valutazione qualitativa operata dal Consiglio di Amministrazione in base a fattori quasi mai numericamente quantificabili, ad esempio in base al modo con cui il Direttore Generale attua la gestione del rischio d'impresa, desumibile anche dalle risultanze delle relazioni delle funzioni di controllo fra cui Icaap; ovvero sugli investimenti effettuati nella gestione del personale, sulla valutazione della Banca da parte della clientela...*

Per ricevere l'erogazione, oltre ad essere in servizio, il Direttore Generale deve comunque anche per l'anno in corso non produrre risultati negativi.

Si ricorda che la retribuzione del Direttore Generale è presentata in modo trasparente in nota integrativa. Anche per il Direttore sono assolutamente escluse forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo. La sua retribuzione variabile massima raggiungibile non deve superare il limite del 30% della retribuzione complessiva. Come detto in premessa, non si prevede il differimento di quota parte della retribuzione variabile.

GLI ALTRI DIRIGENTI

Anche per i dirigenti della Banca la quota variabile è determinata dall'MBO, peraltro diversificato in base al ruolo che ciascuno di essi svolge e dal fatto che tra i dirigenti sono ricompresi i due Vice Direttori Generali. In particolare:

- *per il Vice Direttore Generale assunto in data 22 gennaio 2011 ed operante maggiormente nell'ambito commerciale, limitatamente al solo 2011 ed in via eccezionale in quanto primo anno di impiego in Cassa di Risparmio di Cento, è prevista l'erogazione di un importo a titolo di MBO pari ad una somma prefissata e derivante da contrattazione individuale; l'incidenza della retribuzione variabile complessiva non supera il limite del 30% della retribuzione totale;*
- *per il Vice Direttore Generale maggiormente impegnato nell'ambito amministrativo e dei controlli, che è anche il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché per i responsabili di strutture di controllo di cui al regolamento congiunto Banca d'Italia Consob del 29 ottobre 2007, il Consiglio di Amministrazione prevede l'erogazione di un importo massimo correlato non ai risultati economici o commerciali raggiunti dalla Banca, ma a progetti di sviluppo organizzativo e di controllo del processo contabile, nonché al raggiungimento dei singoli risultati di piano; anche in tali casi, l'incidenza della retribuzione variabile complessiva non supera il limite del 30% della retribuzione totale;*
- *per tutti gli altri dirigenti, la voce variabile dell'MBO viene calcolata come quella del Direttore Generale relazionandola, oltre che con i risultati dell'esercizio della Banca, con altre voci messe in relazione con l'attività da ciascuno svolta (ad esempio il Direttore Commerciale sicuramente verrà valutato più sulla base del raggiungimento del budget nella raccolta e negli impieghi e meno, pur non trascurandolo, nella diminuzione dei costi; i responsabili delle Direzioni "Asset e Costi" e "Personale e Organizzazione", invece, potrebbero essere valutati sulle stesse voci ma con pesi inversi).*

In ogni caso, non si prevede differimento per le quote variabili dei dirigenti.

La quota variabile dei dirigenti (esclusi, come sopra specificati, Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali) non deve superare il 20% della retribuzione complessiva.

IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Come già detto nel paragrafo sul Direttore Generale, la retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, mentre quella variabile riconosce la performance individuale di periodo di conseguenza rispetto a quella della Banca e dell'unità organizzativa di appartenenza. In Cassa la costruzione dell'MBO – elemento principale della retribuzione variabile – è predisposta in modo funzionale a premiare la logica di squadra.

➤ *Retribuzione fissa*

La retribuzione fissa è funzione degli inquadramenti previsti sia dal C.C.N.L. di categoria sia dal contratto integrativo.

Gli incrementi retributivi vengono determinati sia da passaggi di livello (denominati genericamente promozioni), sia da assegni ad personam. Entrambi rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa; ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità future allo svolgimento di compiti più complessi.

➤ *Retribuzione variabile*

Di seguito sono illustrati i due strumenti fondamentali in cui si articola la retribuzione variabile, in quanto il Premio Aziendale, pur essendo variabile è oggetto di negoziazione con le OO.SS. nella contrattazione integrativa sulla base delle linee guida definite all'interno del CCNL tempo per tempo vigente. Occorre premettere che la quota della retribuzione variabile determinata dai due strumenti che di seguito si tratteranno rispetto a quella complessiva – anche negli scenari più positivi – mantiene proporzioni ritenute assolutamente ragionevoli dal momento che di norma non supera il 20%. Inoltre va ulteriormente ribadito che la Banca non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari.

- *Erogazioni "Una Tantum". Riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto. Poiché il conseguimento degli obiettivi da parte dei team trova riconoscimento nel sistema incentivante (vedi punto successivo), l'Una Tantum deve riguardare lo specifico contributo, anche progettuale, di un singolo dipendente per un determinato periodo e quindi rappresenta di norma un'opzione eccezionale.*
- *MBO (Management By Objectives). E' un sistema che permette di erogare incentivi economici alle "squadre" correlati in modo strutturato alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di unità organizzativa, conseguente il raggiungimento del risultato aziendale; infatti, non se ne prevede l'erogazione (cancellato) nel caso in cui la differenza tra il risultato netto della gestione finanziaria (voce 140) ed i costi operativi (voce 200) – c.d. obiettivo globale di business - fosse uguale o inferiore al 70%. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione definisce un livello di erogazione massima mediante la determinazione di una percentuale di un insieme di voci di bilancio correlate: per il 2011 la percentuale prevista è, per l'appunto, il 2,2% della differenza fra il risultato netto della gestione finanziaria (voce 140) ed i costi operativi (voce 200). Inoltre il mancato raggiungimento del risultato pronosticato per questa voce almeno al 70% non comporta alcuna erogazione di incentivo.*

Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle persone agli obiettivi aziendali, massimizzandone la partecipazione, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali e rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo.

I vincoli delle procedure informatiche che forniscono un risultato oggettivamente incontrovertibile, con particolare riferimento alla difficoltà ad ottenere attualmente tali tipi di risultato per le unità di direzione generale, portano a tenere suddivisi gli ambiti dei destinatari del processo di MBO fra:

- *le dipendenze ed alcune unità centrali che possono essere valutate in base alla oggettività dei risultati desumibili dalle procedure contabili e di controllo di gestione;*
- *le funzioni di controllo che vengono valutate a parte come meglio descritto nell'apposito paragrafo a loro dedicato;*

- per le altre funzioni di direzione generale, invece, sarà messa a disposizione la metà di quanto computato per le dipendenze, lasciando ai singoli responsabili la discrezionalità di ripartire fra le persone all'interno, con un minimo ed un massimo comunque predeterminati.

LE FUNZIONI DI CONTROLLO

Di seguito si tratta dell'MBO delle funzioni di controllo, per i cui operatori dal punto di vista della retribuzione fissa valgono le considerazioni espresse nel paragrafo che precede.

Non solamente le norme, ma effettivamente la necessità aziendale di contenere i conflitti di interessi comporta che gli obiettivi assegnati alle funzioni di controllo (Risk Management e Compliance, Revisione Interna, Personale) e non solo ai loro responsabili, siano svincolati dal raggiungimento degli obiettivi di reddito.

Ne consegue che gli obiettivi loro assegnati sono esclusivamente qualitativi, prevedendo due sole voci di riferimento:

- progetti specifici di implementazione o miglioramento dei processi operativi propri e/o delle altre unità in termini di individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi;
- produzione e contenuti dei report per la propria attività core, correlata alla verifica del raggiungimento delle previsioni del proprio piano di controlli e monitoraggi.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è quindi affidata al Direttore Generale, che peraltro si avvale per questo scopo, laddove possibile, delle considerazioni espresse dal Collegio Sindacale sull'operato delle funzioni di che trattasi.

In ogni caso per i responsabili di tali funzioni l'erogazione variabile, pur di norma contenuta nell'ambito del 15%, si definisce che non possa superare il 20% della retribuzione complessiva.

I COLLABORATORI NON DIPENDENTI

Come noto il promotore finanziario accreditato dalla Banca, di norma, ha con essa un rapporto di agenzia in esclusiva e di conseguenza riceve dalla stessa sia gli obiettivi da perseguire, che i regolamenti a cui attenersi.

E' in fase di revisione in Cassa uno specifico regolamento per il processo operativo dei promotori, che prevede anche le fasi di controllo sia del loro operato dal punto di vista del rischio operativo e reputazionale, sia di quanto da loro fatturato.

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali e delle relative politiche retributive, attualmente, in Banca vi sono solo n. 2 dipendenti che operano anche in qualità di promotori finanziari – in particolare, ex art. 31 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. TUF), per l'offerta fuori sede di servizi e prodotti di investimento – ed il loro trattamento retributivo segue le medesime regole degli altri dipendenti.

Per i promotori finanziari con contratto di agenzia non viene di norma prevista alcuna remunerazione fissa in quanto la stessa forma contrattuale implica che, correlate ai risultati, vi possano essere:

- retrocessioni commissionali sulle operazioni svolte dalla clientela che fa loro riferimento (appositamente identificata) nell'ambito dei vari servizi di investimento, eventualmente in modo differenziato per tipologia di strumento finanziario, ma non per rischiosità dello stesso al fine di non sospingere il cliente verso soluzioni per lui rischiose, ma remunerative per il promotore;
- provvigioni legate alle giacenze medie della clientela che fa loro riferimento, suddivise fra risparmio gestito ed amministrato (si tratta in questo caso della classica commissione di mantenimento).

Per quanto concerne i mediatori creditizi, nel corso del 2010 è stato novellato il relativo dettato normativo (D.lgs. 13 agosto 2010 n. 141) che ora prevede fra l'altro l'obbligo di costituirsi in forma societaria.

Inoltre, sulla base delle nuove regole, la Banca è tenuta a intrattenere rapporti soltanto con mediatori creditizi iscritti al nuovo albo professionale.

La remunerazione dei mediatori viene effettuata in base alla convenzione che prevede la retrocessione di una commissione una tantum sull'importo del finanziamento erogato.

La Banca utilizza anche consulenti assunti con contratto a progetto, in numero molto limitato, ai quali, data la professionalità acquisita generalmente con l'esperienza maturata nel settore, viene richiesto di collaborare alla riorganizzazione anche di dettaglio di parte della struttura aziendale.

A costoro, oltre naturalmente al rimborso delle spese vive sostenute per espletamento del compito assegnato, viene corrisposto un compenso fisso pattuito all'atto della sottoscrizione dell'accordo.

Sono inoltre previste consulenze a convenzione usualmente richieste a notissimi studi professionali di consulenza fiscale, legale, giuslavoristica, con i quali viene stipulato apposito accordo di norma annuale, che prevede la possibilità per gli uffici della Banca di richiedere consulenze nell'arco di tutto l'anno su qualsiasi argomento nell'ambito della professionalità del consulente, ad un importo flat prestabilito – purchè il numero delle ore impiegate dal consulente non esuberi quello massimo prestabilito.

Tutto questo premesso si sottopongono all'approvazione dell'Assemblea le sopraspecificate politiche di remunerazione della Cassa di Risparmio di Cento per l'anno 2011.

PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Quantificazione dei limiti previsti dall'art. 12, comma 3, Il alinea, del vigente Statuto sociale per la determinazione dei requisiti di indipendenza dei Consiglieri di Amministrazione

Signori Azionisti,

l'art. 12, commi 2 e 3, del vigente Statuto sociale, come modificato, da ultimo con delibere assunte dalle Assemblee Straordinarie dei Soci del 30 giugno 2009 e del 29 aprile 2010, al fine di adeguarlo alle disposizioni in materia di governo societario delle banche emanate il 4 marzo 2008 dalla Banca d'Italia, prevede testualmente che:

comma 2 Del Consiglio di Amministrazione devono far parte:

- *almeno un Componente indipendente, se il Consiglio è composto da sette, otto o nove Membri;*
- *almeno due Componenti indipendenti se il Consiglio è composto da dieci o undici Membri.*

Qualora tuttavia dovesse essere ammessa una sola lista per la nomina degli Amministratori, il numero dei Componenti indipendenti dovrà essere aumentato di un'unità.

comma 3 Ai fini della disposizione di cui al comma precedente si considera non indipendente il Consigliere che:

- *direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona, controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole, o partecipa ad un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;*
- *abbia avuto con la Società nell'esercizio precedente o abbia al momento della nomina, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, creditizie o professionali tali da comportare il superamento dei seguenti limiti:*
 - a) *una soglia percentuale rispetto al patrimonio di vigilanza per l'insieme dei rapporti di natura creditizia;*
 - b) *un importo predeterminato per i rapporti di natura commerciale e/o professionale.*
- *rivesta cariche di amministrazione, direzione o controllo in società controllante, controllata o collegata;*
- *sia socio o amministratore, o abbia relazioni significative di affari, con il soggetto incaricato della revisione contabile della Società;*
- *sia coniuge, parente od affine entro il terzo grado, di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti.*

Tali disposizioni non si applicheranno nella parte o nelle parti in cui dovessero risultare in contrasto con le norme eventualmente emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 1 settembre 1993 n. 385.

L'Assemblea dei Soci è pertanto chiamata a quantificare anche le soglie previste dai punti a) e b) del secondo paragrafo del citato comma 3.

A tale riguardo si sottolinea che la previsione di un numero minimo di componenti indipendenti all'interno del Consiglio di Amministrazione è stata inserita nello Statuto in considerazione della particolare e per certi aspetti insostituibile funzione a cui un Amministratore indipendente può assolvere, vigilando con autonomia di giudizio sulla gestione sociale nonché contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

A ciò si deve aggiungere che le disposizioni emanate dalla Consob e le indicazioni della Banca d'Italia in materia di operazioni con soggetti collegati attribuiscono inoltre agli Amministrazioni Indipendenti particolari funzioni che mettono ancor più in risalto l'importanza del loro ruolo all'interno della governance della Banca.

Non essendo ancora stato emanato, da parte del Ministero dell'Economia e della Finanze, il regolamento previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario), lo Statuto determina anche i requisiti di indipendenza degli amministratori, in base a criteri dettati dalla necessità di assicurare che essi possano effettivamente apportare il particolare contributo di cui si è detto.

In questo ambito ed a questo fine, sono stati stabiliti, fra altri requisiti, anche degli indici tecnici oggettivi di significatività delle relazioni intrattenute dagli amministratori indipendenti, individuati (a) in una soglia percentuale rispetto al patrimonio di vigilanza per l'insieme dei rapporti di natura creditizia, e (b) in un importo predeterminato per i rapporti di natura commerciale e/o professionale.

Si è infine ritenuto che, sotto il profilo quantitativo, debba essere la stessa Assemblea dei Soci a determinare tempo per tempo l'ammontare della percentuale e degli importi predeterminati di cui sopra, posto che se tali valutazioni fossero demandate al Consiglio di Amministrazione potrebbero risultare "autoreferenziali".

A tale fine, in data 16 novembre 2010, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i limiti quantitativi da proporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011, stabilendo **che non sia considerato indipendente l'amministratore che sia legato alla Società, anche indirettamente e/o per il gruppo di riferimento:**

- a) da affidamenti con importo complessivo dell'accordato superiore all'1,5% del patrimonio di vigilanza della Banca, nonché**
- b) da contratti di consulenza professionale per un importo complessivo superiore allo 0,01% del patrimonio di vigilanza.**

Tale decisione è stata assunta in considerazione del fatto che anche le indicazioni della Banca d'Italia in materia di operazioni con soggetti collegati definiscono dei limiti alle attività di rischio con questi soggetti, rapportandoli al patrimonio di vigilanza, ed ipotizzando di non consentire - allo stato della documentazione - operazioni con gli esponenti per un ammontare complessivo superiore al 2% di tale patrimonio.

Alla luce di tale principio, una soluzione oggettivamente adeguata per poter considerare indipendente l'amministratore per il parametro relativo agli affidamenti, certamente da prevedere inferiore alla predetta soglia, **è stata ravvisata nell'1,5% del patrimonio di vigilanza.**

Si precisa peraltro che a tale fine il computo dei valori degli affidamenti sarà eseguito con criteri più semplici di quelli previsti dalle norme in materia di operazioni con soggetti collegati, in base ai quali il calcolo deve essere effettuato tenendo conto della rischiosità connessa alla natura della controparte e delle eventuali forme di protezione del credito applicando i fattori di ponderazione stabiliti nell'ambito della disciplina sulla concentrazione dei rischi. Si è infatti ritenuto che per definire una caratteristica fondamentale quale l'indipendenza degli Amministratori non si debba ricorrere a calcoli particolarmente complessi, ma ci si debba invece basare sulla "sostanza" dei rapporti, che emerge dalla valutazione "di valore" effettuata in occasione della deliberazione degli

accordati diretti; non si è ritenuto opportuno neppure tenere conto della potenziale volatilità degli utilizzi, che fra l'altro non dipende da specifiche deliberazioni.

Per quanto concerne l'importo predeterminato attinente ai rapporti professionali si è invece ritenuto, sempre in linea con le disposizioni in materia di operazioni con soggetti collegati, ed in considerazione della necessità di individuare, anche in questo caso una soluzione oggettivamente adeguata, **che tale importo possa essere dato dal superamento del limite dello 0,01%** del patrimonio di vigilanza, che è la soglia per la determinazione delle operazioni di "importo esiguo" previste dalle citate indicazioni di Banca d'Italia.

Si evidenzia infine che:

- a) considerati i termini per l'avvio delle procedure previste dalla normativa vigente per le operazioni con soggetti collegati, i criteri sopra delineati vengono già utilizzati per consentire la costituzione ed il funzionamento del Comitato degli Amministratori Indipendenti, composto attualmente dal Presidente dott. Carlo Alberto Roncarati e dai consiglieri: dott. Luigi Chiari, ing. Mauro Manuzzi, (amministratore non esecutivo in rappresentanza della lista di minoranza), e dott. Vincenzo Tassinari quale membro di supporto/supplenza nel comitato;
- b) il Consiglio di Amministrazione si potrebbe inoltre avvalere di tali criteri per l'autovalutazione che è chiamato a svolgere nel continuo dalle Istruzioni di Vigilanza emanate il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario, e dal proprio regolamento di funzionamento;
- c) anche in applicazione dei suddetti limiti, all'interno dell'attuale Consiglio di Amministrazione, possiedono il requisito di indipendenza, a prescindere dalla qualifica che era stata loro attribuita in sede di presentazione della candidatura, il Presidente, dott. Carlo Alberto Roncarati, il sig. Antonino Balboni, il dott. Luigi Chiari ed il dott. Vincenzo Tassinari.

Tutto questo premesso, si sottopone all'approvazione dell'Assemblea la proposta di non considerare indipendente, ai fini dell'applicazione dell'art. 12, comma 3, II alinea, del vigente Statuto, l'Amministratore che sia legato alla Società - anche indirettamente e/o per il gruppo di riferimento - da affidamenti con importo complessivo dell'accordato superiore all'1,5% del patrimonio di vigilanza, nonché da contratti di consulenza professionale per un importo complessivo superiore allo 0,01% del patrimonio di vigilanza.

PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE STRAORDINARIA

Modifiche agli articoli 7 e 20 del vigente Statuto sociale

Signori Azionisti,

la normativa applicabile alle società emittenti di strumenti finanziari diffusi tra il pubblico in misura rilevante è stata interessata da significativi cambiamenti in seguito all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 27, con il quale è stata recepita nel nostro ordinamento la Direttiva 2007/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 luglio 2007 relativa all'esercizio dei diritti degli azionisti ("Shareholders Rights").

Queste innovazioni legislative, che hanno in gran parte natura cogente, e si applicano alle Assemblee convocate successivamente al 31 ottobre 2010, prevalgono sulle eventuali norme statutarie incompatibili; esse hanno quindi comportato la necessità di una rivisitazione dello Statuto sociale al fine di verificarne la conformità al mutato scenario di riferimento.

Fermo restando che la Cassa dovrà uniformarsi a tutte le norme del D. Lgs. n. 27/2010 applicabili agli istituti emittenti di strumenti finanziari diffusi, l'unica modifica statutaria che si rende necessaria è peraltro quella dell'art. 7, il cui contenuto non è attualmente conforme al disposto del nuovo art. 125-bis del T.U.F., con rubrica "avviso di convocazione dell'assemblea":

Con delibera assunta in data 21 dicembre 2010 il Consiglio di Amministrazione di questa Cassa ha pertanto deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria dei Soci di prossima convocazione, previa autorizzazione della Banca d'Italia, la seguente proposta di modifica del suddetto art. 7 del vigente Statuto sociale, di seguito riportata:

TESTO PRECEDENTE	TESTO PROPOSTO
Art. 7	Art. 7
1. L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione mediante avviso da pubblicarsi nel quotidiano "Il Resto del Carlino" o nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, almeno 15 giorni prima di quello fissato per l'adunanza. L'Assemblea è convocata nei tempi, modi o casi previsti dalla vigente normativa.	1. L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione mediante avviso da pubblicarsi nel quotidiano "Il Resto del Carlino" o nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, <u>nonché sul sito Internet della Società, entro il trentesimo giorno precedente</u> quello fissato per l'adunanza, <u>e/o con le altre modalità eventualmente previste dalla normativa tempo per tempo vigente.</u> <u>Per le assemblee previste dagli articoli 2446, 2447 e 2487 del c.c. il termine di cui sopra è posticipato al ventunesimo giorno precedente quello fissato per l'adunanza.</u> L'Assemblea è convocata nei tempi, modi o casi previsti dalla vigente normativa.
2. L'avviso deve indicare il luogo, anche diverso da quello ove ha sede la Società, purché in Italia, il giorno, l'ora della riunione, l'elenco degli argomenti da trattare; tale avviso potrà indicare il giorno, l'ora e il luogo per l'eventuale adunanza di seconda convocazione ai sensi dell'art. 2369, secondo comma, del c.c..	2. L'avviso deve <u>riportare</u> il luogo, anche diverso da quello ove ha sede la Società, purché in Italia, il giorno, l'ora della riunione, l'elenco degli argomenti da trattare, <u>nonché tutte le altre informazioni previste dalla vigente normativa;</u> tale avviso potrà indicare il giorno, l'ora e il luogo per l'eventuale adunanza di seconda convocazione ai sensi dell'art. 2369, secondo comma, del c.c..
3. L'Assemblea, in assenza delle formalità suddette, si reputa regolarmente costituita quando sia rappresentato l'intero capitale sociale e siano intervenuti la maggioranza degli Amministratori e dei Componenti del Collegio Sindacale.	INVARIATO
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente dovrà essere data tempestiva comunicazione delle deliberazioni assunte ai Componenti degli organi amministrativi e di controllo non presenti.	INVARIATO

Come riferito ai signori Azionisti nel corso dell'Assemblea tenuta il 29 aprile 2010, il 7 aprile 2010 è poi entrato in vigore un altro provvedimento che ha introdotto importanti innovazioni normative: si tratta del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (con rubrica "Attuazione della Direttiva

2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati”), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 23 marzo 2010.

Anche in questo caso la Cassa si è già uniformata alla nuova disciplina, avviando nel contempo l'esame dello Statuto sociale necessario al fine di verificarne la conformità al mutato scenario di riferimento.

Con la già menzionata delibera assunta in data 21 dicembre 2010, integrata con delibera assunta in data 15 marzo 2011, il Consiglio di Amministrazione ha pertanto deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria dei Soci di prossima convocazione, previa autorizzazione della Banca d'Italia, anche la proposta di modifica dell'art. 20 del vigente Statuto sociale seguito riportata:

Testo precedente	Nuovo testo proposto
CONTROLLO CONTABILE	<u>REVISIONE LEGALE</u>
Art. 20	Art. 20
1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17, comma 2, numero 7, in merito all'eventuale nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il controllo contabile della Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili.	1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17, comma 2, numero 7, in merito all'eventuale nomina da parte del Consiglio di Amministrazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, <u>la revisione legale</u> della Società è esercitata da una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili.
2. L'incarico è conferito dall'Assemblea ordinaria dei Soci, sentito il Collegio Sindacale. La medesima Assemblea ne determina il corrispettivo.	2. L'incarico è conferito dall'Assemblea ordinaria dei Soci, <u>su proposta motivata del</u> Collegio Sindacale. La medesima Assemblea ne determina il corrispettivo.
3. L'incarico ha durata di tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio dell'incarico.	3. L'incarico ha <u>la durata prevista dalle disposizioni tempo per tempo vigenti</u> , e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio dell'incarico.
4. L'attività di controllo contabile è annotata in un apposito libro conservato presso la sede sociale o presso la sede della società di revisione.	4. L'attività di <u>revisione legale dei conti</u> è annotata in un apposito libro conservato presso la sede sociale o presso la sede della società di revisione.
5 Il contenuto delle attività di controllo contabile, le funzioni, le cause di ineleggibilità e di decadenza o di incompatibilità sono regolate dalla legge.	5 Il contenuto delle attività di <u>revisione legale dei conti</u> , le funzioni, le cause di ineleggibilità e di decadenza o di incompatibilità sono regolate dalla legge.
6. In conformità all'art. 52 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, la società di revisione incaricata del controllo contabile comunica senza indugio alla Banca d'Italia gli atti o i fatti, rilevati nello svolgimento dell'incarico, che possono costituire una grave violazione delle norme che disciplinano l'attività bancaria ovvero che possono pregiudicare la continuità dell'impresa, o comportare un giudizio negativo, un giudizio con rilievi o una	6. In conformità all'art. 52 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, la società di revisione incaricata <u>della revisione legale</u> comunica senza indugio alla Banca d'Italia gli atti o i fatti, rilevati nello svolgimento dell'incarico, che possono costituire una grave violazione delle norme che disciplinano l'attività bancaria ovvero che possono pregiudicare la continuità dell'impresa, o comportare un

dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio. La società di revisione incaricata del controllo contabile invia inoltre alla Banca d'Italia ogni altro dato o documento dalla stessa richiesto.	giudizio negativo, un giudizio con rilievi o una dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio. La società di revisione incaricata <u>della revisione legale</u> invia inoltre alla Banca d'Italia ogni altro dato o documento dalla stessa richiesto.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tutto questo premesso, e considerato che in data 9 marzo 2011 è già stata ottenuta la prescritta autorizzazione preventiva della Banca d'Italia, si sottopone all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria dei Soci la proposta:

- a) di modifica degli artt. 7 e 20 del vigente Statuto Sociale, nei termini previsti dalle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2010 e 15 marzo 2011;**
- b) di conferimento di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione ad apportare tutte le rettifiche che fossero richieste in sede di iscrizione dell'atto presso i competenti Uffici.**

Cento, 29 marzo 2011

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dott. Carlo Alberto Roncarati