



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. 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 sulla remunerazione

(redatto ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971
del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

SASSARI 16 MARZO 2012



INDICE

<u>Sintesi</u>	<u>3</u>
<u>Parte I. Politiche di remunerazione del Banco di Sardegna S.p.A.</u>	<u>4</u>
<u>Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2011</u>	<u>23</u>

SINTESI

In ottemperanza a quanto richiesto a livello normativo, nel corso del 2011 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 e i sistemi di incentivazione del personale.

Nel confermare e consolidare i pilastri della propria politica, il Gruppo ha proceduto anche con riferimento al prossimo esercizio 2012 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 2012 del Gruppo BPER: la sezione definisce il modello adottato da parte del Gruppo relativamente alle politiche che saranno attuate con riferimento all'esercizio 2012;
inoltre, alla luce del Provvedimento Banca d'Italia dello scorso 30 marzo 2011, 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 2011.
- II. Relazione annuale sulla remunerazione 2011: la sezione contiene le principali evidenze (riferite al Banco di Sardegna) 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 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.



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

Sassari, 16 marzo 2012

PARTE I

Politiche di remunerazione 2012 del Gruppo BPER

PARTE II

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

PARTE I. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2012 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	13
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.....	15
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.....	17
15. BENEFIT	17
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 2011.....	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", emanato il 30 marzo 2011 (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 all'art. 114 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 2011.

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

Nel 1994 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 ha registrato al 31 dicembre 2010 un attivo consolidato pari a euro 60,5 miliardi. Tale valore lo colloca tra i “gruppi bancari maggiori”, ossia quelli con rilevanza sistemica nazionale. E’ peraltro opportuno rilevare che all’interno del Gruppo nessuna delle Banche, ivi compresa la Capogruppo, supera la soglia di euro 40 miliardi di totale dell’attivo, indicata nel Provvedimento ai fini dell’individuazione degli intermediari “maggiori”. 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 prevede che, con apposito Regolamento di Gruppo, vengano 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, che restano, come detto, responsabili dell'applicazione delle politiche e del rispetto del quadro normativo di riferimento, definiscono con propri regolamenti 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 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, d'intesa con l'**Amministratore delegato della stessa**, che si avvale 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;

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;
- assegnata su base annua ed erogata prevedendo, nei casi descritti di seguito, meccanismi di differimento,

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.

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 stesse (*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 verrà 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 2012 ha evidenziato, tra il personale più rilevante:

i) **Amministratori esecutivi:**

- Amministratore delegato, Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Amministratore delegato, Meliorbanca

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 Operating Officer* Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Vice Direttore Generale *Chief Financial Officer* Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Affari Generali Banca popolare dell'Emilia Romagna
- *Chief Lending Officer* Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Commerciale di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Direttore Generale Banco di Sardegna
- Vice Direttore Generale -Direzione Area Legale e Contenzioso Banco di Sardegna
- Direttore Generale Banca della Campania
- Direttore Generale Banca Popolare del Mezzogiorno
- Direttore Generale Banca Popolare Lanciano e Sulmona
- Direttore Generale Cassa di risparmio delle province dell'Aquila
- Direttore Generale Banca Popolare di Ravenna
- Direttore Generale Banca di Sassari
- Direttore Generale Banca Popolare di Aprilia

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

- Dirigente Preposto Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Risorse Umane di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- *Chief Risk Officer* Banca Popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Revisione Interna di Gruppo 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
- Responsabile Servizio Antiriciclaggio e Presidio Normative Specifiche Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Servizio Controlli Creditizi di Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Dirigente Preposto Banco di Sardegna

iv) **Altri "risk takers":**

- Responsabile Direzione Crediti Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Responsabile Direzione Area Clienti Banco di Sardegna

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 esecutivi³ 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 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.

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 per i membri del Collegio Sindacale.

³ Si intendono come Amministratori esecutivi, ai sensi delle presenti politiche, gli Amministratori e Consiglieri delegati.

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. Per il 2012 sono identificati come indicatori l'Utile lordo ante imposte consolidato ed il *Core Tier 1 ratio* (a partire dal 2013 sarà valutata l'aggiunta di metriche di misurazione della liquidità).

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 2012 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 necessariamente 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.

Successivamente alla verifica del superamento di dette soglie minime, l'effettiva assegnazione e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi⁴, della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori⁵:

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

- risultati del Gruppo nel suo complesso (da bilancio consolidato di Gruppo) (al fine di tenere conto del livello di patrimonializzazione necessario a far fronte ai rischi assunti) 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) *costo del credito consolidato*;
 - v) *cost income consolidato*;
 - vi) *core tier 1 ratio*.

⁴ 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%.

⁵ 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.

- 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) *costo del credito*;
 - iii) *primo margine (tale indicatore non è utilizzato per tutte le Banche del Gruppo)*;
 - iv) *cost income*;
 - v) *utile lordo ordinario (da tableau de bord aziendale)*.
- 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 sarà progressivamente integrato con ulteriori elementi per tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese (a tal fine è in corso di verifica la declinazione delle specifiche metriche).

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 40% del *bonus* in quote annuali uguali, nel corso di 3 esercizi;
- 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.

Nei prossimi anni, in linea con la progressiva attivazione di *budget* che integrino obiettivi di ottimizzazione nell'assunzione del rischio declinati a livelli più granulari, verrà verificata l'opportunità di rivedere il mix fisso - variabile, nell'ottica di premiare il raggiungimento di obiettivi di extra-budget e quindi di aumentare la quota di *bonus* oggetto di differimento.

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 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 Romagna⁶ 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% della componente fissa.

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.

⁶ 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.

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 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 un anno di una parte del *bonus*, soggetto a condizioni di *malus* (ad es. soglie reddituali e patrimoniali da raggiungere nell'esercizio precedente l'erogazione della quota differita).

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 un anno di una parte del *bonus*, soggetto a condizioni di *malus* (ad es. soglie reddituali e patrimoniali da raggiungere nell'esercizio precedente l'erogazione della quota differita).

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.

16. Politica pensionistica e di fine rapporto

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali.

Gli 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 2011

In accordo con quanto definito dal Provvedimento Banca d'Italia del 30 marzo 2011 e con le politiche di remunerazione poste in essere da parte del Gruppo BPER con riferimento all'esercizio 2011, si riportano le seguenti informazioni riguardanti l'attuazione delle predette politiche di remunerazione e i piani di incentivazione 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;
 - 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

(dati in milioni di Euro)	Organi di amministrazione e di controllo		Aree di Business		Area Operations		Alta Direzione e servizi di staff		Rete distributiva		Collaboratori	
	Numero risorse	Remunerazione complessiva	Numero risorse	Remunerazione complessiva	Numero risorse	Remunerazione complessiva	Numero risorse	Remunerazione complessiva	Numero risorse	Remunerazione complessiva	Numero risorse	Remunerazione complessiva
BPER	27	4,1	262	15,5	132	5,0	549	26,6	3.000	122,5	34	0,5
Banco di Sardegna	23	1,1	161	7,7	357	15,0	231	13,6	1.930	78,8	3	0,0
Banca Sassari	15	0,5	101	4,4	13	0,5	73	3,6	380	16,6	-	-
Banca Popolare di Aprilia	15	0,4	16	0,8	9	0,4	28	1,5	146	6,0	4	0,0
Banca della Campania	21	0,5	73	4,1	98	4,1	105	5,7	850	36,0	-	-
Carispaq	19	0,4	43	2,3	37	1,7	68	4,1	316	13,1	-	-
BPLS	12	0,5	40	1,7	42	1,6	77	4,0	474	19,4	-	-
Meliorbanca	19	1,3	69	3,6	18	0,6	64	3,3	-	-	5	0,0
Banca del Mezzogiorno	27	0,7	42	2,4	129	5,3	97	5,3	708	28,1	-	-
Banca Popolare di Ravenna	12	0,4	56	2,7	36	1,4	44	2,5	351	14,6	2	0,0
Altre società del Gruppo	178	12,9	117	51,2	856	70,9	199	80,3	-	-	6	1,0
TOTALE	368	23	980	96,5	1.727	106,5	1.535	150,4	8.155	335,1	54	2

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 2011.

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

Tabella 2.i. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante" - importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari. (DATI DI GRUPPO)

(dati in migliaia di Euro)		Numero beneficiari	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile
Categoria I	Amministratori esecutivi	2	2.235	-
Categoria II	Direttori Generali e responsabili principali funzioni aziendali	16	4.573	872
Categoria III	Responsabili delle funzioni di controllo	7	997	107
Categoria IV	Altri "risk takers"	3	551	119
TOTALE		28	8.355	1.098

Tabella 2.ii e iii. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante” - importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie. (DATI DI GRUPPO)

(dati in migliaia di Euro)		Numero beneficiari	Remunerazione variabile erogata in contanti	Remunerazione variabile erogata in phantom stock
Categoria I	Amministratori esecutivi	-	-	-
Categoria II	Direttori Generali e responsabili principali funzioni aziendali	15	639	233
Categoria III	Responsabili delle funzioni di controllo	6	107	-
Categoria IV	Altri "risk takers"	3	97	22
TOTALE		24	843	255

Nota: la remunerazione in contanti è erogata nel 2012 (*upfront*); la remunerazione erogata in *phantom stock* è differita nei tre esercizi successivi. L'effettiva erogazione di quest'ultima è subordinata a regole di malus legate al raggiungimento degli *entry gates* dell'anno precedente quello di effettiva maturazione della quota e a un ulteriore periodo di mantenimento di 1 anno.

Tabella 2.iv. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante” - importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati.

(dati in migliaia di Euro)		Numero beneficiari	Remunerazioni erogate nel 2011 di competenza dell'esercizio precedente	Remunerazioni differite da erogare nel 2012 non riferite all'esercizio	Remunerazione differite non riferite all'esercizio che non verranno erogate
Categoria I	Amministratori esecutivi	-	-	-	-
Categoria II	Direttori Generali e responsabili principali funzioni aziendali	12	728	193	58
Categoria III	Responsabili delle funzioni di controllo	3	99	28	-
Categoria IV	Altri "risk takers"	3	118	15	-
TOTALE		18	945	236	58

Tabella 2.v e vi. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante” - i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l’esercizio e il numero dei relativi beneficiari. (DATI DI GRUPPO)

(dati in migliaia di Euro)		Numero beneficiari	Somme erogate/spettanti trattamenti di inizio rapporto	Somme erogate/spettanti in seguito alla cessazione del rapporto	Trattamenti di fine rapporto erogato nel 2011
Categoria I	Amministratori esecutivi	-	-	-	-
Categoria II	Direttori Generali e responsabili principali funzioni aziendali	3	-	3.307	448
Categoria III	Responsabili delle funzioni di controllo	1	-	300	-
Categoria IV	Altri "risk takers"	-	-	-	-
TOTALE		4	-	3.607	448

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 2.650.000.

PARTE II

BANCO DI SARDEGNA SPA - ELEMENTI DI SPECIFICITA'

Il documento "Politiche di remunerazione 2012 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.

Con particolare riguardo al paragrafo 17 "Gestione e revisione delle politiche di remunerazione" si specifica ancora che – ai sensi di Statuto - il documento verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci del Banco alla prima favorevole occasione.



Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2011

Sassari, 16 marzo 2012

SEZIONE II. RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2011

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 **25**
2. **PARTE SECONDA:** COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2011, 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..... **27**
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..... **31**

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 prosieguo del 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;

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) 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 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.

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*⁷).

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

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.

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali.

Gli 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.

⁷ Per i dettagli relativi al piano *phantom stock* si veda il documento “Documento informativo sul piano di incentivazione *phantom stock* 2011” 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 2011, 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)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	
Cognome e Nome	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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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				196	1			4		201		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				196	1	-	-	4	-	201	-	-
SPALLANZANI IVANO	Vice Presidente CdA (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75	1			4		80		
(II) Compensi da controllate e collegate				86						86		
(III) Totale				161	1	-	-	4	-	166	-	-
CAPITTA ANTONIO GREGORIO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	11			4		50		
(II) Compensi da controllate e collegate				25						25		
(III) Totale				60	11	-	-	4	-	75	-	-
DALMASSO LUCREZIO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35				4		39		
(II) Compensi da controllate e collegate				15						15		
(III) Totale				50	-	-	-	4	-	54	-	-
FALCO PIERPAOLO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36				4		40		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				36	-	-	-	4	-	40	-	-
LEONI GUIDO	Consigliere	01/01-10/11	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	10			4		44		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				30	10	-	-	4	-	44	-	-
LEONI GUIDO	Consigliere	20/12-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1						1		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				1	-	-	-	-	-	1	-	-
LOI FRANCESCO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	11			4		50		
(II) Compensi da controllate e collegate				39						39		
(III) Totale				74	11	-	-	4	-	89	-	-
PINNA GIOMMARIA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36				4		40		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				36	-	-	-	4	-	40	-	-
PINNA PAPPAGLIA GIOVANNI	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36	3			4		43		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				36	3	-	-	4	-	43	-	-
PISANO ROMOLO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	11			4		50		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				35	11	-	-	4	-	50	-	-
RACUGNO GABRIELE	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	3			4		42		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				35	3	-	-	4	-	42	-	-
RICCARDI RICCARDO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35				4		39		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				35	-	-	-	4	-	39	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SESTU PAOLO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	3			4		57		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				50	3	-	-	4	-	57	-	-
SITZIA FRANCESCO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47				4		51		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				47	-	-	-	4	-	51	-	-
VIOLA FABRIZIO	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	11			4		50		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				35	11	-	-	4	-	50	-	-
PILLONI VITTORIO	Presidente Collegio Sindacale	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71	1			4		76		
(II) Compensi da controllate e collegate				42						42		
(III) Totale				113	1	-	-	4	-	118	-	-
GHI GIOVANNI	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	1			4		52		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				47	1	-	-	4	-	52	-	-
PALA DELFINA	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	1			4		52		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				47	1	-	-	4	-	52	-	-
PROFILI PIERPAOLO	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	1			4		52		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				47	1	-	-	4	-	52	-	-
SERANTONI FRANCESCO	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	1			4		52		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				47	1	-	-	4	-	52	-	-
DENTI RAFFAELINA	Sindaco supplente	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate				22						22		
(III) Totale				22	-	-	-	-	-	22	-	-
PIRAS CARLO	Sindaco supplente	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
VASCONI NEREO	Sindaco supplente	01/01-31/12	Assemblea 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate				21						21		
(III) Totale				21	-	-	-	-	-	21	-	-
OGGIANO NATALINO	Direttore Generale	01/01-14/04										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				199				1	220	420		325
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				199	-	-	-	1	220	420	-	325
VANDELLI ALESSANDRO	Direttore Generale	14/04-31/12										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				579		94		5		678		
(II) Compensi da controllate e collegate ⁽¹⁾				39		39				78		
(III) Totale				618	-	133	-	5	-	756	-	-
N. 1 DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				271		25			7	303		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				271	-	25	-	-	7	303	-	-

1) Trattasi di compensi provenienti dalla controllante.

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.

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 o 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
Alessandro Vandelli	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2011 (21/12/2011)			6.378 Phantom Stock	40,5	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione	19/04/2012	6,35				
(II) Compensi da controllate e collegate		Non applicabile											
(III) Totale					6.378 Phantom Stock	40,5							

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			(E)			-4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differime nto	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
VANDELLI ALESSANDRO									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2011	94	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate ⁽¹⁾		Politiche di remunerazione 2010	-	-	-	-	39	-	-
(III) Totale			94	-	-	-	39	-	-
N. 1 DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICA									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2011	34	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2010	-	-	-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			34	-	-	-	25	-	-

1) Trattasi di compensi provenienti dalla controllante.

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.

In particolare, la colonna “N. Azioni acquistate” comprende anche le azioni rivenienti da eventuali operazioni di conversione e la colonna “N. Azioni vendute” contiene, inoltre, le adesioni all’Offerta Pubblica di Scambio che è stata attuata dal Gruppo BPER nei mesi conclusivi del 2011.

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Sitzia Francesco	Consigliere	Banco di Sardegna (risp.)	500	-	-	500
Spallanzani Ivano	Consigliere	Banca di Sassari	1.040	-	940	100
Leoni Guido	Consigliere	Banca di Sassari	5.250	-	5.250	-
Leoni Guido (coniuge)	Consigliere	Banca di Sassari	5.250	-	5.250	-
Capitta Antonio	Consigliere	Banca di Sassari	273	-	263	10
Capitta Antonio (coniuge)	Consigliere	Banca di Sassari	236	-	236	-
Loi Francesco	Consigliere	Banca di Sassari	314	-	-	314
Profili Pier Paolo	Sindaco	Banca di Sassari	213	-	-	213
Racugno Gabriele	Consigliere	Banca di Sassari	10	-	-	10
Dalmasso Lucrezio	Consigliere	Banca di Sassari	471	-	471	-

Tabella 2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilita' strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
N. 1 Dirigenti con responsabilità strategica	Banca di Sassari	16	-	16	-