



Banco di Sardegna

SOCIETÀ PER AZIONI

Sede legale: Cagliari - Viale Bonaria 33
Sede amministrativa e Direzione generale: Sassari - Piazzetta Banco di Sardegna, 1
Capitale sociale Euro 155.247.762,00 i.v.
Cod. fisc. e num. iscriz. al Registro delle Imprese di Cagliari n. 01564560900
Iscrizione all'Albo delle Banche: n. 5169 - ABI n. 1015.7 - Gruppo BPER n. 5387.6
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi
e al Fondo Nazionale di Garanzia
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della
Banca popolare dell'Emilia Romagna Società Cooperativa
www.bancosardegna.it

Relazione degli Amministratori sulle proposte concernenti le materie poste all'ordine del giorno all'Assemblea dei Soci (PARTE ORDINARIA) – 7° Punto ordine del giorno

Relazione sulla remunerazione

(redatto ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

SASSARI 15 MARZO 2013



INDICE

<u>Sintesi</u>	<u>3</u>
<u>Sezione I. Politiche di remunerazione del Banco di Sardegna S.p.A.</u>	<u>4</u>
<u>Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2012</u>	<u>22</u>

SINTESI

In ottemperanza a quanto richiesto a livello normativo, nel corso del 2012 sono state definite le politiche di remunerazione con riferimento all'intero Gruppo BPER (di seguito anche il "Gruppo").

In particolare, in un contesto normativo che si è sempre più evoluto, il Gruppo ha provveduto a conformare alle nuove disposizioni le proprie politiche di remunerazione del personale.

Nel confermare e consolidare i pilastri della propria politica, il Gruppo ha proceduto anche con riferimento al prossimo esercizio 2013 alla revisione dei sistemi di remunerazione per assicurarne l'allineamento con le norme e le aspettative degli *stakeholder*.

Alla luce di quanto detto e in accordo con le disposizioni CONSOB in materia di politiche di remunerazione, il presente documento, che si compone di due sezioni complementari, riepiloga le seguenti informazioni:

- I. Politiche di remunerazione 2013 del Gruppo BPER: la sezione definisce il modello adottato da parte del Gruppo relativamente alle politiche che saranno attuate con riferimento all'esercizio 2013;
inoltre, alla luce del Provvedimento Banca d'Italia, all'interno della sezione sono riepilogati i principali dati consuntivi (riferiti all'intero Gruppo) relativi all'attuazione delle politiche di remunerazione applicate con riferimento all'esercizio 2012.
- II. Relazione annuale sulla remunerazione 2012: la sezione contiene le principali evidenze relative a:
 - a. Prima parte: le voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b. Seconda parte: con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.



Sezione I. Politiche di remunerazione del Banco di Sardegna S.p.A.

Sassari, 15 marzo 2013

PARTE I

Politiche di remunerazione 2013 del Gruppo BPER

PARTE II

Banco di Sardegna S.p.A. - Elementi di specificità

PARTE I. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2013 DEL GRUPPO BPER

1. PREMESSA	7
2. I VALORI E LA <i>MISSION</i> DEL GRUPPO E GLI OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7
3. IL CONTESTO DEL GRUPPO NELL'AMBITO DEL PROVVEDIMENTO	8
4. IL SISTEMA DI GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
5. ITER SEGUITO NELL'ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	9
6. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	10
6.1. Articolazione della componente variabile	11
7. IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	11
8. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	13
9. COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	13
10. COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	14
11. PERSONALE PIÙ RILEVANTE	14
11.1. Modalità di determinazione del bonus.....	14
11.2. Modalità di erogazione dei premi individuali.....	15
11.3. La struttura dei compensi degli Amministratori esecutivi	16
11.4. La struttura dei compensi delle funzioni di controllo	16
11.5. La struttura dei compensi della Direzione Generale di Banca popolare dell'Emilia Romagna e del restante personale più rilevante del Gruppo.....	16
12. ALTRI DIRIGENTI	17
13. QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI	17
14. COLLABORATORI ESTERNI.....	18
15. BENEFIT	18
16. POLITICA PENSIONISTICA E DI FINE RAPPORTO	18
17. GESTIONE E REVISIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	18
18. INFORMATIVA SULLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2012.....	18

1. Premessa

Il presente documento è redatto in conformità al provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito il "Provvedimento"). Le presenti Politiche costituiscono inoltre la sezione 1 della "Relazione sulla remunerazione" per le società del Gruppo BPER (di seguito anche il "Gruppo") soggette agli artt. 114-*bis* e 123-*ter* del D.Lgs. 58/1998 (T.U.F.) e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Secondo quanto previsto dal Provvedimento, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo bancario, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna componente, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Il documento è pertanto redatto dalla Banca popolare dell'Emilia Romagna (di seguito "BPER" o la "Capogruppo") ed ha valenza per l'intero Gruppo.

Le componenti del Gruppo (di seguito la/le "Società" o la/le "Banca/Banche") sono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

La definizione delle presenti politiche tiene conto della struttura del Gruppo e dell'insieme dei valori e della *mission* che lo ispirano, nonché delle politiche remunerative già adottate per l'esercizio 2012.

Ai sensi della vigente normativa, il Documento Informativo sul Piano dei compensi basato su strumenti finanziari - Phantom Stock relativo all'anno 2013 sarà messo a disposizione, almeno trenta giorni prima della data di prima convocazione dell'Assemblea, presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca – <http://www.bper.it/> – Sezione Governance – Organi sociali – Assemblea dei Soci – Assemblea dei Soci 2013.

2. I valori e la *mission* del Gruppo e gli obiettivi delle politiche di remunerazione

Nel 1992 viene costituito il Gruppo bancario "Banca popolare dell'Emilia Romagna", di cui BPER è capogruppo. Oggi fanno parte del Gruppo, oltre la Capogruppo, 9 banche, giuridicamente autonome, distribuite sul territorio nazionale, ed una banca insediata in Lussemburgo, oltre a diverse società strumentali e finanziarie.

Le diverse Banche, fortemente radicate nei territori di insediamento, svolgono con efficacia un ruolo di sostegno allo sviluppo delle economie locali, beneficiando dei vantaggi derivanti dall'appartenenza ad un Gruppo di rilevanza nazionale.

In questo contesto si inseriscono i principi che ispirano l'azione del Gruppo, espressi secondo una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa; essi possono essere declinati come segue:

- **creare valore per i clienti**, attraverso la conoscenza dei bisogni differenziati della clientela, l'offerta di prodotti con modalità di relazione appropriate a ciascun segmento ed a ciascun mercato, l'attenzione alla qualità della relazione, la disincentivazione di comportamenti meramente speculativi e di azzardo finanziario;
- **creare valore per gli azionisti e per i soci**, tramite l'incremento della redditività e del valore nel tempo dell'investimento, lo sviluppo equilibrato, la diversificazione e l'ampliamento dei mercati serviti, la gestione consapevole dei rischi;
- **creare valore per il personale**, sviluppando le competenze interne, favorendo la crescita professionale, implementando un sistema di comunicazione trasparente ed efficace a tutti i livelli, attuando un processo di formazione continua, favorendo la crescita umana e professionale;
- **creare valore per il contesto sociale in cui si opera**, agendo secondo finalità a scopo non esclusivamente lucrativo, in attuazione dello spirito mutualistico che caratterizza una cooperativa; la mutualità si esprime essenzialmente in tre ambiti: nella gestione dei servizi a favore dei soci, anche attraverso condizioni di particolare favore, nella favorita partecipazione dei soci alla vita societaria, nel servizio al territorio e alla collettività locale.

Coerentemente con i valori enunciati, la **strategia retributiva del Gruppo** ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del valore nel lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione delle persone, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti;
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio;

- salvaguardare l'equità retributiva interna ed esterna, valorizzando, per quanto possibile, le specificità territoriali;
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti.

3. Il contesto del Gruppo nell'ambito del Provvedimento

Il Gruppo registra un attivo consolidato che lo colloca tra i “gruppi bancari maggiori”, ossia quelli con rilevanza sistemica nazionale. In quanto maggiore ai sensi del Provvedimento, il Gruppo risulta soggetto alla disciplina ivi dettata, comprensiva delle disposizioni cosiddette di maggior dettaglio (cfr. par. 5.2.3, 5.2.4 e 5.3).

Tra le disposizioni applicabili (di maggior dettaglio e non), che hanno indirizzato la stesura delle presenti politiche, si fa in particolare riferimento a quanto segue:

- allineamento del sistema di remunerazione ai valori, alla strategia ed agli obiettivi di medio e lungo periodo;
- autovalutazione del personale più rilevante, al fine di identificare le figure che possono assumere rischi significativi all'interno del Gruppo;
- elaborazione a cura della Capogruppo del documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo bancario ed assicurazione della sua complessiva coerenza, con espressione degli indirizzi necessari alla sua attuazione e con verifica della sua corretta applicazione;
- attuazione del sistema di governo delle politiche di remunerazione, con il coinvolgimento delle funzioni competenti della Capogruppo;
- definizione della struttura di remunerazione (incidenza del variabile sulla componente fissa) ed allineamento della componente variabile ai risultati conseguiti corretti per il rischio, tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- allineamento al rischio *ex-post*, con previsione del differimento di una parte della componente variabile (integrando condizioni di *malus*) e l'utilizzo, accanto al denaro, degli strumenti finanziari;
- divieto di assegnazione di *bonus* garantiti;
- informativa *ex-post* circa la struttura delle remunerazioni erogate ed *ex-ante* circa i criteri di determinazione della remunerazione variabile per l'anno di riferimento.

Le caratteristiche “federali” del Gruppo, unitamente ad una tradizione di mitigazione dell'assunzione del rischio, in una logica di sostenibilità per l'insieme degli interlocutori (i clienti, i soci, gli azionisti, i dipendenti e l'insieme degli operatori presenti sul territorio), hanno storicamente focalizzato il sistema premiante sulla prevalenza della componente fissa della remunerazione, privilegiando lo sviluppo di percorsi professionali sostenibili nel tempo e disincentivando comportamenti orientati al breve termine. In questo contesto i *bonus*, in quanto interventi *una tantum*, hanno affiancato gli altri strumenti che compongono il sistema premiante: avanzamento inquadramentale, in linea con la complessità del ruolo ricoperto, e/o adeguamento della componente fissa, in presenza di continuità nell'eccellenza dei risultati e della copertura del ruolo assegnato ed in funzione del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento.

In virtù del Provvedimento, in continuità con i valori fondamentali già espressi e l'orientamento ad una sana e prudente gestione del rischio connaturata alle caratteristiche di gruppo “popolare”, si è continuato il processo, già avviato con la definizione delle precedenti versioni delle Politiche, di adeguamento ai requisiti previsti, per assicurare il rispetto degli obiettivi della normativa e la conformità alle disposizioni, mantenendo, nel contempo, la coerenza complessiva rispetto alla strategia, ai valori ed agli obiettivi di medio e lungo periodo.

Nel contesto descritto, il codice etico prevede un espresso riferimento al divieto per i dipendenti di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti di essa che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

4. Il sistema di governo delle politiche di remunerazione

Un efficace sistema di *governance* è condizione essenziale per perseguire gli obiettivi di lungo periodo descritti precedentemente nella mission aziendale. A tal scopo, il Gruppo ha definito un proprio sistema di governo atto a garantire il perseguimento degli obiettivi enunciati.

Nell'ambito del modello definito, la Capogruppo ha la responsabilità di elaborare il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo.

A tal fine si evidenzia che, con apposito Regolamento di Gruppo, sono stati determinati i compiti della Capogruppo con riferimento a:

- autovalutazione del personale più rilevante;
- formulazione delle politiche di remunerazione di Gruppo (con particolare riferimento al personale più rilevante), comprensive delle linee guida per l'applicazione del sistema premiante per tutti i dipendenti e per la relativa gestione;
- gestione del sistema degli obiettivi a supporto della remunerazione variabile per il personale più rilevante ed elaborazione delle relative linee guida con riferimento agli altri dirigenti ed al restante personale;
- ruolo e contributi delle funzioni specialistiche (Risorse Umane, Pianificazione, Risk Management, Compliance, Revisione Interna).

Le controllate restano, responsabili dell'applicazione delle politiche e del rispetto del quadro normativo di riferimento, definendo se necessario con proprie integrazioni normative al regolamento di Gruppo i compiti delle funzioni specialistiche presenti in seno a ciascuna di esse.

I compiti del Comitato Nomine e Remunerazione, composto da amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, prevedono che l'organismo:

- per la Capogruppo:
 - eserciti un ruolo di proposta per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo, nonché consultivo per la determinazione dei criteri di remunerazione del restante personale più rilevante;
- per il Gruppo:
 - verifichi e controlli la corretta applicazione delle politiche di remunerazione,
 - vigili direttamente sull'applicazione delle regole per i responsabili delle funzioni di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale,
 - si esprima, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sulle condizioni per l'erogazione dei compensi e sul raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

I compiti delle funzioni di controllo della Capogruppo, prevedono:

- il supporto metodologico e organizzativo al processo di elaborazione della proposta di politiche di remunerazione, a cura della funzione Risorse Umane;
- il supporto della funzione di Risk Management nel processo di autovalutazione del personale più rilevante, con riferimento alla contribuzione al profilo di rischio attuale e prospettico del Gruppo (in linea con l'analisi ICAAP annuale), e nella verifica dell'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio;
- la verifica, a cura della funzione di Compliance, della coerenza del sistema premiante rispetto alla normativa, allo statuto, al codice etico o ad altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione, la funzione di Compliance esprime inoltre una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione, e dei processi che ne hanno determinato la relativa definizione, al quadro normativo.
- la verifica, almeno annuale, a cura della funzione di Revisione Interna, della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalle Banche alle politiche approvate ed alle disposizioni di Banca d'Italia, avuto presente che per lo svolgimento di tale verifica possono essere investiti anche soggetti esterni, nel rispetto della normativa vigente.

La predisposizione delle politiche di remunerazione prevede inoltre il coinvolgimento della funzione di Pianificazione che, integrandosi con la funzione di Risk Management, offre il proprio contributo ai processi di autovalutazione del personale più rilevante e di declinazione di obiettivi in linea con il *budget* e con il piano strategico, corretti per i rischi assunti e sostenibili in un orizzonte temporale pluriennale.

La correttezza e la veridicità dei dati contabili alla base della consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari riconducibili alle informazioni di bilancio viene assicurata dal Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

5. Iter seguito nell'elaborazione delle politiche di remunerazione

La formulazione delle politiche di remunerazione avviene secondo l'*iter* di seguito descritto.

L'**Amministratore delegato della Capogruppo** d'intesa con il **Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti secondo le responsabilità ed i compiti descritti in

precedenza, assicura la predisposizione delle politiche di remunerazione, sottoponendole quindi al Consiglio di Amministrazione, dopo che su di esse si è espresso il Comitato Nomine e Remunerazione.

In particolare il **Comitato Nomine e Remunerazione**, dopo aver coinvolto le funzioni aziendali competenti, esprime il proprio parere in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale più rilevante, al fine di assicurarne la coerenza rispetto alle finalità perseguite con le politiche ed alle principali prassi di mercato.

Il **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo** esamina le politiche di remunerazione e, acquisiti i pronunciamenti espressi dal Comitato Nomine e Remunerazione, assume le relative deliberazioni.

I Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo recepiscono ovvero redigono¹ le politiche di remunerazione per quanto di propria competenza.

L'assemblea dei Soci di ciascuna Banca del Gruppo approva le Politiche di Remunerazione.

6. La struttura della remunerazione

La remunerazione, fatte salve l'applicazione delle norme di cui ai contratti collettivi ed alla contrattazione aziendale e le previsioni di maggior dettaglio indicate nel prosieguo del documento, in riferimento alla categoria del personale più rilevante, è formata dalle seguenti componenti:

a) Componente fissa:

- prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- adeguata alla professionalità ed alla responsabilità a ciascuno attribuita e soggetta a verifica di equità, interna ed esterna, anche con l'ausilio di valutazioni elaborate da consulenti indipendenti scelti dalla Capogruppo;
- determinata, per i membri dei Consigli di Amministrazione, anche in relazione alle particolari cariche ricoperte ed alla partecipazione ad eventuali Comitati interni;
- finalizzata alla sana e prudente gestione della Banca;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità;
- integrata da eventuali benefit aziendali validi per tutti i dipendenti o destinati ad alcuni di essi, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello inquadramento o di specifiche limitate attribuzioni.

b) Componente variabile, che rappresenta la retribuzione (intesa come ogni pagamento o beneficio) relativa alle performance del personale², idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione ottenuta e risultati raggiunti, corretti per i rischi assunti:

- determinata anche in considerazione dei livelli remunerativi offerti dal mercato per funzioni analoghe in strutture comparabili;
- determinata sulla base di parametri il più possibile oggettivi;
- determinata sulla base di un sistema di valutazione quantitativa e/o qualitativa, fatti salvi eventuali accordi con le Organizzazioni Sindacali (di seguito "OO.SS."), validi per tutti i dipendenti;
- strutturata, relativamente ai criteri quantitativi, su obiettivi sia di breve che di medio-lungo termine, assegnati al personale più rilevante, maggiormente responsabile della conduzione aziendale;
- eventualmente prevista in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata in alcun modo ai risultati economici per gli appartenenti alle funzioni di controllo e per i soggetti incaricati di redigere i documenti contabili e societari, fatti salvi eventuali accordi con le OO.SS., validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali;
- adeguatamente parametrata al profilo di rischio assunto;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo;

¹ Le Società del Gruppo quotate, in coerenza con quanto predisposto dalla Capogruppo, definiscono e formalizzano le proprie politiche di remunerazione.

² Con il termine "personale" le disposizioni di vigilanza Banca d'Italia intendono non solo il personale dipendente ma, più generalmente, tutti i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i collaboratori, nonché gli addetti alle reti distributive esterne.

- assegnata su base annua ed erogata prevedendo, nei casi descritti di seguito, meccanismi di differimento, clausole di *malus* e regole di restituzione (clausole di *claw back*) al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti;
- erogata, nei casi descritti di seguito, facendo ricorso ad un mix bilanciato di denaro e strumenti finanziari (i.e. *phantom stock*).

L'attribuzione di particolari cariche, aggiuntive rispetto alle responsabilità assegnate, può dar luogo a compensi il cui importo integra la componente fissa.

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate. In particolare il confronto sistematico con la remunerazione di mercato mira ad allineare la componente fissa alla professionalità ed alle responsabilità assegnate. Il limite all'incidenza della componente variabile viene mantenuto in una percentuale pari al 30% della componente fissa (tale componente assume un valore pari al 15% per il personale più rilevante delle funzioni di controllo), coerentemente con una vocazione di contenuta propensione all'assunzione del rischio e con il carattere premiante e non incentivante assunto dalla componente variabile.

Il limite indicato si determina con riferimento alla componente variabile non disciplinata dalla contrattazione collettiva (di cui al punto d) che segue) ed in relazione alla componente fissa spettante al momento dell'erogazione della componente variabile.

6.1. Articolazione della componente variabile

La componente variabile può essere costituita da:

- a) premio aziendale disciplinato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito "CCNL") e determinato con logiche di calcolo contenute nel Contratto integrativo aziendale, che prevede importi parametrati al livello di inquadramento;
- b) partecipazione agli utili aziendali, erogata sulla base dell'anzianità di servizio e dell'inquadramento, in attuazione di specifico accordo con le OO.SS.;
- c) premi derivanti da eventuali ulteriori accordi aziendali integrativi degli istituti di cui sopra;
- d) eventuale *bonus*, commisurato alla valutazione del raggiungimento di risultati economico-finanziari e/o quantitativi di altra natura e/o qualitativi.

Sistemi incentivanti propri delle funzioni commerciali, se attivati, debbono:

- conformarsi a criteri di sostenibilità reddituale ed ai rischi assunti;
- allinearsi alle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con particolare riferimento all'integrazione degli obiettivi commerciali con parametri qualitativi atti a mitigare rischi legali e reputazionali;
- risultare coerenti con il sistema di gestione della *performance*.

La sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile di cui al punto d) che precede viene valutata in relazione ai risultati aziendali e tenuto conto del livello di patrimonializzazione necessario a far fronte ai rischi assunti.

L'effettiva assegnazione e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi, viene definita in esito ad un processo gestito dalla funzione Risorse Umane presente in ciascuna Società.

Le modalità di erogazione sono differenziate per categorie di destinatari e possono prevedere il differimento di quota della componente variabile, l'applicazione di clausole di *malus* ed il riconoscimento di *bonus* in denaro che si determinano in base alla quotazione di mercato delle azioni BPER (*phantom stock plan*).

In specifiche situazioni possono inoltre essere applicate clausole che prevedono la restituzione di quanto percepito a titolo di remunerazione variabile (clausole di *claw-back*).

7. Il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante

Il processo risulta disciplinato nell'ambito del Regolamento di Gruppo relativo alla revisione annuale delle politiche di remunerazione. In tale contesto la Capogruppo avvia e provvede a documentare il processo di autovalutazione finalizzato all'identificazione del personale più rilevante del Gruppo.

Obiettivo del processo è individuare, tra tutto il personale del Gruppo, i soggetti che si configurano come personale più rilevante in quanto soggetti che assumono o possono assumere rischi significativi per il Gruppo. A tal fine sono considerati i seguenti criteri:

- contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste;
- ammontare e struttura della remunerazione percepita.

La funzione Risorse Umane, con il supporto della funzione di Risk Management (per la verifica del profilo di rischio e la definizione dei livelli di significatività rispetto al rischio complessivo di Gruppo) e della funzione Pianificazione (per l'integrazione con previsioni prospettiche sull'andamento delle Società del Gruppo), ha provveduto a documentare l'autovalutazione, integrando le analisi compiute dalle descritte funzioni con le valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

Il processo relativo al 2013 ha evidenziato, tra il personale più rilevante:

i) **Amministratori esecutivi:**

- Amministratore Delegato Banca popolare dell'Emilia Romagna

ii) **Direttori Generali e responsabili delle principali funzioni aziendali:**

- Direttore Generale Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Vice Direttore Generale Area Affari Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Vice Direttore Generale *Chief Financial Officer* Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Vice Direttore Generale *Chief Operating Officer* Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Direzione Governo del Credito di Gruppo (*Chief Lending Officer*) Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Affari Generali di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Commerciale di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Organizzazione di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Pianificazione Strategica e Controllo di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Contenzioso di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Direttore Generale BpER Services
- Direttore Generale Banco di Sardegna
- Vice Direttore Generale - Area Affari Banco di Sardegna
- Direttore Generale Banca della Campania
- Direttore Generale Banca Popolare del Mezzogiorno
- Direttore Generale Banca Popolare di Ravenna
- Direttore Generale Banca di Sassari
- Direttore Generale Cassa di Risparmio di Bra

iii) **Responsabili delle funzioni di controllo:**

- Direzione Rischi di Gruppo (*Chief Risk Officer*) Banca Popolare dell'Emilia Romagna
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Banca popolare dell'Emilia Romagna³
- Responsabile Direzione Revisione Interna di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Risorse Umane di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Servizio Antiriciclaggio Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Servizio Compliance di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Servizio Risk Management di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari Banco di Sardegna

³ Altresì titolare della Direzione Amministrazione e Bilancio di Gruppo.

iv) **Altri “risk takers”:**

- Responsabile Direzione Crediti Banca popolare dell’Emilia Romagna

Il processo di autovalutazione, in considerazione delle specificità delle singole controllate, ha individuato tra i responsabili delle funzioni di controllo da iscrivere nel personale più rilevante anche il Dirigente preposto del Banco di Sardegna, in ragione dell’esistenza di azioni di risparmio della controllata quotate sul mercato regolamentato.

Per il personale più rilevante le Disposizioni di vigilanza (Disposizioni di vigilanza, 30 marzo 2011) prevedono regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione (cfr. parr. 5.2.3, 5.2.4, e 5.3); ciò data la necessità di realizzare una piena rispondenza tra la remunerazione e l’andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

Dettagliata informativa *ex-post* circa la struttura della remunerazione percepita dal personale più rilevante viene annualmente fornita all’Assemblea.

8. Destinatari delle politiche di remunerazione

I soggetti interessati dalle politiche di remunerazione del Gruppo, ai sensi del Provvedimento, appartengono alle categorie che seguono:

1. Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. Componenti del Collegio Sindacale;
3. Personale più rilevante;
4. Altri dirigenti;
5. Quadri direttivi ed Aree professionali;
6. Collaboratori esterni.

9. Componenti del Consiglio di Amministrazione

Il compenso degli Amministratori è volto a premiare le competenze e le responsabilità affidate a chi ricopre detto incarico.

Per gli Amministratori non esecutivi la remunerazione è interamente fissa. Per gli Amministratori esecutivi⁴ è prevista, di norma, anche la presenza di una componente variabile. Ove gli Amministratori esecutivi non appartengano alla categoria del personale più rilevante e percepiscano remunerazione variabile, ad essi si applicano le previsioni relative agli “Altri Dirigenti” (di cui al par. 12 del presente documento).

Gli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche vedono la loro remunerazione integrata da un compenso, sempre in misura fissa, che tiene conto del maggior impegno profuso, delle accentuate competenze e delle specifiche responsabilità.

Il diverso impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l’assegnazione di medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare a cui partecipa.

Tale emolumento, anche in questo caso spettante in ragione della partecipazione ad ogni seduta, compete inoltre agli Amministratori che sono membri del Comitato Esecutivo e/o dei Comitati interni costituiti (ad es. Comitato per il Controllo Interno, Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Parti Correlate, ecc.).

Come previsto dallo Statuto vigente l’ammontare dei compensi da corrispondere agli Amministratori è determinato, annualmente in BPER, dall’Assemblea dei Soci ed è comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori, dell’emolumento aggiuntivo spettante ai membri del Comitato Esecutivo, nonché delle menzionate medaglie di presenza.

Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale: nello specifico essi si riferiscono al Presidente, ai Vice Presidenti ed all’Amministratore delegato.

⁴ Si intendono come Amministratori esecutivi, ai sensi delle presenti politiche, gli Amministratori / Consiglieri delegati.

10. Componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei Sindaci effettivi è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Sono precluse forme di remunerazione variabile ai membri del Collegio Sindacale.

11. Personale più rilevante

La remunerazione del personale più rilevante è composta da una componente fissa e da una componente variabile (quest'ultima non prevede di norma componenti derivanti dalla contrattazione collettiva).

Nell'ambito del percorso di progressivo allineamento ai requisiti previsti dal Provvedimento, la componente variabile del personale più rilevante, ancorché contenuta nell'entità massima al 30% della componente fissa e quindi limitata anche come ammontare complessivo, viene disciplinata secondo regole più stringenti (cfr. parr. 5.2.3, 5.2.4, e 5.3, Disposizioni cit.).

Per quel che riguarda in particolare l'allineamento al rischio *ex-ante*, essa si basa su risultati effettivi e duraturi; prende in considerazione anche obiettivi qualitativi; viene parametrata a indicatori di *performance*, quali di seguito identificati; viene misurata al netto dei rischi e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali.

Per l'accesso alla stessa, vengono identificate delle soglie minime correlate a risultati reddituali e ad un adeguato equilibrio nelle componenti patrimoniali di mezzi propri e attività assunte che vengono ponderate per i rischi definiti a livello consolidato.

Allo scopo di consentire l'allineamento tra gli obiettivi del *management* e gli obiettivi aziendali di medio – lungo termine, le politiche di remunerazione per l'anno 2013 prevedono il differimento temporale di quota parte della remunerazione variabile, qualora la stessa superi uno specifico importo determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Inoltre, qualora tale remunerazione variabile superi il predetto importo, è previsto il ricorso e l'assegnazione di un mix bilanciato di strumenti monetari e strumenti finanziari (i.e. *phantom stock*).

La valutazione della sostenibilità economico – patrimoniale dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile rispetto ai risultati attesi viene effettuata con il supporto delle funzioni di Risk Management e di Pianificazione.

Allo stato non è previsto l'incremento del *bonus* massimo in caso di conseguimento di risultati superiori al *budget*, che riguarda i risultati attesi come indicati da *tableau de bord*.

In presenza di significative ed impreviste modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione può dar luogo ad una revisione del *budget* annuale, con conseguente revisione degli obiettivi individuali.

11.1. Modalità di determinazione del *bonus*

In accordo con quanto precedentemente detto, la sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile assegnata al personale più rilevante (maggiormente responsabile della conduzione aziendale), viene valutata in relazione alla stabilità economica-finanziaria del Gruppo nel suo complesso.

La parte di remunerazione variabile, come precedentemente indicato, risulta infatti condizionata al raggiungimento di obiettivi economico – finanziari basilari (cosiddetti *entry gates*) che devono essere raggiunti congiuntamente per offrire la possibilità di percepire una remunerazione variabile. Gli *entry gates* identificati sono:

- a) *core tier 1 ratio*;
- b) utile lordo consolidato ante imposte;
- c) utile lordo individuale ante imposte.

Gli *entry gates* reddituali agiscono come segue:

- alle figure di capogruppo aventi funzioni di gruppo⁵, si applica il solo parametro consolidato;
- alle restanti figure il non superamento del livello minimo di *gate* reddituale consolidato decurta la remunerazione variabile per una percentuale pari al 60%, il non superamento del livello minimo del *gate* reddituale individuale decurta la remunerazione variabile per una percentuale pari al complementare 40%.

Ove i parametri che fungono da *entry gates* si attestino su livelli superiori ai minimi prestabiliti, ma inferiori a quelli *target* deliberati, la remunerazione variabile di ciascun soggetto sarà decurtata secondo una scala parametrica preventivamente definita dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

⁵ Alla luce della specificità del business svolto da parte della società consortile BPER Services, si applicano regole analoghe anche alle figure apicali di tale società.

Successivamente alla verifica del superamento di dette soglie minime, l'effettiva assegnazione e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi⁶, della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori⁷:

1. risultati economico-finanziari e di gestione del rischio:

- risultati del Gruppo nel suo complesso che sono:
 - i) *utile lordo consolidato ordinario (da tableau de bord aziendale);*
 - ii) *utile lordo consolidato cumulato ultimi 3 anni;*
 - iii) *primo margine consolidato;*
 - iv) *cost income consolidato;*
 - v) *costi operativi consolidati;*
 - vi) *core tier 1 ratio;*
 - vii) *IRAR⁸ consolidato;*
 - viii) *variazione del tasso di perdita attesa (consolidato);*
 - ix) *indicatore di rischio di liquidità consolidato*
 - x) *indicatore di rischio di tasso consolidato*
- risultati individuali di ciascuna Banca (al fine di considerare il contributo individuale che ciascuna Banca ha apportato al Gruppo), che sono:
 - i) *sbilancio raccolta/impieghi;*
 - ii) *primo margine (tale indicatore non è utilizzato per tutte le Banche del Gruppo);*
 - iii) *cost income;*
 - iv) *costi operativi;*
 - v) *utile lordo ordinario (da tableau de bord aziendale);*
 - vi) *variazione del tasso di perdita attesa;*
 - vii) *indicatore di rischio di tasso*

2. copertura delle responsabilità assegnate e dei progetti pianificati;

3. valori e comportamenti manageriali;

4. conduzione strategica.

Tali parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con le attività che il soggetto rilevante svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative che gestisce. Il sistema di correzione rispetto ai rischi assunti continuerà ad essere affinato in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni in vigore.

11.2. Modalità di erogazione dei premi individuali

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- al fine, come richiesto dal Provvedimento, di conseguire l'allineamento al rischio *ex-post* e per sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti;
- verificata la prassi di erogare importi contenuti a titolo premiante;
- confermando il prudente orientamento a contenere gli importi di tali *bonus* sia in termini assoluti che percentuali, rispetto alla componente fissa, anche quando destinati al personale più rilevante;
- intendendo mantenere elevato il valore motivazionale di tali strumenti premianti che potrebbe essere compromessa da una frammentazione e da una diluizione temporale;

ha definito che i *bonus* corrisposti superiori ad uno specifico ammontare determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, siano soggetti a meccanismi di differimento (salvo quanto previsto dalla disciplina di maggior rigore prevista per le figure di cui al paragrafo 11.3). Ciò tramite:

- il riconoscimento del 50% del *bonus* in quote annuali uguali, nel corso di 3 esercizi;

⁶ L'ammontare massimo teorico del *bonus* erogabile è la somma dei *bonus* massimi ottenibili a livello individuale: il limite all'incidenza della componente variabile su quella fissa è pari al 30% per tutti i soggetti rilevati fatta eccezione per il personale di controllo per il quale la soglia è pari al 15%.

⁷ Il modello di valutazione delle *performance* del personale più rilevante potrà subire variazioni in caso di eventuali modifiche normative ovvero disposizioni regolamentari pervenute da parte delle Autorità di Vigilanza.

⁸ Indicatore sviluppato internamente che misura l'adeguatezza patrimoniale di "secondo pilastro" calcolata come rapporto tra il capitale interno complessivo assorbito dai rischi (inclusa la componente di stress) e il capitale complessivo.

- l'erogazione delle quote differite avviene tramite assegnazioni in denaro collegate alla quotazione di mercato delle azioni ordinarie della Capogruppo (cd. "*phantom stock*" ovvero azioni "virtuali"), con periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

Le quote differite sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *entry gates*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

E' prevista, inoltre, l'applicazione di clausole di *claw back* sui premi corrisposti, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti.

Di seguito, fermi restando gli elementi complessivi di allineamento al rischio *ex-ante* ed *ex-post* sopra definiti, sono descritte le modalità applicate a ciascuna categoria di personale più rilevante.

11.3. La struttura dei compensi degli Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è composta da una componente fissa e da una componente variabile, con un'incidenza di quest'ultima che si mantiene entro il limite massimo del 30% della componente fissa.

La componente variabile viene determinata, sulla base dei parametri di *performance* sopra definiti, attraverso una valutazione bilanciata su due aree opportunamente ponderate. Detta determinazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il personale più rilevante. Le aree in riferimento sono:

1. area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio (misurata secondo i parametri quantitativi di cui al paragrafo 11.1);
2. area della conduzione strategica e dei comportamenti manageriali.

La correlazione tra l'ammontare della remunerazione variabile ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo la valutazione del livello di raggiungimento di risultati economici e patrimoniali coerenti con la pianificazione annuale e triennale, secondo indicatori definiti dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con il sistema di allineamento al rischio *ex-ante* complessivo.

L'area della conduzione strategica e dei comportamenti manageriali garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori del Gruppo, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata qualitativamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'allineamento *ex-post* viene assicurato applicando in misura più stringente i requisiti previsti dal Provvedimento, in considerazione della possibilità di assumere per il singolo soggetto rischi per l'intero Gruppo in misura più significativa rispetto al restante personale. Al riguardo, in particolare sono previsti: a) il differimento del 60% del *bonus* in quote annuali uguali, in 3 esercizi, soggette alle stesse condizioni di *malus* previste per il restante personale più rilevante; b) l'erogazione del 50% del *bonus* con assegnazione di *phantom stock* della Capogruppo, con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 2 anni per la quota immediata e di 1 anno per le quote differite.

Si applica inoltre la clausola di *claw-back* già descritta in precedenza per il personale più rilevante.

11.4. La struttura dei compensi delle funzioni di controllo

La remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo è composta da una parte fissa, integrata da una specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza massima del 15% sulla componente fissa.

Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni.

Agli appartenenti alla categoria si applicano gli *entry gates*⁹, le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di *malus* e di *claw back* definite per il restante personale più rilevante.

11.5. La struttura dei compensi della Direzione Generale di Banca popolare dell'Emilia Romagna e del restante personale più rilevante del Gruppo

La remunerazione dei componenti la Direzione Generale di Banca popolare dell'Emilia Romagna¹⁰ e del restante personale più rilevante del Gruppo BPER è composta da una parte fissa e da una parte variabile, con un'incidenza di quest'ultima che si mantiene entro il limite massimo del 30%¹¹ della componente fissa.

⁹ Per il personale di controllo è verificato esclusivamente il superamento dei livelli minimi associati ai parametri *entry gate*. Non si applicano per contro gli ulteriori meccanismi di decurtazione graduale dei bonus

¹⁰ In accordo con la struttura organizzativa in vigore alla data di emanazione delle presenti Politiche da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, al Direttore Generale di BPER si applica la struttura di compensi prevista per la figura dell'Amministratore Delegato della medesima Banca, in considerazione del fatto che ricopre contestualmente entrambe le posizioni.

¹¹ Il limite massimo è ridotto al 15% se la valutazione è condotta esclusivamente su base qualitativa ovvero sulla base della valutazione di: copertura delle responsabilità assegnate e dei progetti pianificati; valori e comportamenti manageriali; conduzione strategica.

La componente variabile viene determinata attraverso la valutazione bilanciata, su tre aree, opportunamente ponderate e modulate, in coerenza con le responsabilità assegnate e le priorità. Detta determinazione viene realizzata nel rispetto del piano annuale (oppure del piano industriale), dopo aver verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il personale più rilevante. Le aree di riferimento sono:

1. area dei risultati economico-finanziari e di gestione del rischio (misurata secondo i parametri quantitativi di cui al paragrafo 11.1);
2. area della copertura delle responsabilità assegnate e dei progetti pianificati;
3. area dei comportamenti manageriali.

La correlazione tra l'ammontare di remunerazione variabile ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo la valutazione del livello di raggiungimento dei risultati economici di medio – lungo termine e del conseguimento di obiettivi specifici, legati a progetti pianificati.

L'area dei comportamenti manageriali assicura il collegamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori del Gruppo, sostenendo i risultati nel medio-lungo periodo e lo sviluppo delle professionalità necessarie.

Agli appartenenti alla categoria, qualora percepiscano un *bonus* superiore ad uno specifico importo determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, si applicano le regole di differimento della parte variabile, attraverso l'assegnazione di *phantom stock* della Capogruppo, con periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

Si applicano inoltre le clausole di *malus* e di *claw back* definite per il personale più rilevante.

12. Altri Dirigenti

La remunerazione degli altri dirigenti è composta da una parte fissa e da una parte variabile: quest'ultima, al netto della componente derivante dall'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS., risulta di contenuta entità e si mantiene comunque entro il limite massimo del 30% della componente fissa.

La componente variabile è determinata sulla base di valutazioni quantitative e/o qualitative, fatta salva l'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS.: l'eventuale *bonus* è erogato a fronte di prestazioni di particolare significatività.

Possono essere definite condizioni di accesso all'erogazione di *bonus*, identificando soglie minime correlate ai risultati reddituali delle specifiche Società di appartenenza. In particolare, nel caso in cui non si raggiungano i livelli minimi associati ai parametri *entry gate* applicati al personale più rilevante, ovvero nel caso in cui si attivino i meccanismi di decurtazione dei *bonus* a causa del non raggiungimento dei *target*, sarà cura del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo valutare se assoggettare ai medesimi meccanismi parte o tutta la remunerazione variabile prevista per la presente categoria di personale.

In caso di *bonus* superiore ad uno specifico importo determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (ed, in ogni caso, all'interno del limite massimo definito), è previsto il differimento di almeno un anno di una parte del *bonus*, soggetto a condizioni di *malus* (ove non diversamente specificato, si applicano le stesse condizioni di *malus* previste per il personale più rilevante).

E' prevista l'applicazione di clausole di *claw back* sui *bonus* corrisposti, che prevedono la restituzione delle somme percepite in caso di comportamenti fraudolenti del personale, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti.

Per il personale con responsabilità significative nelle funzioni di controllo (diverso dai responsabili delle funzioni) non ricompreso fra il personale più rilevante, la componente variabile, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dagli accordi con le OO.SS., è correlata a obiettivi specifici di funzione e non al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari.

13. Quadri direttivi e aree professionali

La remunerazione di quadri direttivi e aree professionali è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Quest'ultima, considerata al netto della componente derivante dall'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS., risulta di contenuta entità e si mantiene comunque entro il limite massimo del 30% della componente fissa.

La componente variabile è determinata in coerenza con le metodologie di gestione della performance o di valutazione della prestazione, in vigore per tale categoria, fatta salva l'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS., validi per tutti i dipendenti: l'eventuale *bonus* è erogato a fronte di prestazioni di particolare significatività.

In caso di *bonus* superiore ad uno specifico importo determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (ed, in ogni caso, all'interno del limite massimo definito), è previsto il differimento di almeno un anno di una parte del *bonus*, soggetto a condizioni di *malus* (ove non diversamente specificato, si applicano le stesse condizioni di *malus* previste per il personale più rilevante).

E' prevista l'applicazione di clausole di *claw back* sui *bonus* corrisposti, che prevedono la restituzione delle somme percepite in caso di comportamenti fraudolenti del personale, senza i quali le performance rilevate non sarebbero state raggiunte.

Per il personale con responsabilità significative nelle funzioni di controllo (diverso dai responsabili delle funzioni) non ricompreso fra il personale più rilevante, la componente variabile, fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dagli accordi con le OO.SS., è correlata a obiettivi specifici di funzione e non al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari.

14. Collaboratori esterni

Le Società del Gruppo usufruiscono del contributo di un numero molto limitato di collaboratori esterni non legati ad esse da rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di norma di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente.

La remunerazione dei collaboratori esterni è formata, di norma, dalla sola componente fissa.

15. Benefit

Il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da eventuali *benefit* aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello inquadramentale o di specifiche limitate attribuzioni.

16. Politica pensionistica e di fine rapporto

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali.

Eventuali accordi per compensi dovuti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro subordinato, diversi da quelli disciplinati dalle rispettive normative, se attivati, sono soggetti al Provvedimento e dunque collegati alle performance realizzate e ai rischi assunti. Eventuali accordi non coerenti con le presenti politiche saranno ricontrattualizzati nel rispetto delle disposizioni vigenti.

17. Gestione e revisione delle politiche di remunerazione

Le politiche vengono predisposte con periodicità annuale, secondo l'*iter* previsto nel presente documento ed in base a quanto disciplinato nel Regolamento di Gruppo. Esse vengono ogni anno sottoposte all'Assemblea dei Soci di BPER e di ciascuna Banca del Gruppo per l'approvazione.

18. Informativa sulle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione 2012

In accordo con quanto definito dal Provvedimento Banca d'Italia e con le politiche di remunerazione poste in essere da parte del Gruppo BPER con riferimento all'esercizio 2012¹², si riportano le seguenti informazioni riguardanti l'attuazione delle predette politiche di remunerazione e i piani di compensi posti in essere:

- a) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- b) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;

¹² Nelle successive tabelle sono riportate anche le informazioni relative alle Politiche di remunerazione 2011.

- iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
- v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.

Tabella 1. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività

Gruppo bancario	Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna				Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna			
Periodo di riferimento	2011				2012			
Aree di attività	Investment banking	Retail banking	Asset management	Altre	Investment banking	Retail banking	Asset management	Altre
Personale addetto (numero)	202	8914	67	2999	191	8767	52	3012
di cui: componenti degli organi di amministrazione e controllo (numero)	368				353			
Remunerazione totale (mn)	11,3	386,2	3,2	143,3	9,8	383,9	2,1	141,5
di cui: remunerazione totale componenti degli organi di amministrazione e controllo (mn)	12,8				10,7			
di cui: remunerazione variabile totale (mn)	0,8	33,6	0,4	13,5	0,8	33,8	0,2	12,7
Dettaglio per Banca	Banca Popolare dell'Emilia Romagna				Banca Popolare dell'Emilia Romagna			
Personale addetto (numero)	65	3093	19	1247	100	3123	20	1342
di cui: componenti degli organi di amministrazione e controllo (numero)	25				31			
Remunerazione totale (mn)	3,6	137,1	1,0	63,5	4,0	138,1	1,0	63,1
di cui: remunerazione totale componenti degli organi di amministrazione e controllo (mn)	4,1				2,6			
di cui: remunerazione variabile totale (mn)	0,6	19,3	0,2	8,8	0,5	18,5	0,2	7,9
Dettaglio per Banca	Banco di Sardegna				Banco di Sardegna			
Personale addetto (numero)	8	1975	4	593	7	1911	4	592
di cui: componenti degli organi di amministrazione e controllo (numero)	24				23			
Remunerazione totale (mn)	0,6	84,9	0,2	28,1	0,5	81,9	0,2	28,1
di cui: remunerazione totale componenti degli organi di amministrazione e controllo (mn)	1,1				1,1			
di cui: remunerazione variabile totale (mn)	0,1	5,6	0,0	1,9	0,0	4,5	0,0	1,7

Nota 1: i dati sopra esposti si riferiscono agli importi di imponibile contributivo per il personale dipendente delle società italiane e agli importi corrispondenti per le società estere. Per quanto concerne i componenti degli organi di amministrazione e di controllo le informazioni riportate fanno riferimento ai compensi percepiti con riferimento all'esercizio 2012.

Nota 2: I dati riferiti al personale distaccato sono stati imputati alla società presso la quale tale personale risulta assunto (società distaccante).

Nota 3: I dati relativi ai componenti degli organi di amministrazione e controllo si riferiscono ai soli soggetti che hanno percepito remunerazione nel corso dell'esercizio 2012.

Tabella 2. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante” (DATI DI GRUPPO)

Codice del gruppo bancario	Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna				Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna			
Periodo di riferimento	2011				2012			
Aree di attività	Investment banking	Retail banking	Asset management	Altre	Investment banking	Retail banking	Asset management	Altre
Personale più rilevante (numero)	1,00	3,00		24,00	1,00	4,00		23,00
<i>di cui: amministratori esecutivi (numero)</i>	2,00				2,00			
<i>di cui: Direttori Generali e responsabili delle principali funzioni aziendali (numero)</i>	16,00				15,00			
<i>di cui: responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno</i>	7,00				9,00			
<i>di cui: Altri risk takers (numero)</i>	3,00				2,00			
Remunerazione fissa totale (mn)	0,66	0,55		7,15	0,60	0,77		5,94
Remunerazione variabile totale (mn)		0,12		0,98				
<i>di cui: in contanti (mn)</i>		0,10		0,75				
<i>di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati (mn)</i>		0,02		0,23				
<i>di cui: in altri strumenti finanziari (mn)</i>								
Remunerazione variabile differita totale (mn)		0,02		0,23				
<i>di cui: in contanti (mn)</i>								
<i>di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati (mn)</i>		0,02		0,23				
<i>di cui: in altri strumenti finanziari (mn)</i>								
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile relativa ad anni precedenti				(0,06)	(0,01)	(0,01)		(0,06)
Numero di beneficiari di remunerazione variabile garantita								
Importo complessivo di remunerazione variabile garantita (mn)								
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro								1,00
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro (mn)								0,03
Numero di beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro				3,00				2,00
Importo complessivo di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (mn)				3,61				0,81
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro				4,00				1,00
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro (mn)				0,45				0,11
Numero di beneficiari di benefici pensionistici discrezionali								
Importo complessivo di benefici pensionistici discrezionali (mn)								

Nota: Relativamente ai Trattamenti di Fine Rapporto e alle somme erogate/spettanti in seguito alla cessazione del rapporto, l'importo più elevato pagato ad una singola persona è pari a Euro 510.000.

PARTE II

BANCO DI SARDEGNA SPA - ELEMENTI DI SPECIFICITA'

Il documento “Politiche di remunerazione 2013 del Gruppo BPER”, per sua natura essendo elaborato per l'intero Gruppo bancario, presenta alcuni riferimenti che non trovano riscontro nello Statuto del Banco di Sardegna.

Con particolare riguardo al paragrafo 9 “Componenti del Consiglio di Amministrazione”, si specifica che per il Banco l'ammontare del compenso da corrispondere agli amministratori è determinato dall'Assemblea dei soci per l'intero periodo di durata del loro ufficio ed è comprensivo della componente fissa attribuita agli amministratori, dell'emolumento aggiuntivo, sempre in misura fissa, spettante ai componenti il Comitato esecutivo, nonché delle medaglie di presenza. Si precisa che l'Assemblea dei soci determina altresì l'emolumento, sempre in misura fissa, da corrispondere al Presidente e al Vice Presidente del Consiglio di amministrazione. Gli ulteriori compensi spettanti ad amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio sindacale.



Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2012

Sassari, 15 marzo 2013

SEZIONE II. RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2012

1. PARTE PRIMA: LE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE, COMPRESI I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
2. PARTE SECONDA: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2012, A QUALSIASI TITOLO E IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ E DA SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE, AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	26
Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	26
Tabella 2. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	28
Tabella 3. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	29
3. PARTE TERZA: PARTECIPAZIONI DETENUTE, NELLA SOCIETÀ E NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE, DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NONCHÉ DAI CONIUGI NON LEGALMENTE SEPARATI E DAI FIGLI MINORI, DIRETTAMENTE O PER IL TRAMITE DI SOCIETÀ CONTROLLATE, DI SOCIETÀ FIDUCIARIE O PER INTERPOSTA PERSONA	30
Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.	30

1. Parte prima: le voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La remunerazione, fatte salve l'applicazione delle norme di cui ai contratti collettivi ed alla contrattazione aziendale e le previsioni di maggior dettaglio indicate nel documento, in particolare per la categoria del personale più rilevante, è formata dalle seguenti componenti:

a) Componente fissa:

- prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- adeguata alla professionalità ed alla responsabilità a ciascuno attribuita e soggetta a verifica di equità, interna ed esterna, anche con l'ausilio di valutazioni elaborate da consulenti indipendenti scelti dalla Banca;
- determinata, per i membri del Consiglio di Amministrazione, anche in relazione alle particolari cariche ricoperte ed alla partecipazione ad eventuali Comitati interni;
- finalizzata alla sana e prudente gestione della Banca;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità;
- integrata da eventuali benefit aziendali validi per tutti i dipendenti o destinati ad alcuni di essi, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello inquadramentale o di specifiche, limitate, attribuzioni;

b) Componente variabile, che rappresenta la retribuzione relativa alle *performance* dei dipendenti e che rispecchia il legame tra retribuzione ottenuta e risultati raggiunti:

- determinata anche in considerazione dei livelli remunerativi offerti dal mercato per funzioni analoghe in strutture comparabili;
- determinata sulla base di parametri il più possibile oggettivi;
- determinata sulla base di un sistema di valutazione quantitativa e/o qualitativa, fatti salvi eventuali accordi con le Organizzazioni Sindacali (di seguito "OO.SS."), validi per tutti i dipendenti;
- strutturata, relativamente ai criteri quantitativi, su obiettivi sia di breve che di medio-lungo termine, assegnati al personale più rilevante, maggiormente responsabile della conduzione aziendale;
- eventualmente prevista in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata in alcun modo ai risultati economici per gli appartenenti alle funzioni di controllo e per i soggetti incaricati di redigere i documenti contabili e societari, fatti salvi eventuali accordi con le OO.SS., validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali;
- adeguatamente parametrata al profilo di rischio assunto;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo;
- assegnata su base annua ed erogata prevedendo, nei casi descritti di seguito, meccanismi di differimento, clausole di *malus* e regole di restituzione (clausole di *claw back*) al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti;
- erogata, nei casi descritti di seguito, facendo ricorso ad un mix bilanciato di denaro e strumenti finanziari (i.e. *phantom stock*).

L'attribuzione di particolari cariche, aggiuntive rispetto alle responsabilità assegnate, può dar luogo a compensi il cui importo integra la componente fissa.

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate. In particolare il confronto sistematico con la remunerazione di mercato mira ad allineare la componente fissa alla professionalità ed alle responsabilità assegnate. Il limite all'incidenza della componente variabile viene mantenuto in una percentuale pari al 30% della componente fissa (tale componente assume un valore pari al 15% per il personale più rilevante delle funzioni di controllo), coerentemente con una vocazione di contenuta propensione all'assunzione del rischio e con il carattere premiante e non incentivante assunto dalla componente variabile.

Il limite indicato si determina con riferimento alla componente variabile non disciplinata dalla contrattazione collettiva (di cui al punto d) che segue) ed in relazione alla componente fissa spettante al momento dell'erogazione della componente variabile.

La componente variabile può essere costituita da:

- a) premio aziendale, disciplinato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito “CCNL”) e determinato con logiche di calcolo contenute nel Contratto integrativo aziendale, che prevede importi parametrati al livello di inquadramento;
- b) premi derivanti da accordi aziendali integrativi degli istituti di cui sopra;
- c) eventuale *bonus*, commisurato alla valutazione del raggiungimento di risultati economico-finanziari e/o quantitativi di altra natura e/o qualitativi.

La sostenibilità dell’ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile di cui al punto d) che precede viene valutata in relazione ai risultati consolidati e tenuto conto del livello di patrimonializzazione necessario a far fronte ai rischi assunti.

L’effettiva assegnazione e la relativa entità, nell’ambito dei limiti massimi, viene definita in esito ad un processo gestito dalla funzione Risorse Umane.

Le modalità di erogazione sono differenziate per categorie di destinatari e possono prevedere il differimento di quota della componente variabile, l’applicazione di clausole di *malus* ed un riconoscimento con ricorso a *bonus* in denaro che si determinano in base alla quotazione di mercato delle azioni BPER (*phantom stock plan*¹³).

In specifiche situazioni possono inoltre essere applicate clausole che prevedono la restituzione di quanto percepito a titolo di remunerazione variabile (clausole di *claw-back*).

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali.

Eventuali accordi per compensi dovuti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro subordinato e che non siano quelli disciplinati dalle rispettive normative, se attivati, sono soggetti al Provvedimento e dunque collegati alle performance realizzate e ai rischi assunti.

Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si evidenzia che non sono stabiliti accordi tra la Banca e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategica che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento / revoca senza giusta causa o se il lavoro cessa in seguito ad un’offerta pubblica di acquisto.

¹³ Per i dettagli relativi al piano *phantom stock* si veda il documento “Documento informativo sul piano di incentivazione *phantom stock* 2013” che verrà sottoposto all’approvazione della prossima Assemblea dei Soci in conformità con quanto richiesto dall’articolo 114-bis del Testo unico.

2. Parte seconda: compensi corrisposti nell'esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	-1 Compensi fissi	-2 Compensi per la partecipazione a comitati	-3 Compensi variabili non equity Bonus ed altri incentivi	-4 Benefici non monetari	-5 Altri compensi	-6 Totale	-7 Fair Value dei compensi equity	-8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
FARINA FRANCO ANTONIO	Presidente CdA (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				197			1		198		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				197	-	-	1	-	198		
SPALLANZANI IVANO	Vice presidente CdA (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77			1		78		
(II) Compensi da controllate				86	-	-	-	-	86		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				163	-	-	1	-	164		
CAPITTA ANTONIO GREGORIO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	10		1		48		
(II) Compensi da controllate				28	-	-	-	-	28		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				65	10	-	1	-	76		
DALMASSO LUCREZIO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37			1		38		
(II) Compensi da controllate				15	-	-	-	-	15		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				52	-	-	1	-	53		
FALCO PIER PAOLO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	1		1		39		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				37	1	-	1	-	39		
LEONI GUIDO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36	10		1		47		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				36	10	-	1	-	47		
LOI FRANCESCO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	10		1		48		
(II) Compensi da controllate				40	-	-	-	-	40		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				77	10	-	1	-	88		
ODORICI LUIGI	Consigliere (*)	24/02-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32	7		1		41		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				32	7	-	1	-	41		
PINNA GIOMMARIA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37			1		38		
(II) Compensi da controllate					-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				37	-	-	1	-	38		
PINNA PARGAGLIA GIOVANNI	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	5		1		44		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				37	5	-	1	-	44		
PISANO ROMOLO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	10		1		48		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				37	10	-	1	-	48		
RACUGNO GABRIELE	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36	5		1		42		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				36	5	-	1	-	42		
RICCARDI RICCARDO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37	1		1		39		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate											
(III) Totale				37	1	-	1	-	39		

(dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus ed altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
SESTU PAOLO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52	5		1		58		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				52	5	-	1	-	58		
SITZIA FRANCESCO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	1		1		49		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				47	1	-	1	-	49		
PILLONI VITTORIO	Presidente CS	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				72			1		73		
(II) Compensi da controllate				6	-	-	-	-	6		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				78	-	-	1	-	79		
GHI GIOVANNI	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48			1		50		
(II) Compensi da controllate				13	-	-	-	-	13		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				61	-	-	1	-	62		
PALA DELFINA	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48			1		49		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				48	-	-	1	-	49		
PROFILI PIER PAOLO	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48			1		49		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				48	-	-	1	-	49		
SERANTONI FRANCESCO	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50			1		51		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				50	-	-	1	-	51		
DENTI RAFFAELINA	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
(II) Compensi da controllate				29	-	-	-	-	29		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				29	-	-	-	-	29		
PIRAS CARLO	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				0	-	-	-	-	0		
VASCONI NEREO	Sindaco	01/01-31/12	Assemblea 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
(II) Compensi da controllate				6	-	-	-	-	6		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				7	-	-	-	-	7		
VANDELLI ALESSANDRO	Direttore Generale	fino al 30/06									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				298					432		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				298	-	-	-	-	432		
CUCCURESE GIUSEPPE	Direttore Generale	dal 01/07									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				205		(**) 30	7		242		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				205	-	30	7	-	242		
N°3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				545			10	3	623		
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				545	-	-	10	3	623		

Nota: i soggetti contrassegnati con “*” sono membri del Comitato Esecutivo. Le date riportate nelle colonne “C” e “D” si riferiscono a: a) carica di amministratore per i membri del Consiglio di Amministrazione prescindendo dal ruolo ricoperto; b) carica di sindaco per i membri del Collegio Sindacale prescindendo dal ruolo ricoperto; C) al rapporto di lavoro per il DG prescindendo dal ruolo ricoperto.

(**) L'importo corrisponde ad un bonus d'ingresso.

Tabella 2. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A)	(B)	-1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
VANDELLI ALESSANDRO	Direttore Generale dal 1/01 al 30/6/12												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Politiche di remunerazione 2012												
	Politiche di remunerazione 2011		4.252 Phantom Stock	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei due esercizi successivi						2.126			
(II) Compensi da controllate e collegate	Non applicabile												
(III) Totale													

Nota: I dati riportati sono presenti anche nelle tabelle di Capogruppo, conteggiati in modo aggregato insieme agli altri Dirigenti Strategici

Tabella 3. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A)	(B)	-1	-2			-3			-4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
VANDELLI ALESSANDRO	Direttore Generale fino al 30/06								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2012	-	-	-	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2011	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			0	0	0	0	0	0	0
CUCCURESE GIUSEPPE	Direttore Generale dal 01/07								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2012	-	-	-	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2011	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			0	0	0	0	0	0	0
N. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2012	-	-	-	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2011	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non Applicabile	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			0	0	0	0	0	0	0

3. Parte terza: partecipazioni detenute, nella società e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona

Gli schemi che sono riportati successivamente contengono le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2011	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2012
FARINA FRANCO ANTONIO	Presidente CdA		-	-	-	-
SPALLANZANI IVANO	Vice Presidente CdA	Banca di Sassari	100	-	-	100
CAPITTA ANTONIO	Amministratore	Banca di Sassari	10	-	-	10
DALMASSO LUCREZIO	Amministratore		-	-	-	-
FALCO PIER PAOLO	Amministratore		-	-	-	-
LEONI GUIDO	Amministratore		-	-	-	-
LOI FRANCESCO	Amministratore	Banca di Sassari	314	-	-	314
ODORICI LUIGI	Amministratore		-	-	-	-
PINNA GIOMMARIA	Amministratore		-	-	-	-
PINNA PARGAGLIA GIOVANNI	Amministratore		-	-	-	-
PISANO ROMOLO	Amministratore		-	-	-	-
RACUGNO GABRIELE	Amministratore	Banca di Sassari	10	-	-	10
RICCARDI RICCARDO	Amministratore		-	-	-	-
SESTU PAOLO	Amministratore		-	-	-	-
SITZIA FRANCESCO	Amministratore	Banco di Sardegna (azioni di risparmio)	500	-	-	500
PILLONI VITTORIO	Presidente C. S.		-	-	-	-
GHI GIOVANNI	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
PALA DELFINA	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
PROFILI PIER PAOLO	Sindaco Effettivo		213	-	-	213
SERANTONI FRANCESCO	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
CUCCURESE GIUSEPPE	Direttore Generale		-	-	-	-

Sassari, 15 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente