



# Banco di Sardegna S.p.A.

## BPER: Gruppo

Società per Azioni  
con Sede Legale in Cagliari Viale Bonaria, 33  
Codice fiscale e n° di iscrizione al Registro  
delle Imprese di Cagliari 01564560900  
Partita IVA 01577330903  
Iscrizione all'Albo delle Banche n. 5169 – ABI 1015.7  
Gruppo bancario Banca popolare dell'Emilia Romagna - 5387.6  
Capitale sociale € 155.247.762,00 i.v.  
Sede Amministrativa e Direzione Generale  
Piazzetta Banco di Sardegna, 1 - Sassari  
Tel. 079/226000 - Fax 079/226015  
<http://www.bancosardegna.it>  
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

**Relazione degli Amministratori sulle proposte concernenti le materie poste all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci – 6° punto ordine del giorno**

---

## **Relazione sulla remunerazione 2016**

(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, 10 marzo 2016

---

## DEFINIZIONI

Assemblea	Assemblea ordinaria della Banca
Azioni	Indica le Azioni ordinarie di Bper quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana
Bonus	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione 2016 del Bper
Bonus Pool	Stanziamiento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione
Bper o emittente	Banca popolare dell'Emilia Romagna Società Cooperativa
Capogruppo	Banca Popolare dell'Emilia Romagna
Cash	Componente in denaro della remunerazione variabile
Clawback	Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta
Comitato per le Remunerazioni	Comitato per le remunerazioni di BPER
Common Equity Tier 1 Ratio	Il coefficiente di capitale primario di classe 1 è il capitale primario di classe 1 dell'ente espresso in % dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione della Banca
Data di assegnazione	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, assegna la Azioni virtuali ai Beneficiari
Destinatari o beneficiari	Indica i soggetti ai quali verranno assegnate le <i>Phantom Stock</i>
Dirigenti con responsabilità strategiche	Gli Amministratori, i sindaci, i componenti la Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), i titolari delle Direzioni che hanno valenza di Gruppo della Capogruppo i componenti delle Direzioni Generali delle Banche e delle società del Gruppo e i "Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari"
Entry gate	Parametri minimi (patrimoniali e reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione del personale e l'eventuale assegnazione del bonus
Gruppo Bper	BPER e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
Lcr	Liquidity coverage Ratio: Rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e outflows netti dei 30gg. di calendario successivi alla data di rilevazione
Malus	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento
Periododi differimento	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di retention	Periodo intercorrente tra il momento in cui matura il diritto a partecipare al Piano e quello in cui avviene l'erogazione del bonus o parte di esso

Personale più rilevante	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER
Phantom stock o azioni virtuali	Indica gli strumenti finanziari "virtuali" che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione BPER
Phantom Stock Plan o Piano	Indica il Piano di compensi del personale più rilevante adottato dal Gruppo BPER e basato su strumenti finanziari
Provvedimento	Circolare 285 di Banca d'Italia 7° aggiornamento del 18 novembre 2014
Regolamento emittenti	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
Risk Appetite Framework	Strumento di indirizzo nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo per orientare il governo sinergico delle attività di pianificazione, controllo e gestione dei rischi. Costituisce "il quadro di riferimento che definisce, in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico, la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli"
Rorac	Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo, compresa la componente di pertinenza di terzi e il capitale assorbito target dato dal prodotto tra gli RWA di Pillar 1 e il CET1 Ratio Target
La/le società/banche	Se non diversamente specificato ci si riferisce alle società/banche del gruppo Bper
Tuf	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
Up Front	Modalità di erogazione dei bonus non soggetta a condizioni di differimento

## ***INDICE***

<u>Sintesi</u>	<u>5</u>
<u>Sezione I. Politiche di remunerazione 2016 del Banco di Sardegna S.p.A.</u>	<u>6</u>
<u>Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2015</u>	<u>27</u>
<u>Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari</u>	<u>37</u>

## SINTESI

In ottemperanza a quanto richiesto a livello normativo, nel corso del 2016 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 2016 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 2016 del Gruppo BPER: la sezione definisce il modello adottato da parte del Gruppo relativamente alle politiche che saranno attuate con riferimento all'esercizio 2016;  
inoltre, alla luce delle disposizioni della circolare 285 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 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 2015.
- II. Relazione annuale sulla remunerazione 2015: la sezione contiene le principali evidenze (riferite solo a BPER) 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 2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

La Relazione è corredata dalla dichiarazione ex comma 2 art. 154-bis TUF del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

**Sezione I. Politiche di remunerazione 2016  
del Banco di Sardegna S.p.A.**

Sassari, 10 marzo 2016

**PARTE I**

**Politiche di remunerazione 2016 del Gruppo BPER**

**PARTE II**

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

## **PARTE I. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016 DEL GRUPPO BPER**

1.	PREMESSA .....	9
2.	I VALORI E LA <i>MISSION</i> DEL GRUPPO E GLI OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	9
3.	IL CONTESTO DEL GRUPPO NELL'AMBITO DEL PROVVEDIMENTO .....	10
4.	IL SISTEMA DI GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	11
5.	ITER SEGUITO NELL'ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	12
6.	LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE .....	12
6.1.	Articolazione della componente variabile.....	14
7.	IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	14
8.	DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	16
9.	COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	16
10.	COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	17
11.	PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	17
11.1.	Modalità di determinazione del bonus .....	18
11.2.	Modalità di erogazione dei premi individuali .....	19
11.3.	La struttura dei compensi dell'Amministratore delegato della Capogruppo.....	20
11.4.	La struttura dei compensi delle funzioni di controllo .....	21
12.	ALTRI DIRIGENTI .....	21
13.	QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI.....	22
14.	COLLABORATORI ESTERNI .....	22
15.	BENEFIT .....	22
16.	POLITICA PENSIONISTICA E DI FINE RAPPORTO.....	22
17.	GESTIONE E REVISIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	23
18.	INFORMATIVA SULLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015.....	23



## 1. Premessa

Il presente documento è redatto in conformità alla circolare 285 di Banca d'Italia 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 (di seguito chiamato "Provvedimento") e a quanto definito dal regolamento delegato (UE) del 4 marzo n. 604 per l'identificazione del personale più rilevante.

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 2015.

Informazioni sulle Politiche di remunerazione vengono fornite anche nella Nota Integrativa al Bilancio sia individuale che consolidato (Parte I), nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-*bis* TUF e nel documento "Informativa al pubblico – Pillar 3", reperibili nei termini di legge, sui siti della Capogruppo – [www.bper.it](http://www.bper.it) – e del Gruppo – [www.gruppobper.it](http://www.gruppobper.it).

Ai sensi della vigente normativa, il Documento Informativo sul Piano dei compensi basato su strumenti finanziari - Phantom Stock relativo all'anno 2016 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 – (oppure [www.gruppobper.it](http://www.gruppobper.it)).

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

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

Le Banche, fortemente radicate nei territori di insediamento, svolgono 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" e rientra nei soggetti significativi ai sensi dell'articolo 6 par.4 del Regolamento (UE) n° 1024/2013 del Consiglio del 15 ottobre 2013 che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi. In quanto maggiore ai sensi del Provvedimento, il Gruppo risulta soggetto alla disciplina ivi dettata, comprensiva delle disposizioni cosiddette di maggior dettaglio.

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 del Gruppo, connotate da 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:

- coordinamento del processo di 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 coinvolte (Risorse Umane, Pianificazione, Rischi, 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 per le Remunerazioni, 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;
  - 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*.
- per il Gruppo:
  - eserciti un ruolo di proposta per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali delle società facenti parte del Gruppo, nonché consultivo per la determinazione dei criteri di remunerazione del restante personale più rilevante del Gruppo.

Il Comitato Controllo Rischi "esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità".

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 Rischi 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 correttezza e la veridicità dei dati contabili alla base della consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari è 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 per le Remunerazioni ed il Comitato Controllo Rischi.

In particolare il Comitato per le Remunerazioni<sup>1</sup>, 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 per le Remunerazione, assume le relative deliberazioni.

I Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo recepiscono ovvero redigono<sup>2</sup> 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:

---

<sup>1</sup> Il Comitato Nomine e Remunerazione ha operato fino all'aprile 2015 quando il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha provveduto alla derubricazione disponendo la costituzione del Comitato per le Nomine e la costituzione del Comitato per le Remunerazioni. Nel corso dell'anno 2015 si sono tenute 19 sedute del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato per le Remunerazioni che hanno trattato in punto proprio argomenti in tema di compensi.

<sup>2</sup> Le Società del Gruppo quotate, in coerenza con quanto predisposto dalla Capogruppo, definiscono e formalizzano le proprie politiche di remunerazione.

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 inquadramentale o di specifiche limitate attribuzioni.

b) Componente variabile, che rappresenta la retribuzione (intesa come ogni pagamento o beneficio) relativa alle performance del personale<sup>3</sup>, 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 di creazione di valore, qualità del credito, liquidità e patrimonializzazione, 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.

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 sotto il limite normativo del 100% previsto dal Dispositivo e fissato ad una percentuale massima pari al 60% della componente fissa, fatte salve specifiche eccezionali situazioni<sup>4</sup> in cui sarà possibile elevare tale percentuale al 100%.

Per il personale più rilevante delle funzioni di controllo l'incidenza della componente variabile assume un valore non superiore al 20% , rispetto ad un limite normativo del 33.3%.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Entry bonus o pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo.

### **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, eventualmente 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<sup>5</sup>;
- e) Sistemi incentivanti che, 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 viene valutata in relazione ai risultati aziendali e tenuto conto del livello di liquidità e del livello di patrimonializzazione necessario a far fronte ai rischi assunti.

L’effettiva assegnazione e la relativa entità, nell’ambito dei limiti massimi, è definita in esito a un processo gestito dalla funzione Risorse Umane presente in ciascuna Società<sup>6</sup>.

Le modalità di erogazione<sup>7</sup> sono differenziate per categorie di destinatari e possono prevedere il differimento<sup>8</sup> 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**

A seguito delle nuove disposizioni di Banca d’Italia il processo viene svolto da ogni singola banca italiana facente parte del gruppo. In tale contesto la Capogruppo applica il regolamento delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604 per identificare il personale più rilevante per il gruppo e ne assicura la coerenza del processo a livello di gruppo.

In corso d’anno si effettua una verifica a livello di Capogruppo al fine di effettuare eventuali adeguamenti.

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.

---

<sup>5</sup> E’ la modalità di valutazione più diffusa per il personale non appartenente al perimetro del “più rilevante”.

<sup>6</sup> Nel gruppo non si applicano processi discrezionali, ovvero non vi sono assegnazioni a cascata di budget di premio lasciati alla discrezione dei singoli manager.

<sup>7</sup> L’erogazione dei bonus è successiva alle approvazioni definitive dei bilanci che si concludono con l’assemblea della Capogruppo.

<sup>8</sup> Non è prevista la corresponsione di interessi sulle somme da corrispondere cash prima della fine del periodo di differimento del bonus.

La funzione Risorse Umane, con il supporto della funzione di Rischi di Gruppo (per la verifica del profilo di rischio e la definizione dei livelli di significatività rispetto al rischio complessivo di Gruppo), ha documentato 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 2016 ha evidenziato, tra il personale più rilevante:

- **Categoria i): Amministratori Esecutivi**

In tale categoria rientrano due figure

- **Categoria ii): Amministratori senza incarichi Esecutivi<sup>9</sup>**

Consiglieri non esecutivi di Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banco di Sardegna, Banca di Sassari, Cassa di Risparmio di Bra, Sardaleasing e Bper Services (n49)

- **Categoria iii): Direttori Generali e Responsabili delle principali funzioni aziendali:**

***Capogruppo***

In tale categoria rientrano ventiquattro figure

***Banco di Sardegna:***

In tale categoria rientrano quattro figure

***Altre Banche e Società:***

In tale categoria rientrano sei figure

- **Categoria iv): Responsabili delle Funzioni di Controllo**

***Capogruppo***

In tale categoria rientrano otto figure

***Banco di Sardegna***

In tale categoria rientra una figura

- **Categoria v): altri risk takers**

***Capogruppo***

In tale categoria rientrano tre figure

***Banco di Sardegna***

In tale categoria rientrano sette figure

---

<sup>9</sup> Sono compresi anche i membri del Comitato Esecutivo



***Altre Banche e Società:***

In tale categoria rientrano tre figure

- **Categoria vi): dipendenti che rientrano nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario**

In tale categoria rientrano sette figure.

Per il personale più rilevante il Provvedimento prevede regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione; 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.

## **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 esecutivi<sup>10</sup> è prevista, di norma, anche la presenza di una componente variabile, salvo che tale incarico non risulti secondario rispetto alla funzione principale svolta in seno al Gruppo; in tal caso la remunerazione può essere solo fissa. 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 paragrafo specifico 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 Controlli e Rischi, Comitato per le Remunerazioni, Comitato Amministratori Indipendenti, ecc.).

In BPER, 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

---

<sup>10</sup> Si intendono come Amministratori esecutivi, ai sensi delle presenti politiche, gli Amministratori delegati ed i Consiglieri delegati.



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 per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale: nello specifico essi si riferiscono al Presidente, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore delegato.

Eventuali spese connesse all'esercizio della carica sono sostenute direttamente dalla Banca o dalla Società o rimborsate all'Amministratore.

## 10. Componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei Sindaci effettivi, tra cui il Presidente, 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.

Eventuali spese connesse all'esercizio della carica sono sostenute direttamente dalla Banca o dalla Società o rimborsate al Sindaco.

## 11. Personale più rilevante

La remunerazione del personale più rilevante è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La componente variabile del personale più rilevante, è costituita da eventuali Bonus<sup>11</sup> e dal variabile derivante da contrattazione collettiva, (ove previsto). Tale componente è disciplinata secondo regole particolarmente stringenti

Il limite all'incidenza della componente variabile viene mantenuto sotto al limite normativo del 100% previsto dal Dispositivo e fissato ad una percentuale massima pari al 60% della componente fissa, fatte salve specifiche situazioni<sup>12</sup> in cui è possibile elevare tale percentuale al 100%.

I bonus determinati con riferimento all'esercizio 2015 incidono per una percentuale che varia dal 5,81% al 34,89% della remunerazione fissa.

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, sono 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 2016 prevedono il differimento temporale di quota parte della remunerazione variabile, qualora i bonus superino uno specifico importo determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. La correlazione con i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo la valutazione del conseguimento di obiettivi specifici, legati a progetti pianificati su un orizzonte temporale pluriennale. Inoltre, qualora i bonus superino 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 Rischio di Gruppo e di Pianificazione.

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.

L'Amministratore Delegato della Capogruppo ed i Responsabili delle funzioni di controllo sono soggetti ad alcune

---

<sup>11</sup> si precisa che non sono attualmente previste clausole di Change of Control.

<sup>12</sup> Entry bonus o pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo.

disposizioni specifiche.

### 11.1. Modalità di determinazione del *bonus*

In accordo con quanto detto in precedenza, 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 gate*) che devono essere raggiunti congiuntamente per offrire la possibilità di percepire una remunerazione variabile. Gli *entry gate* identificati sono fondati sui parametri:

- a) *Common Equity Tier 1 ratio (Cet 1)* consolidato;
- b) *Return on Risk Adjusted Capital (Rorac)*<sup>13</sup>
- c) *Liquidity Coverage Ratio (Lcr)*.

Al superamento degli *entry gate*, l'utile lordo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus (Bonus Pool):

- alle figure di capogruppo aventi funzioni di gruppo<sup>14</sup>, si applica il solo parametro dell'utile lordo consolidato;
- alle restanti figure si applicano il parametro dell'utile lordo consolidato e individuale.

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gates* ed alla determinazione del bonus pool l'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi<sup>15</sup>, della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi.

#### Valutazione quantitativa

Concorre per il 75% alla valutazione complessiva della performance ed è condotta secondo indicatori riconducibili a quattro macrocategorie:

- Creazione di Valore
- Qualità del Credito
- Liquidità
- Patrimonializzazione

I parametri utilizzati per la correzione per i rischi assunti sono derivati da quelli contenuti nel Risk Appetite Framework di Gruppo o risultano con esso coerenti ove l'ambito di applicazione sia collocato ad un livello individuale o comunque parziale.

Per alcune figure per cui non sia praticabile l'identificazione di indicatori quantitativi rappresentativi della funzione individualmente ricoperta si utilizzano i parametri della più ampia struttura di appartenenza ed è valutato qualitativamente l'effettivo contributo al raggiungimento di tali risultati. Tale valutazione qualitativa agisce come parametro moltiplicativo che può variare da 0 (zero) a 1,2.

I 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 dettaglio dei parametri è riportato nella documentazione operativa di dettaglio soggetta ad approvazione del CDA di Capogruppo.

---

<sup>13</sup> qualora, in corso d'anno, nel RAF dovesse essere sostituito il RORAC con un diverso indicatore e si dovesse quindi modificare il gate di redditività corretta per il rischio, si provvederà comunque a garantire la coerenza del livello soglia del gate

<sup>14</sup> Alla luce della specificità del business svolto da parte delle società consortili, si applicano regole analoghe anche alle figure apicali di tali società.

<sup>15</sup> L'ammontare massimo teorico del *bonus* erogabile è la somma dei *bonus* massimi ottenibili a livello individuale.

### Valutazione qualitativa.

La valutazione qualitativa della performance concorre per il 25% alla valutazione della performance ed è effettuata secondo uno schema di 9 capacità agite nel medio-lungo termine riconducibili alla seguente articolazione

- Leadership e innovazione
- Semplificazione e realizzazione
- Creazione di valore

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

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile (sia della quota immediata che di quella differita). Il Consiglio di Amministrazione può determinare che in luogo della sola sospensione vi sia:

- la riduzione o azzeramento dei bonus non ancora determinati
- la riduzione o azzeramento dei bonus già determinati e non ancora erogati
- la riduzione o azzeramento di quote differite o sottoposte a retention

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si riserva altresì di disporre l'azzeramento di bonus attribuiti a tutte le categorie di personale in caso di redditività particolarmente ridotta o negativa.

### **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;
- confermando per l'esercizio 2016 l'utilizzo di "azioni virtuali", quali strumenti finanziari collegati al valore azionario del titolo (le cosiddette Phantom Stock ovvero assegnazioni in denaro collegate alla quotazione di mercato delle azioni ordinarie della capogruppo) le phantom stock sono soggette ad un periodo di mantenimento pari a due anni se attribuite in via immediata e di un anno se differite;
- intendendo mantenere elevato il valore motivazionale di tali strumenti premianti che potrebbe essere compromessa da una frammentazione e da una diluizione temporale;

ha definito (salvo quanto previsto dalla disciplina di maggior rigore prevista per l'Amministratore Delegato di Capogruppo) quanto segue:

- in caso di bonus di importo superiore a 100 mila Euro:
  - il 60% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota up front); il restante 40% attribuito in quote uguali nei tre esercizi successivi. Per i bonus di importo compreso tra 120 e 150 mila Euro il periodo di differimento è incrementato a 4 anni, per Bonus di importo superiore a 150 mila Euro è di 5 anni.
  - L'attribuzione del 50% sia della quota upfront che differita del bonus avviene mediante Phantom Stock, il restante 50% in denaro (*cash*)
- in caso di bonus di importo compreso tra i 60 e i 100 mila Euro l'assegnazione del 50% del bonus avviene in via immediata *cash* ed il restante 50% mediante Phantom Stock, attribuito in quote uguali in tre esercizi successivi a quello di assegnazione

- in caso di bonus di importo compreso tra i 30 mila<sup>16</sup> e i 60 mila Euro l'assegnazione della parte di Bonus eccedente i 30 mila Euro<sup>17</sup> avviene mediante Phantom Stock, interamente attribuito in quote uguali in tre esercizi successivi a quello di assegnazione. I primi 30 mila euro sono assegnati cash upfront.
- Bonus di importo inferiore a 30 mila euro ed al 30% della remunerazione fissa sono assegnati cash upfront.

L'entità del compenso basato su strumenti finanziari, calcolata come sopra descritto, potrebbe non essere erogata interamente mediante l'assegnazione di Phantom Stock qualora la Banca decidesse di erogarne una quota parte tramite strumenti di differente natura secondo quanto previsto dalla specifica normativa (es. strumenti obbligazionari).

E' prevista 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 comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la Società, di violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'Art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'Art. 53, commi 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di incentivazione e remunerazione.

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 gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

Il suddetto meccanismo di "malus", con il conseguente impedimento a corrispondere le quote differite del "bonus", agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di "claw back".

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 dell'Amministratore delegato della Capogruppo

La remunerazione dell'Amministratore delegato di BPER è composta da una componente fissa e da una componente variabile, con il limite massimo all'incidenza della componente variabile su quella fissa del 60%. La componente variabile è determinata, sulla base dei parametri di *performance* sopra definiti, attraverso una valutazione ponderata su due aree. 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, con peso pari al 75%);
2. area della copertura degli obiettivi di funzione, della gestione progetti pianificati<sup>18</sup> e della managerialità espressa (area di valutazione qualitativa, con peso pari a 25%).

La correlazione tra l'ammontare di remunerazione variabile effettivamente erogata ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo la applicazione di meccanismi di correzione *ex post* su un orizzonte temporale pluriennale ed in particolare è fondata sulla verifica che permangano adeguati livelli di patrimonio, liquidità e redditività corretta per il rischio.

La seconda area di valutazione 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 su proposta del Presidente.

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 è previsto:

- a) il differimento del 60% del *bonus* in quote annuali uguali, in 3, 4 o 5 esercizi in base all'ammontare del bonus, soggette alle 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:

<sup>16</sup> O al 30% della remunerazione fissa, se inferiore.

<sup>17</sup> O al 30% della remunerazione fissa, se inferiore. In casi eccezionali e scarsamente probabili in cui il bonus sia superiore al 60% della remunerazione fissa ma inferiore ai 60 mila euro, 50% del bonus è erogato cash upfront e 50% in phantom stock differite in tre anni.

<sup>18</sup> Se significativi e ricompresi nel Piano industriale

Si applicano inoltre le clausole di *claw-back* già descritte 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 eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 20% 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, è quindi soggetto al superamento dei soli gate patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR), e deriva:

- dalla valutazione di comportamenti manageriali, secondo uno schema analogo a quello applicato al restante personale più rilevante,
- dalla valutazione della copertura degli obiettivi di funzione;

le due aree di valutazione concorrono in pari misura alla valutazione individuale.

Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di *malus*<sup>19</sup> e di *claw back* definite per il restante 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 tendenzialmente di contenuta entità; si mantiene entro il limite massimo del 50% della componente fissa, fatte salve specifiche eccezionali situazioni<sup>20</sup> in cui è possibile elevare tale percentuale al 100%.

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 il *bonus pool* previsto per il personale più rilevante risulti di dimensioni contenute sarà cura del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo valutare se assoggettare a meccanismi coerenti parte o tutta la remunerazione variabile prevista per la presente categoria di personale.

In caso di *bonus* superiore a 30.000 euro o al 30% della remunerazione fissa (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).

Come previsto dal Provvedimento è prevista l'applicazione di clausole di *claw back* sui *bonus* corrisposti.

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.

---

<sup>19</sup> Ad esclusione di quelle connesse ai gate reddituali

<sup>20</sup> Entry bonus o pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo.

### 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 50% della componente fissa, fatte salve specifiche eccezionali situazioni<sup>21</sup> in cui è possibile elevare tale percentuale al 100%.

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 a 30.000 euro o al 30% della remunerazione fissa (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 o di colpa grave 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. Si prevede comunque la possibilità che possa essere riconosciuta remunerazione variabile, nei limiti del 50% della componente fissa. L'entità della componente variabile sarà di volta in volta determinata parametrizzandola a specifici indicatori relativi all'attività svolta.

Nel gruppo sono presenti agenti la cui remunerazione è interamente ricorrente.

Eventuali spese connesse all'esercizio dell'incarico possono essere sostenute direttamente dalla Banca o dalla Società o rimborsate al Collaboratore.

### 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, destinati al personale più rilevante, diversi da quelli disciplinati dalle rispettive normative, se attivati, sono limitati entro un *fair value*<sup>22</sup> massimo pari a 2,5 annualità<sup>23</sup>, limite che, se applicato alla remunerazione più elevata in azienda, porta ad un *fair value* di

---

<sup>21</sup> Entry bonus o pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo.

<sup>22</sup> Nel caso di riconoscimenti erogati in via differita e con l'utilizzo di strumenti finanziari nasce l'esigenza di una corretta valorizzazione ed attualizzazione di somme future incerte, tale valorizzazione è condotta in coerenza con i principi contabili.

<sup>23</sup> In tale limite non rientrano le Indennità di mancato preavviso nel limite di quanto previsto dalla Legge



2.125.000 euro. Gli accordi sono soggetti al Provvedimento e dunque collegati alle performance realizzate e ai rischi assunti. Analoghi accordi destinati a Dirigenti non appartenenti al personale più rilevante sono limitati entro quanto previsto dal CCNL<sup>24</sup> per gli specifici procedimenti arbitrari. Gli incentivi all'esodo riconosciuti a personale appartenente ad Aree Professionali e Quadri Direttivi sono soggetti a specifici limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione della società di appartenenza; eventuali eccezioni sono autorizzate dal medesimo Consiglio, il tutto secondo logiche ed indirizzi definiti in sede di Gruppo.

## **17. Gestione e revisione delle politiche di remunerazione**

Le politiche sono 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 2015**

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 2015<sup>25</sup>, 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 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 esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite;
  - 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.
- b) Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali. Tali informazioni per quanto riguarda Banca Popolare dell'Emilia Romagna e Banco di Sardegna sono presenti nella tabella 1 "*Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*" pubblicata nelle rispettive sezione II della Relazione sulla remunerazione 2016. La remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione riportata è quella effettivamente percepita per la carica ricoperta nella specifica banca. Per la remunerazione dei direttori generali e vice direttori generali delle Banche italiane è stato considerato l'imponibile contributivo 2015, mentre per la Banca estera è stato considerato l'importo ad esso corrispondente. Per il personale rilevante è stata riportata la remunerazione variabile di competenza 2015. Si segnala che in riferimento all'esercizio 2015 una persona risulta beneficiaria di remunerazione superiore a 1 mln di Euro.

---

<sup>24</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

<sup>25</sup> Nelle successive tabelle sono riportate anche le informazioni relative alle Politiche di remunerazione 2014.

Tabella 1. 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							
	2014								2015							
Periodo di riferimento																
Area di attività	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale più rilevante (numero di persone)		8							38	21						
Personale più rilevante (numero di persone)			2	13		4	8				3	33		7	8	
Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza			1	6		4	7				1	10		5	7	
Remunerazione fissa totale (in mln€)		2,95	0,32	3,08		0,95	1,28		2,27	4,49	0,52	5,45		1,61	1,28	
Remunerazione variabile totale (in mln€)		0,21	0,02	0,20		0,04	0,12			0,76	0,07	1,04		0,42	0,15	
di cui: in contanti		0,18	0,02	0,20		0,04	0,12			0,44	0,06	0,91		0,28	0,15	
di cui: in azioni e strumenti collegati		0,03								0,32	0,01	0,13		0,14		
di cui: in altri strumenti finanziari																
Remunerazione variabile differita totale (in mln€)		0,03								0,34	0,01	0,13		0,14		
di cui: in contanti (in mln€)		0,01								0,06						
di cui: in azioni e strumenti collegati (in mln€)		0,02								0,28	0,01	0,13		0,14		
di cui: in altri strumenti finanziari																
Remunerazione differita riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento - quota attribuita (in mln €)		0,02		0,02		0,01				0,05		0,02		0,01		
Remunerazione differita riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento - quota non attribuita (in mln €)		0,02		0,02		0,01				0,05						
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile relativa ad anni precedenti (in mln€)																
Numero di beneficiari di remunerazione variabile garantita																
Importo complessivo di remunerazione variabile garantita (in mln €)																
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro																
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro (in mln €)																
Numero di beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro		2		1								1				
Importo complessivo di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (in mln €)		0,76		0,10								0,30				
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro			1	1												
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro (in mln €)			0,23	0,35												
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 riferito ad una singola persona è di Euro 300 mila. Si tratta di un emolumento non ancora effettivamente corrisposto collegato alla cessazione del rapporto di lavoro



**Tabella 2. Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali (dati in migliaia di euro)**

Banca di Sassari

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Spallanzani Ivano	Presidente	1/1-31/12	86		86
Rubino Salvatore*	Vice Presidente	1/1-31/12	43		43
Bianchini Daniele*	Consigliere	16/1-31/12	28		28
Garavini Eugenio	Consigliere	1/1-31/12	21		21
Ladu Michele	Consigliere	1/1-31/12	24		24
Lecis Gianpiero	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Piras Paola	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Righi Giovanni	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Togni Fabrizio*	Consigliere	11/4-31/12	21		21
Panti Lucio Domenico	Direttore Generale	1/1-31/12	247	74	321
Lippi Giorgio	Vice Direttore Generale	1/1-31/12	157	20	177

\*componente del comitato esecutivo

Cassa di Risparmio di Bra

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Guida Francesco	Presidente	1/1-31/12	146		146
Di Caro Alberto*	Vice Presidente	1/1-31/12	35		35
Alfieri Fabio	Consigliere	3/4-31/12	17		17
Costamagna Roberto Maria Renato	Consigliere	1/1-31/12	32		32
Formenton Gianluca	Consigliere	3/4-31/12	15		15
Gallinari Alberto*	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Mazza Paolo*	Consigliere	3/4-31/12	16		16
Porro Carlo Maria	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Savigni Corrado*	Consigliere	9/10-31/12	5		5
Cerruti Paolo	Direttore Generale	1/1-31/12	182	20	202

\* componenti del comitato esecutivo

## PARTE II

### **BANCO DI SARDEGNA SPA - ELEMENTI DI SPECIFICITA'**

---

Il documento "Politiche di remunerazione 2016 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 (es. Comitati interni costituiti) sono invece stabiliti dal Consiglio di amministrazione, sempre in misura fissa, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio sindacale.

Con particolare riguardo al paragrafo 16 "Politica pensionistica di fine rapporto" si specifica che per il Banco il valore massimo del *fair value corrisponde a* € 937.500.

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 annuale dell'Assemblea ordinaria dei soci del Banco.

## **Sezione II. Relazione annuale sulla remunerazione 2015**

Sassari, 10 marzo 2016

## SEZIONE II. RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2015

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 **29**

2. PARTE SECONDA: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2015, A QUALSIASI TITOLO E IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETA' E DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE, AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE **31**

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche **31**

Tabella 2: Piani di compensi 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 **34**

Tabella 3: Piani di compensi 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) **35**

3. PARTE TERZA: PARTECIPAZIONI DETENUTE, NELLA SOCIETA' E NELLE SOCIETA' CONTROLLATE, DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE NONCHE' DAI CONIUGI NON LEGALMENTE SEPARATI E DAI FIGLI MINORI, DIRETTAMENTE O PER IL TRAMITE DI SOCIETA' CONTROLLATE, DI SOCIETA' FIDUCIARIE O PER INTERPOSTA PERSONA **36**

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali **36**

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica **36**

## 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 è stato mantenuto entro una percentuale pari al 60% della componente fissa (tale componente assume un valore pari al 20% per il personale più rilevante delle funzioni di controllo ed è contenuta entro il limite massimo del 50% per altri dirigenti, quadri direttivi e aree professionali), 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 per il personale non appartenente al perimetro di quello più rilevante 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 eventualmente 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 BP&R (*phantom stock plan*<sup>26</sup>).

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.

Non sono presenti accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto tra la Banca e Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica.

In caso di cessazione di un amministratore o dirigente con responsabilità strategiche che partecipi ad un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari o da erogare per cassa, il Consiglio di Amministrazione provvede per la definizione e disciplina, sentito il parere del Comitato per le remunerazioni. Per quanto riguarda componenti già assegnate e differite, da erogare per cassa, non indicizzate a strumenti finanziari, è prevista la erogazione secondo le tempistiche definite, sottoposta a clausole di *malus* e *claw-back*.

Non sono in essere accordi che prevedono l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; del pari non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

---

<sup>26</sup> Per i dettagli relativi al piano *phantom stock* si veda il documento “Documento informativo sul piano di incentivazione *phantom stock* 2015” 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 2015, 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		-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
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>ARRU ANTONIO ANGELO</b>	<b>Presidente CdA (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				196	-	-	-	4	-	200	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				196	-	-	-	4	-	200	-	-
<b>ODORICI LUIGI</b>	<b>Vice presidente CdA (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				76	-	-	-	4	-	80	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				76	-	-	-	4	-	80	-	-
<b>TAVORMINA CARLO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>16/04-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22	-	-	-	2	-	24	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22	-	-	-	2	-	24	-	-
<b>ARGIOLAS FRANCESCA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	3	-	-	4	-	37	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	3	-	-	4	-	37	-	-
<b>BOLDRINI GIOSUE'</b>	<b>Consigliere (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	10	-	-	3	-	44	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31	10	-	-	3	-	44	-	-
<b>CARDILLO MARIA ROSARIA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	18	-	-	4	-	52	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	18	-	-	4	-	52	-	-
<b>GASPARINI CARLO ALBERTO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	1	-	-	4	-	36	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31	1	-	-	4	-	36	-	-
<b>LOI ALESSIO PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	21	-	-	4	-	56	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31	21	-	-	4	-	56	-	-
<b>MACCALLINI CARLO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	7	-	-	4	-	42	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31	7	-	-	4	-	42	-	-



(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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>MARRI ALBERTO</b>	<b>Consigliere (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	10	-	-	3	-	44	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31	10	-	-	3	-	44	-	-
<b>MASCIANDARO DONATO</b>	<b>Consigliere (*)</b>	<b>01/01-16/04</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	3	-	-	1	-	12	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8	3	-	-	1	-	12	-	-
<b>MOSSA GIOVANNI</b>	<b>Consigliere (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	10	-	-	4	-	44	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	10	-	-	4	-	44	-	-
<b>GIGLI SABRINA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>25/09-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-	-	-	1	-	9	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8	-	-	-	1	-	9	-	-
<b>RINALDI PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>25/09-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-	-	-	1	-	9	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8	-	-	-	1	-	9	-	-
<b>RUZZU ALESSANDRA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-13/07</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16	-	-	-	3	-	19	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16	-	-	-	3	-	19	-	-
<b>ROSSI DEANNA</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01-15/07</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16	-	-	-	2	-	18	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16	-	-	-	2	-	18	-	-
<b>SABA LUCA</b>	<b>Consigliere <sup>(1)</sup></b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	6	-	-	3	-	39	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	6	-	-	3	-	39	-	-
<b>TOGNI FABRIZIO</b>	<b>Consigliere (*)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31	10	-	-	4	-	45	-	-
(II) Compensi da controllate				21	-	-	-	-	-	21	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				52	10	-	-	4	-	66	-	-
<b>DORE ANDREA</b>	<b>Presidente CS</b>	<b>01/01-29/05</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22	-	-	-	1	-	23	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22	-	-	-	1	-	23	-	-
<b>TARDINI VINCENZO</b>	<b>Sindaco e Presidente CS <sup>(2)</sup></b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45	-	-	-	4	-	49	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45	-	-	-	4	-	49	-	-





(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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>GUIDI GIAN ANDREA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	-	-	-	4	-	39	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35	-	-	-	4	-	39	-	-
<b>MAZZOCCHI LUIGI ATTILIO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	-	-	-	4	-	39	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35	-	-	-	4	-	39	-	-
<b>GIOVANELLI LUCIA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	-	-	-	4	-	39	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35	-	-	-	4	-	39	-	-
<b>BORTOLOMASI ANTONELLA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>29/05-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	-	-	-	2	-	23	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	-	-	-	2	-	23	-	-
<b>PIRISI GIUSEPPINA</b>	<b>Sindaco supplente</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SENESE FABIO</b>	<b>Sindaco supplente</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>CUCCURESE GIUSEPPE</b>	<b>Direttore Generale</b>	<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				390	-	58	-	31	-	479	58	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				390	-	58	-	31	-	479	58	-
<b>N. 1 Vice Direttore Generale</b>		<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				276	-	40	-	23	-	339	38	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				276	-	40	-	23	-	339	38	-
<b>N. 1 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>		<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115	-	14	-	6	-	135	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				115	-	14	-	6	-	135	-	-

(\*) Membri del Comitato Esecutivo. Il Presidente Arru ha ricoperto la carica di membro del comitato esecutivo fino al 16 aprile 2015

(1) Membro del Comitato Esecutivo fino al 29 luglio 2015

(2) Sindaco fino al 29 maggio 2015; Presidente del Collegio Sindacale dal 29 maggio 2015 sino all'assemblea del 2016

**Tabella 2. Piani di compensi 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)	
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
GIUSEPPE CUCCURESE	Direttore Generale dal 01/06/12												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Politiche di remunerazione 2015				11092 phantom stock	58	bonus attribuito in quote annuali uguali nei 3 anni successivi a quello di assegnazione	01/03/2016	5,22				58
	Politiche di remunerazione 2014	1282	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei due esercizi successivi a quello di assegnazione								641	3	
	Politiche di remunerazione 2013												
(II) Compensi da controllate e collegate	Non applicabile												
(III) Totale						58							58
<b>N. 1 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Politiche di remunerazione 2015				7209 phantom stock	38	bonus attribuito in quote annuali uguali nei 3 anni successivi a quello di assegnazione	01/03/2016	5,22				38
	Politiche di remunerazione 2014												
(II) Compensi da controllate e collegate	Non applicabile												
(III) Totale						38							38

**Tabella 3. Piani di compensi 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	
CUCCURESE GIUSEPPE	Direttore Generale dal 01/06/12								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2015	58	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			58						
<b>N. 2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2015	54	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			54						

### 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	Società partecipata	N. azioni possedute dal 31.12.2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2015
<b>Consiglio di Amministrazione</b>					
ARRU ANTONIO ANGELO		-	-	-	-
ODORICI LUIGI		-	-	-	-
ARGIOLAS FRANCESCA		-	-	-	-
BOLDRINI GIOSUÈ		-	-	-	-
CARDILLO M ROSARIA		-	-	-	-
GASPARINI CARLO ALBERTO		-	-	-	-
GIGLI SABRINA		-	-	-	-
LOI ALESSIO		-	-	-	-
MACCALLINI CARLO	Banca di Sassari Spa	10	-	-	10
MARRI ALBERTO	Banca di Sassari Spa	100	-	-	100
MOSSA GIOVANNI		-	-	-	-
RINALDI PAOLO		-	-	-	-
SABA LUCA		-	-	-	-
TAVORMINA CARLO		-	-	-	-
TOGNI FABRIZIO		-	-	-	-
Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 31.12.2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2015
<b>Collegio sindacale</b>					
TARDINI VINCENZO		-	-	-	-
BORTOLOMASI ANTONELLA		-	-	-	-
GIOVANELLI LUCIA		-	-	-	-
GUIDI GIAN ANDREA		-	-	-	-
MAZZOCCHI LUIGI ATTILIO		-	-	-	-
Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 31.12.2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2015
<b>Direttore Generale</b>					
CUCCURESE GIUSEPPE		-	-	-	-

**Tabella 2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 31.12.2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2015
Altri Dirigenti con Responsabilità strategiche n. 2	-	-	-	-	-

## **Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari**

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Antonello Masia, dichiara, ai sensi dell'art. 154-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 58/1998 (Testo unico della Finanza), che l'informativa contabile contenuta nella presente Relazione corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.  
Sassari, 10 marzo 2016

**Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari**  
**Antonello Masia**

Sassari, 10 marzo 2016  
Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente