



**Banco di Sardegna S.p.A.**

**BPER: Gruppo**

Società per Azioni con Sede legale: Cagliari - Viale Bonaria 33  
Sede amministrativa e Direzione generale: Sassari - Piazzetta Banco di Sardegna 1  
Capitale sociale Euro 155.247.762,00 i.v.  
Cod. fisc. e num. iscriz. al Registro delle Imprese di Cagliari n. 01564560900  
Partita IVA 01577330903 - Iscrizione all'Albo delle Banche n.5169 – ABI n. 1015.7  
Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. n. 5387.6  
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia  
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di BPER Banca S.p.A.

**Relazione degli Amministratori sulle proposte concernenti le materie poste all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci – 3° punto ordine del giorno**

---

## **Relazione sulla remunerazione 2017**

(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, 14 marzo 2017

---

## 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 del Gruppo Bper
Bonus Pool	Stanziamiento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione
Bper o emittente	Bper Banca S.p.a
Capogruppo	Bper Banca S.p.a
Cash	Componente in denaro della remunerazione variabile
Claw-back	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 percentuale 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 "C Level" che compongono il Comitato interno di Direzione Generale 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 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 <i>stock</i> di attività liquide di elevata qualità e <i>outflows</i> 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
Periodo di 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 (RAF)	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
Rorwa	Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e gli RWA di Pillar 1
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

<b>SEZIONE I: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 DEL BANCO DI SARDEGNA S.P.A.</b>	<b>5</b>
<b>PARTE I: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 DEL GRUPPO BPER</b>	<b>6</b>
<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI DI CAPOGRUPPO</b>	<b>6</b>
<b>1. GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b>	<b>8</b>
1.1 Assemblea dei Soci	8
1.2 Consiglio di Amministrazione	9
1.3 Comitato per le Remunerazioni	9
1.4 Comitato Controllo e Rischi	11
<b>2. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	<b>12</b>
<b>3. PRINCIPI E FINALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>14</b>
<b>4. PRASSI DI MERCATO E RICORSO A CONSULENTI ESTERNI</b>	<b>16</b>
<b>5. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>17</b>
<b>6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI</b>	<b>17</b>
6.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	17
6.2 Compensi per la partecipazione ai Comitati	18
6.3 Compensi per lo svolgimento di particolari cariche	18
6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato	19
6.5 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	19
<b>7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017</b>	<b>20</b>
7.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato	21
7.2 Remunerazione del personale più rilevante	26
7.3 Remunerazione delle Funzioni di Controllo	28
7.4 Remunerazione dei Dirigenti	29
7.5 Remunerazione dell'Altro Personale	30
7.6 Remunerazione dei Collaboratori Esterni	31
7.7 Benefit	31
7.8 Risoluzione del rapporto di lavoro	32
7.9 Benefici pensionistici discrezionali	32
<b>8. INFORMATIVA SULLE MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLE POLIT. DI REMUNERAZIONE 2016</b>	<b>33</b>
<b>PARTE II: IL BANCO DI SARDEGNA S.P.A. – ELEMENTI DI SPECIFICITA'</b>	<b>37</b>
<b>SEZIONE II: RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2016</b>	<b>40</b>
<b>PARTE I:</b>	<b>41</b>
1 Voci che compongono la Remunerazione	41
2 Principali risultati 2016 e Pay for Performance di Gruppo	43
<b>PARTE II:</b>	<b>47</b>
Compensi corrisposti nell'esercizio 2016, 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	47
<b>PARTE III:</b>	<b>53</b>
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	53
<b>DICHIARAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI</b>	<b>56</b>

**SEZIONE I:**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 DEL BANCO DI SARDEGNA S.P.A.**

## PARTE I: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 DEL GRUPPO BPER

### Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, assieme ai Consiglieri Elisabetta Gualandri e Costanzo Jannotti Pecci ho il piacere di presentarVi la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo BPER per l'anno 2017.

Tale documento è stato redatto non solo in un'ottica, seppur importante, di rispetto delle disposizioni normative ma anche e soprattutto con l'intento di instaurare un "dialogo" costruttivo con tutti voi azionisti e, più in generale, con tutti gli stakeholder.

Quest'anno per la prima volta abbiamo deciso di presentare la Relazione sulla Remunerazione con questa breve introduzione: in questo modo vogliamo, come Comitato per le Remunerazioni, ribadire il nostro rafforzato impegno nella definizione della Politica retributiva e dei sistemi incentivanti di Gruppo.

Il 26 novembre 2016 è stato per BPER un momento storico di passaggio: la trasformazione in Società per Azioni. Questa data segna una svolta per l'intero Gruppo sotto numerosi punti di vista – non ultimo rispetto alle politiche retributive – e ci pone di fronte a sfide che siamo ben lieti di accettare con fiducia e entusiasmo. Sfide che, abbiamo in parte già raccolto anche nella definizione della Politica retributiva e nella stesura della Relazione sulla Remunerazione 2017.

Il documento che leggerete nelle pagine che seguono contiene infatti una serie di elementi di novità sia in termini di struttura della Politica retributiva di Gruppo e di architettura dei sistemi di incentivazione che in termini di comunicazione e chiarezza espositiva.

A livello di struttura retributiva le principali novità contenute nella Relazione sulla Remunerazione 2017 riguardano:

- l'ampliamento del perimetro del personale più rilevante;
- la maggiore e più dettagliata articolazione delle clausole di Claw-back;
- il contenimento dei trattamenti previsti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *severance*) entro le 2 annualità di retribuzione fissa;
- in relazione al sistema MBO di gruppo:
  - ampliamento della platea dei destinatari del sistema comprendendo anche tutto il personale di Rete;
  - la sostituzione, all'interno degli entry gate, del RORAC con il RORWA in linea con le previsioni del RAF;
  - l'innalzamento della soglia minima prevista per il moltiplicatore del sistema incentivante destinato al personale più rilevante e ai Dirigenti del Gruppo;
  - una differente pesatura degli obiettivi quantitativi e qualitativi all'interno delle schede obiettivo individuali;
  - l'innalzamento del livello massimo di overperformance derivante dal raggiungimento di obiettivi individuali;

Anche per il 2017 è stato confermato l'utilizzo delle azioni virtuali (Phantom Stocks) come strumento finanziario legato al valore del titolo azionario per l'erogazione di parte del bonus, sebbene il Comitato stia valutando la possibilità di introdurre le azioni reali, una volta chiarito lo scenario normativo in relazione a tali strumenti.

Tutti i predetti interventi sono stati realizzati nell'ottica di continuo miglioramento della politica retributiva e dei sistemi incentivanti, al fine di garantirne il costante allineamento alle *best practice* di mercato e rafforzare il legame tra la creazione di valore per il Gruppo e il pagamento del personale coinvolto nei sistemi incentivanti.

Inoltre, poiché la Relazione sulla Remunerazione è il principale strumento di rappresentazione e divulgazione delle politiche retributive di Gruppo abbiamo voluto migliorare tale documento anche dal punto di vista comunicativo. Le principali novità a livello di *disclosure* contenute nella Relazione sulla Remunerazione 2017 riguardano:

- la predisposizione di un executive summary che rappresenti, in forma tabellare, la politica retributiva prevista per le diverse categorie di personale;
- la comunicazione dei compensi previsti da politica per gli organi sociali;
- un'informativa più dettagliata sulle clausole di claw-back;
- in relazione al sistema MBO di Gruppo:
  - una rappresentazione in forma tabellare dei bonus target e massimi suddivisi per categorie di personale;
  - la comunicazione ex-ante degli entry gate identificati e delle soglie previste;
  - una rappresentazione in forma tabellare della correlazione tra il moltiplicatore e il bonus pool creato;
  - la comunicazione ex post circa il raggiungimento delle soglie previste per gli entry gate e per il moltiplicatore;
  - una comunicazione ex-ante ed ex-post sulla scheda obiettivo assegnata all'Amministratore Delegato.

Infine, per conto del Comitato, vorrei ringraziarVi per l'attenzione, confidante che le politiche retributive descritte incontrino il vostro sostegno.

*Firma* Mara Bernardini

## 1. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il gruppo BPER ha predisposto un solido processo di governance al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e funzioni aziendali:



### 1.1 Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea di soci:

- determina l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia, e ai Sindaci;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione di eventuali compensi speciali da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;



- ha facoltà di deliberare, con le maggioranze qualificate previste dalle disposizioni di vigilanza vigenti, un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto di 1:1 ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalle medesime disposizioni;

In merito al sopracitato limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa con riferimento al personale più rilevante, esso risulta attualmente fissato a 1:1.

## 1.2 Consiglio di Amministrazione

Rispetto a tematiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle proprie deleghe di supervisione strategica, è responsabile dell'elaborazione delle Politiche retributive del Gruppo, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e delle Funzioni aziendali competenti. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è investito della responsabilità di:

- Determinare, sentito il parere del Collegio sindacale, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche.
- Approvare il processo di identificazione del personale più rilevante, verificandone la piena conformità alle previsioni normative<sup>1</sup> in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso, con il supporto del Collegio Sindacale.
- Approvare le politiche retributive di Gruppo, con particolare riferimento al personale più rilevante, da sottoporre a successiva approvazione finale dell'Assemblea degli azionisti.
- Approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, da sottoporre a successiva approvazione finale da parte dell'Assemblea degli azionisti.
- Verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di gruppo.

## 1.3 Comitato per la Remunerazioni

Il Comitato per la Remunerazioni, attenendosi ai principi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione e, per quanto di competenza, del Comitato Esecutivo, ferme l'autonomia decisionale e le responsabilità di tali organi nell'assunzione delle deliberazioni di rispettiva competenza.

### Composizione del Comitato

Il Comitato per la Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotata dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei tre componenti e tra questi quello a cui affidare la qualifica di Presidente dello stesso.

---

<sup>1</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia settimo aggiornamento del 18 novembre 2014 (di seguito Circolare 285 di Banca d'Italia)

Il Comitato per la Remunerazioni, su proposta del Presidente, nomina un Segretario, scelto anche al di fuori dei propri componenti.



### Ruolo del Comitato

Al Comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo che si esplica nelle seguenti responsabilità:

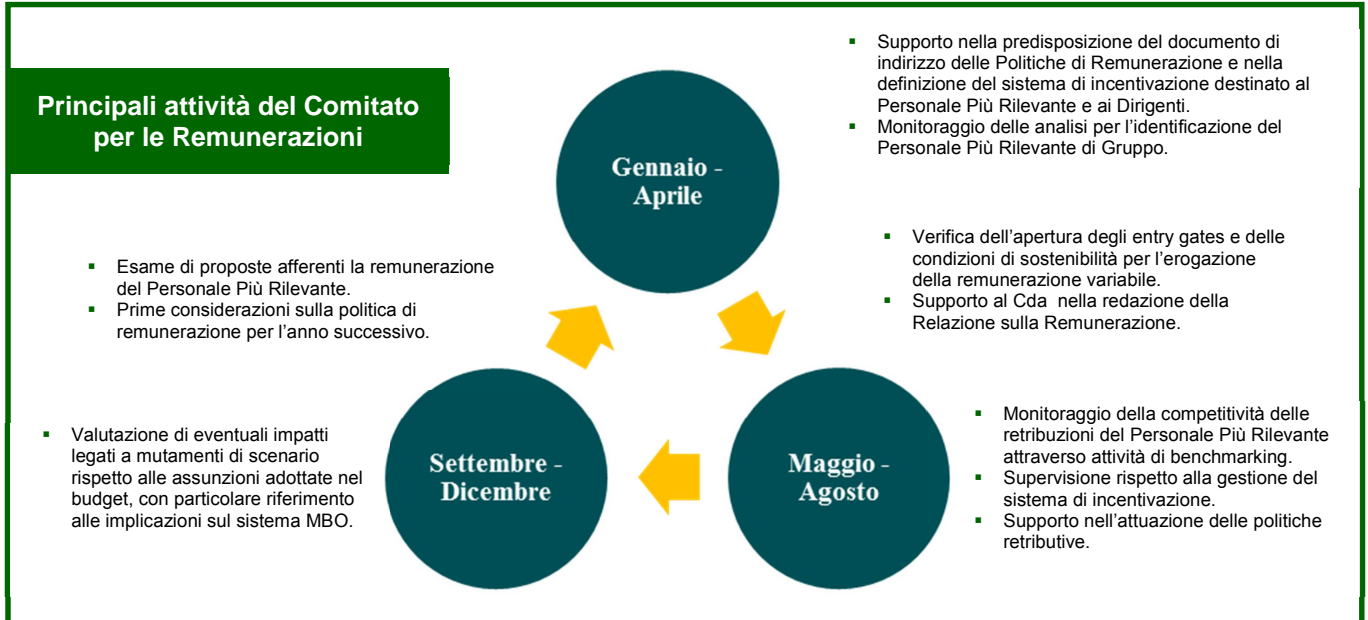
- Formulare proposte in merito ai compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, nonché della successiva ripartizione tra gli Amministratori del compenso deliberato dall'Assemblea.
- Presentare proposte in merito ai compensi da riconoscere agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, ai componenti della direzione generale, ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed esprimere parere su ipotesi di remunerazioni relative al restante "personale più rilevante" della Banca, quale individuato ai sensi delle vigenti disposizioni emanate in materia dall'Autorità di Vigilanza.
- Ruolo di supporto relativamente alle politiche di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo alla determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante di Gruppo, esprimendosi altresì in merito al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni necessarie per l'erogazione dei compensi.
- Verificare la coerenza delle decisioni intraprese e la corretta applicazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione rispetto a quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti.
- Esercitare per il Gruppo un ruolo di supporto sulle proposte 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.

### Ciclo di attività del Comitato

Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, almeno una volta ogni trimestre e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario ai fini della trattazione delle materie di competenza. Nel corso del 2016 le attività sono state intense, in particolare per quanto ha riguardato le Politiche di remunerazione. Il Comitato si è riunito 17 volte e le adunanze hanno avuto una durata media di circa h. 1:10; ad esse hanno preso parte, di volta in volta per le tematiche presidiate, i responsabili

delle funzioni aziendali competenti per fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno (mediamente circa n. 2 invitati per seduta). Nei mesi di gennaio e febbraio 2017 il Comitato ha svolto 7 riunioni.

Il calendario delle attività del Comitato all'interno dell'anno risulta, tipicamente, strutturato come segue:



#### 1.4 Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi, nell'espletamento delle proprie funzioni, accerta, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazioni, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF, in particolare esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

## 2. Identificazione del personale più rilevante

Alla luce delle disposizioni di vigilanza<sup>2</sup> di Banca d'Italia il processo di identificazione del personale più rilevante viene svolto da ogni singola banca italiana facente parte del Gruppo BPER. In tale contesto BPER Banca 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 al perimetro del personale più rilevante.

Obiettivo del processo è individuare, tra tutto il personale del Gruppo, coloro che si configurano come personale più rilevante in quanto soggetti che svolgono professionalmente attività con un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. A tal fine sono considerati i seguenti criteri:

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

La funzione Risorse Umane, con il supporto della funzione di 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 con le valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

Per il personale più rilevante la normativa<sup>3</sup> 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.

Ai fini della determinazione del perimetro del personale più rilevante, così come previsto dalla normativa<sup>4</sup>, sono stati applicati i criteri qualitativi e quantitativi al personale del gruppo. La Direzione Rischi, ha analizzato la struttura dei rischi a cui il Gruppo risulta esposto. In particolare ha individuato:

- Le principali categorie di rischio che impattano sul Gruppo nel suo complesso;
- I parametri sui quali misurare il profilo di rischio del Gruppo e delle singole entità;
- Il livello di contribuzione di ogni singola componente al rischio complessivo del Gruppo e sulle singole tipologie di rischi.

In funzione di tali parametri sono state identificate le "Società Rilevanti" ai fini della determinazione del perimetro del personale più rilevante. La Direzione Risorse umane ha quindi effettuato le analisi in applicazione dei criteri qualitativi valutando posizioni e responsabilità, con particolare riferimento al tema della assunzione e gestione del rischio, e dei criteri quantitativi.

---

<sup>2</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>3</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>4</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia e RTS (Regulatory Technical Standard) – Regolamento UE 604 del 4/3/2014

L'esito di tale analisi per il 2017 ha determinato l'individuazione del seguente perimetro:

<b>Categoria di personale</b>	<b>Numero di Figure</b>
<b>I. Amministratori esecutivi</b>	<b>3</b>
<b>II. Amministratori non esecutivi</b>	<b>56</b>
<b>III. Direttori Generali e Responsabili delle principali funzioni aziendali</b>	<b>35</b>
- Capogruppo	24
- Banco di Sardegna	3
- Altre banche/società	8
<b>IV. Responsabili delle Funzioni di Controllo</b>	<b>13</b>
- Capogruppo	12
- Banco di Sardegna	1
<b>V. Altri Risk Takers</b>	<b>18</b>
- Capogruppo	11
- Banco di Sardegna	7
<b>VI. Applicazione criteri quantitativi</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE</b>	<b>127</b>

Alla luce delle figure individuate attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi, il perimetro del personale più rilevante risulta composto per l'anno 2017 da:

	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Consiglieri non esecutivi</b>	49 (44%)	<b>56 (44%)</b>
<b>MRT</b>	54 (48%)	<b>58 (46%)</b>
<b>MRT – Funzioni di controllo</b>	9 (8%)	<b>13 (10%)</b>
<b>TOTALE</b>	<b>112 (100%)</b>	<b>127 (100%)</b>
<b>% Totale personale di gruppo</b>	0,98%	<b>1,09%</b>

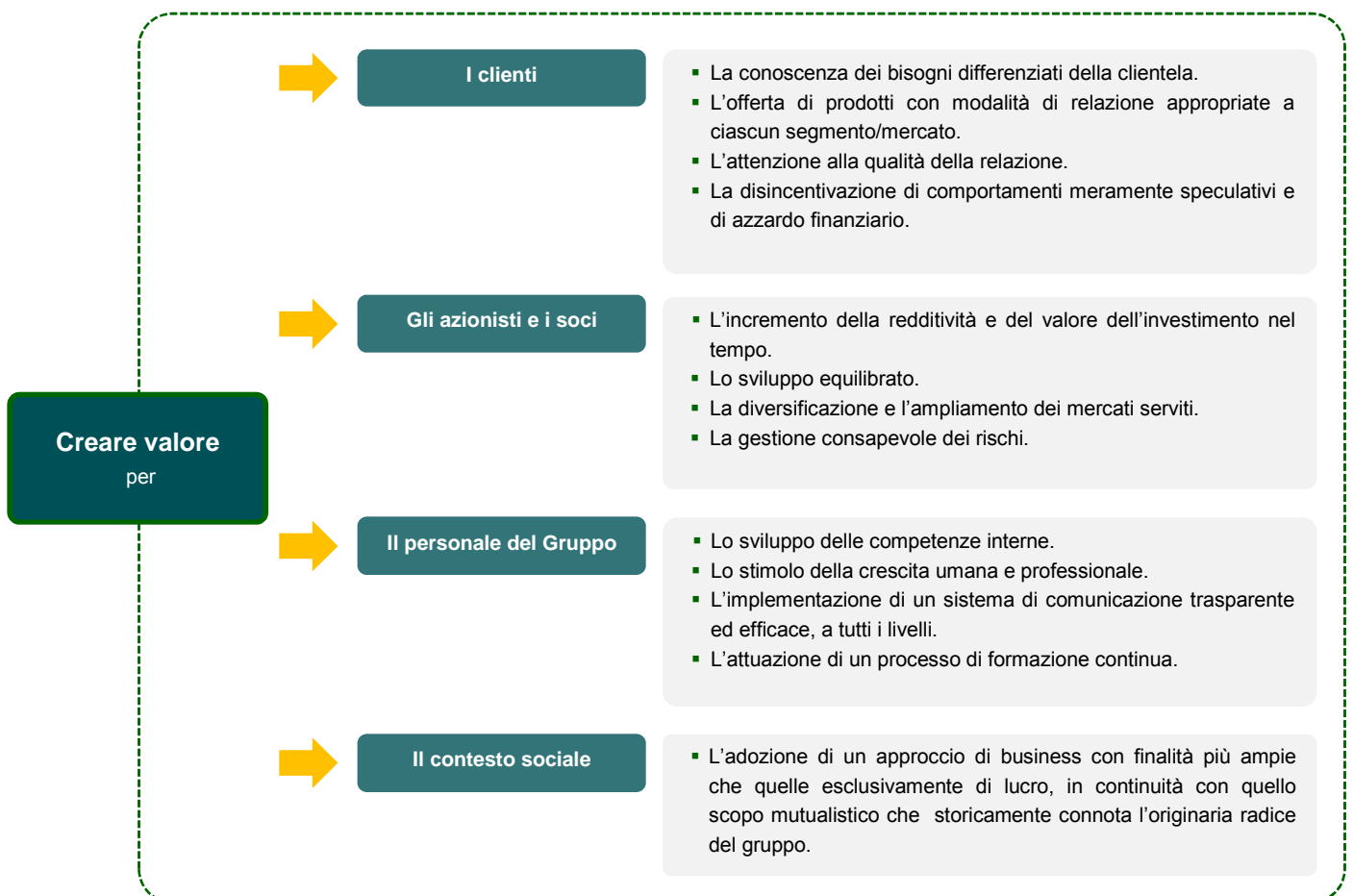
### 3. Principi e finalità della politica di remunerazione

Nel 1992 viene costituito il Gruppo bancario “Banca popolare dell’Emilia Romagna”, di cui BPER Banca è capogruppo. Ad oggi fanno parte del Gruppo, oltre la Capogruppo, tre banche<sup>5</sup>, giuridicamente autonome, distribuite sul territorio nazionale, ed una banca insediata in Lussemburgo, oltre a diverse altre realtà.

Le banche del gruppo vantano solide radici nei territori in cui sono presenti, svolgendo un ruolo di sostegno concreto allo sviluppo delle economie locali e beneficiando dei vantaggi derivanti dall’appartenenza ad un Gruppo di rilevanza nazionale.

Nel contesto descritto, il codice etico prevede un espresso 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.

Forte di tale posizione, il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi:



<sup>5</sup> Cui si aggiunge Banca di Sassari, ricompresa fra le società prodotto, in considerazione della focalizzazione sui servizi di credito al consumo.

Coerentemente con i principi enunciati, la strategia retributiva del Gruppo viene definita con l'obiettivo di promuovere tali valori nell'ottica di:



#### 4. Prassi di mercato e ricorso a consulenti esterni

Le politiche retributive adottate dal Gruppo sono definite al fine di sostenere le strategie di business garantendo un coerente ed efficace allineamento, per quanto concerne i sistemi di incentivazione, tra interessi del personale e creazione di valore per gli azionisti. Il Gruppo, al fine di garantire la competitività delle proprie politiche retributive, fondamentale al fine di attrarre, motivare e trattenere le risorse migliori, monitora costantemente le tendenze e le prassi generali di mercato definendo, conseguentemente, livelli retributivi competitivi, equi e trasparenti.

In tale direzione, il Gruppo si avvale periodicamente di benchmark retributivi condotti a valere su panel di aziende operanti nel proprio settore di riferimento e adottando criteri di analisi che consentano di condurre un confronto con ruoli e posizioni assimilabili, rilevandone il relativo posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e complessiva.

La politica retributiva del Gruppo definisce, in funzione di ciascuna categoria di personale, pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e benefits.

Il Gruppo, nell'espletamento di tutte le attività necessarie per garantire la competitività ed efficacia dei propri sistemi retributivi, si è avvalso del supporto di società di consulenza, terze ed indipendenti, caratterizzate da profonda expertise in materia. In particolare è stata avviata una collaborazione con la società di consulenza internazionale EY che ha fornito supporto nella definizione dei sistemi di incentivazione e nella realizzazione di benchmark retributivi per diversi fasce di popolazione.

Nella definizione delle politiche retributive, con particolare riferimento al monitoraggio delle principali prassi retributive di mercato, il Gruppo si confronta tipicamente con un panel di aziende, per la maggior parte quotate, appartenenti al medesimo settore di business e con dimensioni economiche tali da garantire che il panel di riferimento sia bilanciato ed adeguato alle esigenze dell'analisi:

<b>Società</b>	<b>Unicredit</b>	<b>Intesa Sanpaolo</b>	<b>Banca MPS</b>	<b>Banco Popolare</b>	<b>UBI Banca</b>
	<b>Banca Popolare di Milano</b>	<b>Banca Popolare di Sondrio</b>	<b>Banca Carige</b>	<b>Credito Emiliano</b>	<b>Credito Valtellinese</b>

Il Gruppo conduce altresì confronti retributivi adottando un panel di aziende più esteso ed eseguito sulla base di un sistema di valutazione<sup>6</sup> delle posizioni che consente di garantire la piena coerenza e confrontabilità dei ruoli. Nella realizzazione di tale analisi il Gruppo si è avvalso dell'indagine "Top Executive Italia – Finance" di EY.

<sup>6</sup> La valutazione delle posizioni è stata condotta adottando la metodologia della società di consulenza Hay Group.



## 5. Destinatari delle politiche di remunerazione

Le politiche di remunerazione, differenziate per categoria di personale, sono strutturate al fine di garantire la massima efficacia compatibilmente con la tipologia e gli obiettivi della funzione aziendale di riferimento. In tale direzione, le politiche di remunerazione e incentivazione sono dirette a cinque categorie di personale, di seguito elencate:



## 6. Remunerazione degli Organi sociali

La Remunerazione degli Organi sociali è definita dall'Assemblea degli azionisti del Gruppo che definisce l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale, comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori, dell'emolumento aggiuntivo spettante ai membri del Comitato Esecutivo e degli altri Comitati interni costituiti, nonché degli eventuali medaglie di presenza.

### 6.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è definita con la finalità di premiare le competenze e le responsabilità affidate ad essi nell'ambito dell'incarico assegnatogli. Per gli Amministratori non esecutivi la remunerazione risulta essere interamente fissa. Per i membri del CdA a cui, invece, sono associate deleghe esecutive può essere prevista una ulteriore componente retributiva di natura variabile, ossia legata ad obiettivi di performance, salvo che tale incarico non risulti secondario rispetto alla funzione principale svolta in seno al Gruppo; in tal caso, la remunerazione risulterebbe unicamente fissa.

Ove gli Amministratori esecutivi<sup>7</sup> non appartengano alla categoria del personale più rilevante e percepiscano remunerazione variabile, si applicano le previsioni relative ai dirigenti ( paragrafo 7.4).

<sup>7</sup> Amministratori esecutivi di società non definite rilevanti dall'analisi condotta dalla Direzione Rischi.

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.

I compensi definiti per la partecipazione alle riunioni consiliari risultano composti da un compenso fisso ed una medaglia di presenza corrisposta per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio.

Carica	Compenso
<b>Presidente del CdA</b>	€ 435.000 <sup>8</sup>
<b>Vice Presidente</b>	€ 105.000 <sup>9</sup>
<b>Consigliere</b>	€ 50.000
<b>Medaglia di presenza</b>	€ 300

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

## 6.2 Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli amministratori che partecipano ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto.

Carica	Comitato Esecutivo	Comitato per le strategie	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione	Comitato Nomine	Comitato Amministratori Indipendenti
<b>Presidente</b>	€ 60.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 30.000	€ 22.500	€ 22.500
<b>Membro</b>	€ 30.000	€ 15.000	€ 25.000	€ 20.000	€ 15.000	€ 15.000

## 6.3 Compensi per lo svolgimento di particolari cariche

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. Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su

<sup>8</sup> Compenso totale per la carica di Presidente, inclusivo dell'emolumento da consigliere e dell'indennità per la carica di Presidente.

<sup>9</sup> Compenso totale per la carica di Vice Presidente, inclusivo dell'emolumento da consigliere e dell'indennità per la carica di Vice Presidente.

proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale. Sono corrisposti compensi per lo svolgimento di particolari cariche a:

- Presidente del CdA
- Vice Presidenti
- Amministratore Delegato

#### 6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato

L'emolumento corrisposto all'Amministratore Delegato è definito dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto del totale dei compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione.

In quanto consigliere investito di particolari cariche, l'Amministratore Delegato percepisce un emolumento fisso per la particolare carica ed è inoltre destinatario dei sistemi di incentivazione, così come definiti nel paragrafo 7.1.

#### 6.5 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente, è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

I compensi per i membri del Collegio Sindacale risultano definiti come da tabella di seguito:

<b>Carica</b>	<b>Compenso</b>
<b>Presidente del CS</b>	€ 142.500
<b>Membro del CS</b>	€ 95.000

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

## 7. Politica di remunerazione 2017

La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è concepita nel rispetto dei principi e delle finalità definiti nel paragrafo 3 e in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa<sup>10</sup> vigente. Al fine di garantire l'efficacia, la competitività e la solidità della politica retributiva, il Gruppo conduce periodicamente analisi finalizzate a monitorare le principali prassi e tendenze di mercato e si avvale di consulenti esterni con solide esperienze in materia.

In particolar modo per quanto concerne il Personale Più Rilevante, il gruppo ha particolarmente curato la verifica circa la compliance normativa di tutti gli elementi a composizione del pacchetto retributivo e il monitoraggio circa le attese degli investitori, espresse dai Proxy Advisor, in materia.

Di seguito viene riportata una tabella che illustra i livelli di incentivazione variabile, target e massima, definiti per il personale più rilevante e per le funzioni di controllo. Si segnala che tali limiti valgono in via ordinaria e sono fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile che la banca utilizzi l'intero limite regolamentare del 100% (ad esempio la corresponsione di entry bonus o la previsione di pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo). Tale eccezione vale per tutte le categorie di personale rilevante, nei casi in cui sia permesso dalla normativa.

	<b>Bonus target</b> (% Remunerazione Fissa)	<b>Bonus massimo</b> (% Remunerazione Fissa)
AD e DG	45%	60%
Personale Più Rilevante	35%	50%
Funzioni di Controllo	20%	20%

La politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per gli azionisti. Al contempo essa si basa su indicatori chiari e definiti che regolano in modo univoco ed oggettivo l'erogazione degli incentivi variabili<sup>11</sup>, assoggettando il pagamento di questi, in particolar modo per il Personale Più Rilevante, alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa<sup>12</sup> di Banca d'Italia. La struttura dei sistemi incentivanti riferiti al personale rilevante sono descritti a partire da quanto definito per l'Amministratore Delegato al paragrafo 7.1, evidenziando gli elementi che rispetto ad esso differiscono. 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.

<sup>10</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>11</sup> Nel gruppo non si applicano processi discrezionali ovvero assegnazioni di budget di premio a cascata lasciati alla ripartizione discrezionale dei singoli manager

<sup>12</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

## 7.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore delegato di BPER è composta da una componente fissa e da una componente variabile, definita coerentemente con il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa deliberato dall'Assemblea e pari a 1:1.

La componente variabile è determinata, sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree, pertanto non è prevista alcuna attribuzione di bonus discrezionali. Detta determinazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il personale più rilevante. Le aree di riferimento sono:

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio.
2. Area "qualitativa" della copertura degli obiettivi di funzione, della gestione progetti pianificati e della managerialità espressa.

La correlazione tra l'ammontare di remunerazione variabile effettivamente erogata ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo l'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, così come previsto dalla normativa vigente.

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa 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 Comitato per le Remunerazioni a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il pacchetto retributivo definito per l'Amministratore Delegato è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile ed è modulato con l'obiettivo di garantire una remunerazione variabile proporzionale ai risultati raggiunti, nel rispetto dei limiti (cap massimo) previsti dal sistema di incentivazione.

### **Sistema di incentivazione variabile - MBO**

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi del management alla creazione di valore per gli azionisti, tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività del Gruppo stesso.

Il sistema di incentivazione si basa su un bonus pool che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per l'Amministratore Delegato viene definito a livello di Gruppo. L'entità del bonus pool è proporzionale ai risultati raggiunti e prevede un limite massimo.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di "salute" del gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa

di Banca d'Italia, l'erogazione del bonus pool, qualunque sia l'entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. "entry gate", legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

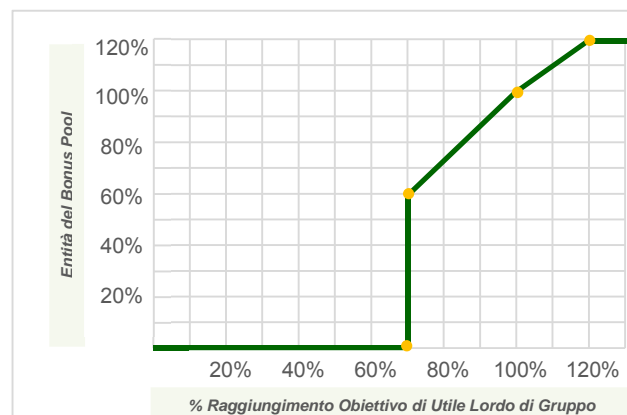
Gli entry gate, da raggiungere congiuntamente, definiti per l'anno 2017 sono:

Indicatore (entry gate)	Soglia minima
Common Equity Tier 1 (CET 1) – Pillar 1 ratio consolidato	> Tolerance RAF
Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato	> Capacity RAF
Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato	> Tolerance RAF

Il mancato raggiungimento di uno solo degli entry gate comporta, la non erogazione di alcun<sup>13</sup> bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione (MBO). A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori cancello, il piano prevede la valutazione dei risultati aziendali in funzione dei quali viene modificato il bonus pool attraverso un meccanismo di moltiplicatore/demoltiplicatore che agisce direttamente sui singoli bonus target, primo fra tutti quello dell'Amministratore Delegato. In base a tale impostazione l'entità del bonus target viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti. Anche per l'anno 2017 l'entità del bonus target per le risorse che svolgono funzioni di Gruppo sarà parametrata all'Utile Lordo Ordinario di Gruppo<sup>14</sup>, come di seguito illustrato.

### Funzionamento del Bonus Pool di gruppo

Utile Lordo di Gruppo (% di raggiungimento obiettivo)	Variazione Bonus Pool
< 70%	0%
70% - 100%	60% - 100%
100% - 120%	100% - 120%
> 120%	120%



<sup>13</sup> Come risulterà più chiaro dalla lettura dei paragrafi successivi CET1 e LCR risultano vincolanti per tutti i sistemi MBO, RORWA non si applica alle funzioni di controllo.

<sup>14</sup> Utile Lordo Ordinario di Gruppo al netto delle poste straordinarie

Successivamente alla verifica del superamento degli entry gates ed alla determinazione del bonus target (e 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. Per il 2017 la scheda obiettivi strategica, corrispondente a quella dell'Amministratore Delegato, risulta costituita da obiettivi sia quantitativi che qualitativi. Al fine di garantire un bilanciamento adeguato, tra le due tipologie di obiettivi, ed efficace in termini di motivazione e incentivazione al raggiungimento dei risultati aziendali, è stato definito un peso relativo pari all'80% per gli obiettivi quantitativi e al 20% per gli obiettivi qualitativi.

#### Scheda obiettivi Amministratore Delegato

Peso 80%	Obiettivi quantitativi		Peso %
	1° Margine di Gruppo		20%
	Costi della gestione di Gruppo		20%
	Crediti dubbi lordi di Gruppo		30%
	Prodotto bancario di Gruppo		20%
	Ricavi consumer finance		10%
Peso 20%	Obiettivi qualitativi		
	Copertura degli obiettivi di funzione, della gestione progetti pianificati e della managerialità espressa.		

La valutazione qualitativa dell'Amministratore Delegato viene approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

Una volta misurati i risultati, il sistema prevede la valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del Risk Appetite Framework (RAF). Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale dell'AD.

Correttivi	Peso %
CET1 del pillar II	33%
LCR	33%
Ratio crediti dubbi lordi	33%

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno

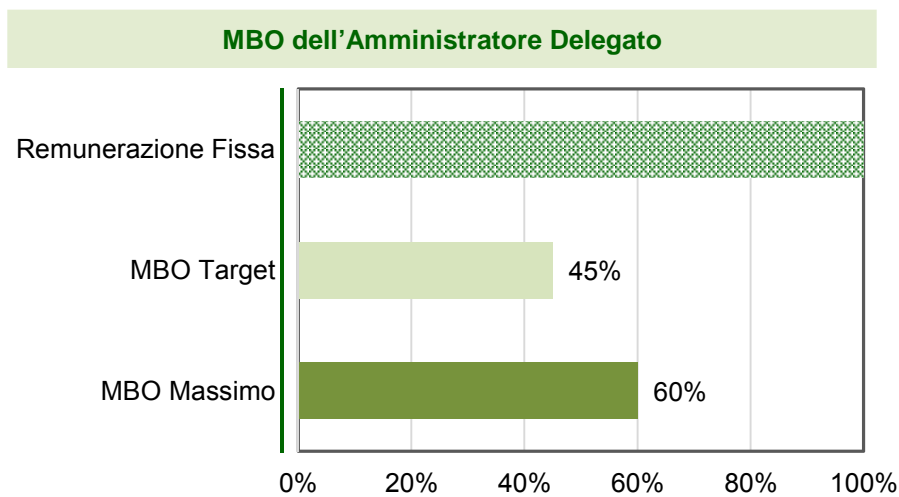
<sup>15</sup> L'ammontare massimo teorico del bonus erogabile è la somma dei bonus massimi ottenibili a livello individuale. Salva l'incidenza dei bonus riferiti alle funzioni di controllo, è direttamente collegato all'utile lordo di gruppo e per quanto riguarda i bonus riferibili alle società controllate parzialmente agli utili individuali e comunque sottoposto alle condizioni di liquidità e patrimonio previste.

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.

L'opportunità di bonus dell'Amministratore Delegato prevede un cap massimo quantificato in un valore pari al 60% della Remunerazione Fissa, ovvero:



La modalità di erogazione del bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivi è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente a quanto previsto dalla normativa<sup>16</sup>, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio ex-post e sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti. Il Consiglio ha altresì deciso di confermare, anche per l'esercizio 2017, l'utilizzo delle azioni virtuali quali strumento finanziario direttamente collegato al valore azionario del titolo (le cosiddette Phantom Stock<sup>17</sup>, ovvero assegnazioni di azioni virtuali BPER il cui controvalore viene erogato in denaro al momento della maturazione degli strumenti).

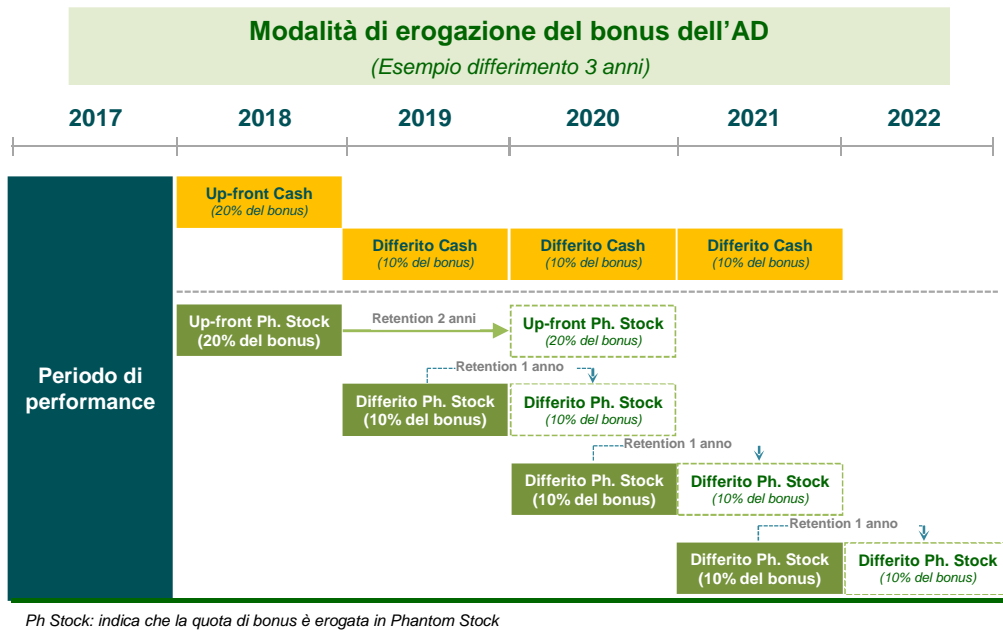
L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato, coerentemente con quanto appena citato, risulta strutturata come segue:

<sup>16</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>17</sup> L'entità del compenso basato su strumenti finanziari 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).



- Il differimento del 60% del bonus in quote annuali uguali<sup>18</sup>, in 3, 4 o 5 esercizi in base all'ammontare del bonus, soggette a condizioni di malus previste per il restante personale più rilevante.
- 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.



Le componenti variabili sono sottoposte a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) al fine di riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali tenendo conto dei comportamenti individuali.

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 (vedi paragrafo seguente). Per l'Amministratore Delegato non sono attualmente previste clausole di Change of Control.

### Clausole di claw-back

Tutti i premi erogati sono soggetti a clausole di claw-back la cui applicazione effettiva è subordinata al verificarsi di predeterminate fattispecie:

<sup>18</sup> Differimento di 5 anni nel caso di Bonus superiori a 150.000 € 4 anni per bonus compresi tra 120.000 € 150.000 € , tre anni se inferiori a 120.000 € .

- Comportamenti del dipendente, dolosi o gravemente colposi, che abbiano comportato una perdita significativa per la banca non prevista al momento della erogazione dei premi.
- I risultati della banca e/o del dipendente, sulla base dei quali sia stato erogato il premio, debbano essere rivisti ex-post a seguito di circostanze non note al momento delle erogazione del premio. In tale circostanza la clausola si applica in caso tale rivisitazione dei risultati comporti rettifiche di valore superiore a 1 milione o qualora essa fosse resa imprevedibile o resa difficile/impossibile per fatto o colpa del dipendente.
- Comportamenti del dipendente caratterizzati da dolo o colpa grave, anche non afferenti all'ambito citato nel precedente punto, rientranti nei requisiti di gravità di cui all'art. 2119 del Codice Civile.
- Violazione da parte del dipendente 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<sup>19</sup>. Circostanze particolari previste espressamente dalla Circolare n. 285.

Il processo di attivazione della clausola di claw-back nei confronti di un appartenente al personale è differenziato in relazione al ruolo ricoperto da questi al momento della attivazione della clausola o al momento della cessazione dall'ultimo incarico ricoperto, in seno al gruppo BPER.

Le situazioni e circostanze alla base della attivazione delle clausole di claw-back rilevano ove si siano realizzate o si realizzino non oltre 5 anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti-prestazioni relativi.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato una eventuale attivazione della clausola avviene su iniziativa del Presidente e delibera del Cda. La delibera è istruita da Comitato per le Remunerazioni e Collegio sindacale che possono operare e pronunciarsi congiuntamente o separatamente e, se necessario, avanzare autonomamente proposta al CdA.

## 7.2 Remunerazione del Personale Più Rilevante

La remunerazione del personale più rilevante è composta da una componente fissa e da una componente variabile. La componente di incentivazione variabile risulta disciplinata da regole particolarmente stringenti, così come previsto dalla normativa<sup>20</sup> di Banca d'Italia in materia di remunerazione del personale più rilevante.

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

Si precisa che può essere prevista una componente variabile della remunerazione in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata pertanto 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).

Il limite all'incidenza della componente variabile viene mantenuto sotto al limite normativo del 100% della componente fissa e stabilito ad una percentuale massima pari al 60% della stessa,

---

<sup>19</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>20</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale al 100%<sup>21</sup>.

I bonus determinati con riferimento all'esercizio 2016 incidono per una percentuale che varia dal 0% al 16,6% della remunerazione fissa.

Il personale più rilevante risulta beneficiario del sistema di incentivazione variabile MBO descritto nel paragrafo 7.1. In funzione dei risultati individuali conseguiti e previo raggiungimento degli indicatori *entry gate*, condizione propedeutica all'apertura dei cancelli e dunque alla successiva determinazione del bonus target e conseguentemente del bonus pool, il piano prevede opportunità di incentivazione che per il Direttore Generale della CapoGruppo si attesta ad un limite massimo del 60% della remunerazione fissa e per il restante personale più rilevante al 50% eccetto le funzioni di controllo come di seguito specificato.

La determinazione del bonus target e del bonus pool per il personale più rilevante segue i medesimi criteri descritti nel paragrafo 7.1 (collegata al variare dell'indicatore di riferimento). In particolare per il personale più rilevante appartenente alla capogruppo, ad eccezione delle figure appartenenti alla rete, il bonus target è determinato interamente a valere sull'Utile lordo di gruppo, così come applicato per l'Amministratore Delegato. Per il personale più rilevante appartenente alle società del gruppo e per il personale più rilevante della capogruppo appartenente alla rete, il bonus target è determinato a valere sia sull'Utile lordo di gruppo che sull'Utile lordo della società di appartenenza, con peso relativo maggiore del primo rispetto al secondo<sup>22</sup>. Per le figure appartenenti a società consortili si applica quanto definito per il personale più rilevante della capogruppo.

La scheda obiettivi individuale per il personale più rilevante è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto<sup>23</sup> e le relative responsabilità ed è adeguatamente bilanciata tra obiettivi quantitativi e qualitativi, con peso relativo pari rispettivamente a 80% e 20%. La valutazione qualitativa è ricavata dalla scheda annuale di gestione delle performance e si riferisce in particolare alla valutazione dei comportamenti e delle modalità poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione del contesto in cui questi ultimi sono maturati. 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.

La corresponsione dei bonus maturati avviene coerentemente a quanto previsto dalla normativa<sup>24</sup> bancaria di riferimento sebbene con criteri meno stringenti rispetto a quelli applicati per l'Amministratore Delegato. Il piano MBO prevede modalità di corresponsione dei premi maturati differenti in funzione dell'entità del premio stesso, ed in particolare:

**Bonus > 100.000 €**

- 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

<sup>21</sup> ad esempio la corresponsione di entry bonus o la previsione di pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo.

<sup>22</sup> Rispettivamente 60% e 40%.

<sup>23</sup> Misurati con KPI e correttivi che derivano dal quadro strategico riconducibile alla scheda evidenziata al paragrafo 7.1 e riferita all'Amministratore Delegato- I parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con l'attività che il soggetto rilevante svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative che gestisce.

<sup>24</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia.

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 up-front che differita del bonus avviene mediante Phantom Stock, il restante 50% in denaro (cash).
- 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.
- L'assegnazione della parte di Bonus eccedente i 30 mila<sup>25</sup> Euro (o il 30% della Ral se inferiore) avviene mediante Phantom Stock, attribuito in quote uguali in tre esercizi successivi a quello di assegnazione. I primi 30 mila euro sono assegnati cash up-front.

**Bonus ≤ 100.000 €  
e ≥ 60.000 €**

**Bonus < 60.000 €  
e ≥ 30.000 €**

**Bonus < 30.000 €  
(o <30% Ral se inferiore)**

- Assegnazione interamente cash e upfront.

I meccanismi di correzione ex-post sono analoghi a quelli illustrati per l' AD.

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. I bonus erogati sono soggetti all'applicazione di claw-back nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie definite nel precedente paragrafo 7.1.

Per tutto il personale più rilevante non sono attualmente previste clausole di Change of Control.

### 7.3 Remunerazione 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.

Differentemente rispetto a quanto applicato per il personale più rilevante, la corresponsione di bonus per le funzioni di controllo è soggetta ai soli gate patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR).

<sup>25</sup> 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.

Una volta valutato il superamento degli entry gate, l'entità dell'incentivo annuale risulta legata ad obiettivi legati al ruolo di natura sia quantitativa che qualitativa, così come evidenziato nella tabella di seguito:

Obiettivi Funzioni di Controllo	Peso %
Valutazione di valori e comportamenti manageriali <sup>26</sup>	50%
Valutazione della copertura degli obiettivi di funzione	50%

Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di malus e di claw-back definite per il restante personale più rilevante e descritte nel precedente paragrafo 7.2.

## 7.4 Remunerazione dei dirigenti

La remunerazione dei dirigenti 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<sup>27</sup>.

Il personale dirigente risulta beneficiario del piano MBO descritto nel paragrafo 7.1. 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 i dirigenti.

La scheda obiettivi individuale per i dirigenti è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto<sup>28</sup> e le relative responsabilità ed è adeguatamente bilanciata tra obiettivi quantitativi e qualitativi, con peso relativo pari rispettivamente a 80% e 20%. La valutazione qualitativa è ricavata dalla scheda annuale di gestione delle performance e si riferisce in particolare alla valutazione dei comportamenti, delle modalità poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione del contesto in cui questi ultimi sono maturati. 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.

<sup>26</sup> Valutazione condotta secondo uno schema analogo a quello applicato al restante personale più rilevante.

<sup>27</sup> Fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale tendenzialmente non oltre il 100% (ad esempio la corresponsione di entry bonus o la previsione di pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo).

<sup>28</sup> Misurati con KPI che derivano dal quadro strategico riconducibile alla scheda evidenziata al paragrafo 7.1 e riferita all'Amministratore Delegato- I parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con l'attività che il soggetto rilevante svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative che gestisce. Un numero esiguo di Dirigenti inseriti in strutture gestite da Quadri Direttivi seguono il sistema di premio definito per la struttura di appartenenza.

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 dalla normativa<sup>29</sup>, i bonus corrisposti sono soggetti a claw-back nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie descritte nel paragrafo 7.1.

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.

## 7.5 Remunerazione dell'Altro Personale

La remunerazione di quadri direttivi e delle 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<sup>30</sup>.

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 dalla normativa<sup>31</sup>, eventuali bonus corrisposti sono soggetti a claw-back nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie descritte nel paragrafo 7.1.

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.

Quota significativa di tali categorie di personale gode di specifici sistemi MBO<sup>32</sup> fondati su parametri quantitativi. I più rilevanti sono riferiti alla rete e ai Private Banker.

### Sistema incentivante (MBO) Rete e Private Banker

Rispetto agli anni precedenti, con la politica retributiva del 2017 il Gruppo BPER introduce un'importante novità per quanto riguarda sia il personale della rete che i private banker: tali

---

<sup>29</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>30</sup> Fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale tendenzialmente non oltre il 100% (ad esempio la corresponsione di entry bonus o la previsione di pacchetti incentivanti dedicati a favorire l'acquisizione di risorse che l'azienda valuti necessarie per il raggiungimento di obiettivi di rilievo)

<sup>31</sup> Circolare 285 di Banca d'Italia

<sup>32</sup> Non escludono assegnazioni di premi collegati alla valutazione della performance o a situazioni eccezionali.

categorie di personale, infatti, sono state inserite all'interno del perimetro dei beneficiari del sistema MBO di gruppo, chiaramente con alcune differenze legate alla specificità delle funzioni e delle attività svolte, raggiungendo una percentuale di copertura del sistema MBO superiore al 60% della popolazione del Gruppo. Al fine di garantire una maggiore coerenza con il ruolo ricoperto, unicamente per tali categorie di personale è stato definito un ulteriore indicatore di performance, legato alla capacità della propria struttura di generare ricavi, ad integrazione degli attuali entry gate del sistema MBO.

Una volta verificato il superamento degli indicatori entry gate<sup>33</sup> e pertanto l'apertura dei cancelli per il sistema MBO, l'entità dei bonus target e del bonus pool è legata ad un indicatore di reddito misurato rispetto agli obiettivi di budget. In funzione dei risultati relativi a tale indicatore il sistema quantifica il bonus target utilizzando una metrica simile a quella descritta nel paragrafo 7.1<sup>34</sup>. Successivamente a tale misurazione, la determinazione del bonus individuale risulta legata al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali. Ciascuna scheda obiettivi risulta composta da KPI sia quantitativi che qualitativi, con peso relativo pari a 80% e 20% rispettivamente, alle cui risultanze viene successivamente applicato un fattore correttivo legato a parametri di conformità. L'inclusione all'interno del perimetro dei destinatari del sistema MBO è in estensione anche ad un perimetro significativo di risorse che operano su crediti non performing.

## 7.6 Remunerazione dei 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. Di norma si tratta 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 in attività finanziaria la cui remunerazione è interamente ricorrente.<sup>35</sup>

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

## 7.7 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,

---

<sup>33</sup> Il CdA può definire un gate specifico di Rorwa diverso da quello previsto per il personale più rilevante e coerente con il moltiplicatore di cui alla nota seguente.

<sup>34</sup> Il moltiplicatore agisce partendo da un primo livello di redditività definito dal CdA, mentre il moltiplicatore dell'MBO riferito al personale più rilevante agisce da un secondo livello di redditività, più sfidante, pari al 70% del budget.

<sup>35</sup> Cfr. circolare 285 Banca d'Italia Parte Prima IV.2.IV

del livello di inquadramento o di specifiche limitate attribuzioni. L'attribuzione di tali componenti retributive risulta periodicamente confrontata con le best practice di mercato al fine di verificare la competitività dei trattamenti riservati ai dipendenti del gruppo.

## 7.8 Risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, il Gruppo può stipulare accordi che prevedano la corresponsione di indennità a favore del personale<sup>36</sup>. È politica del Gruppo, con riferimento al personale più rilevante, non corrispondere compensi, al netto di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, superiori alle 2 annualità di remunerazione fissa.

Analoghi accordi destinati a Dirigenti non appartenenti al personale più rilevante sono limitati entro quanto previsto dal CCNL per gli specifici procedimenti arbitrali.

## 7.9 Benefici pensionistici discrezionali

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali.

---

<sup>36</sup> Ad esclusione degli amministratori non esecutivi.



## 8. Informativa sulle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione 2016

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le politiche di remunerazione poste in essere da parte del Gruppo BPER con riferimento all'esercizio 2016<sup>37</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 per aree di attività;
- b. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
  - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
  - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
  - iii. gli importi delle remunerazioni differite 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.
- c. 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 Bper Banca 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 2017. 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 2016, 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 2016.

---

<sup>37</sup> Nelle successive tabelle sono riportate anche le informazioni relative alle Politiche di remunerazione 2015.

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

BPER GRUPPO	Aree 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
Personale addetto (numero di persone)	59	26						
Personale addetto (FTE)			146	8.732	40	2.274	272	169
Remunerazione fissa (in mln €)	3,1	5,6	7,7	373,8	1,6	99,5	13,2	5,6
Remunerazione variabile (in mln €)	-	0,1	0,4	21,6	0,1	6,2	0,9	0,3
<b>BPER BANCA</b>	<b>Componenti dell'organo di supervisione strategica</b>	<b>Componenti dell'organo di gestione</b>	<b>Investment banking</b>	<b>Retail banking</b>	<b>Asset management</b>	<b>Funzioni aziendali</b>	<b>Funzioni di controllo</b>	<b>Altre</b>
Personale addetto (numero di persone)	12	11						
Personale addetto (FTE)			108	6.089	21	1.451	220	45
Remunerazione fissa (in mln €)	1,4	3,0	5,7	259,2	1,0	64,7	10,4	1,6
Remunerazione variabile (in mln €)	-	0,0	0,3	17,2	0,1	4,5	0,8	0,1
<b>BANCO DI SARDEGNA</b>	<b>Componenti dell'organo di supervisione strategica</b>	<b>Componenti dell'organo di gestione</b>	<b>Investment banking</b>	<b>Retail banking</b>	<b>Asset management</b>	<b>Funzioni aziendali</b>	<b>Funzioni di controllo</b>	<b>Altre</b>
Personale addetto (numero di persone)	10	6						
Personale addetto (FTE)			31	2.057	0	539	41	18
Remunerazione fissa (in mln €)	0,5	0,6	1,5	89,2	0	23,7	2,2	0,5
Remunerazione variabile (in mln €)	-	0,0	0,1	3,9	0	1,3	0,1	0,0

**Nota 1:** i dati sopra esposti si riferiscono agli importi di imponibile contributivo per il personale dipendente al 31 dicembre 2016 delle società italiane e agli importi corrispondenti per le società estere. Per quanto concerne i componenti degli organi di amministrazione e di controllo vengono conteggiati solo i soggetti in essere al 31 dicembre 2016, i compensi indicati corrispondono a quelli complessivamente erogati agli amministratori effettivamente in carica durante l'esercizio.

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

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

Codice del gruppo bancario	Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna								Gruppo Banca Popolare dell'Emilia Romagna							
	2015								2016							
Pericolo di riferimento	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)	38	21							39	22						
Personale più rilevante (numero di persone)			3	33		7	8				3	28		8	9	
Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza			1	10		5	7				1	8		5	7	
Remunerazione fissa totale (in mln€)	2,27	4,49	0,52	5,45		1,61	1,28		2,28	4,76	0,53	4,85	1,28	1,87	1,41	
Remunerazione variabile totale (in mln€)		0,76	0,07	1,04		0,42	0,15			0,02		0,07		0,01	0,18	
di cui: in contanti		0,44	0,06	0,91		0,28	0,15			0,02		0,07		0,01	0,18	
di cui: in azioni e strumenti collegati		0,32	0,01	0,13		0,14										
di cui: in altri strumenti finanziari																
Remunerazione variabile differita totale (in mln€)		0,34	0,01	0,13		0,14										
di cui: in contanti (in mln€)		0,06														
di cui: in azioni e strumenti collegati (in mln€)		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 €)		0,05		0,02		0,01				0,02						
Remunerazione differita riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento - quota non attribuita (in mln €)		0,05								0,41	0,01	0,07		0,15		
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				1						1		3		1	1	
Importo complessivo di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (in mln €)				0,30						0,10		0,20		0,09	0,10	
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro												3			1	
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di fine del rapporto di lavoro (in mln €)												0,33			0,13	
Numero di beneficiari pensionistici discrezionali																
Importo complessivo di benefici pensionistici discrezionali (mn)																

Relativamente alle somme erogate/spettanti in seguito alla cessazione del rapporto, l'importo più elevato riferito ad una singola persona è di Euro 100 mila

**Tabella 3. 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	1/1-31/12	29		29
Garavini Eugenio	Consigliere	1/1-31/12	21		21
Ladu Michele	Consigliere	1/1-31/12	26		26
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	1/1-31/12	29		29
Panti Lucio Domenico	Direttore Generale	1/1-31/12	247		247
Lippi Giorgio	Vice Direttore Generale	1/1-31/12	156		156

\*componente del comitato esecutivo

\*\* considerato imponibile contributivo 2016

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	134		134
Di Caro Alberto*	Vice Presidente	1/1-31/12	36		36
Alfieri Fabio	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Costamagna Roberto Maria Renato	Consigliere	1/1-31/12	34		34
Formenton Gianluca	Consigliere	1/1-31/12	19		19
Gallinari Alberto*	Consigliere	1/1-31/12	21		21
Mazza Paolo*	Consigliere	1/1-31/12	26		26
Porro Carlo Maria	Consigliere	1/1-31/12	22		22
Savigni Corrado*	Consigliere	1/1-31/12	26		26
Cerruti Paolo	Direttore Generale	1/1-31/12	185		185

\* componenti del comitato esecutivo

\*\* considerato imponibile contributivo 2016

Cassa di Risparmio di Saluzzo

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Roberto Civalieri	Presidente	1/1-31/12	87		87
Mariella Acchiardo	Vice Presidente	1/1-31/12	37		37
Claudio Battistella	Consigliere	1/1-31/12	32		32
Marco Bonfatti	Consigliere	10/10-31/12	7		7
Giancarlo Ferraris	Consigliere	1/1-31/12	31		31
Gianluca Poluzzi	Consigliere	10/10-31/12	7		7
Davide Vellani	Consigliere	1/1-31/12	32		32
Giorgio Barbolini	Direttore Generale	17/05-31/12	178		178
Franco Gavosto	Vice Direttore Generale	1/1-31/12	143		143

\* considerato imponibile contributivo 2016

## PARTE II: IL BANCO DI SARDEGNA S.P.A. - ELEMENTI DI SPECIFICITA'

Il documento “Politiche di remunerazione 2017 di BPER Gruppo”, per sua natura elaborato per l'intero Gruppo bancario, presenta alcuni riferimenti che non trovano diretta applicazione nei confronti del Banco di Sardegna.

Il Banco, in coerenza con il documento predisposto dalla Capogruppo, definisce e formalizza propri elementi di specificità.

Le società Tholos Spa e Numera Spa, controllate direttamente dal Banco di Sardegna, in quanto società non quotate, applicano le Politiche di Remunerazione elaborate dalla Capogruppo.

\*\*\*\*

Con riferimento al “sistema di governo delle politiche di remunerazione”, il Consiglio di amministrazione del Banco, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ha costituito al suo interno, fra gli altri, un Comitato Remunerazione e un Comitato Controllo Rischi.

Il Comitato Remunerazione è composto da amministratori tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti; i componenti del Comitato Remunerazioni del Banco sono:

- dott.ssa Viviana Ferri           Presidente
- avv. Daniela Petitto           Componente
- dott. Paolo Rinaldi           Componente

Al Comitato Remunerazione, oltre alle attribuzioni prescritte dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, sono attribuite le seguenti specifiche competenze:

- i. presentare al Consiglio di Amministrazione pareri, indicazioni e proposte in merito ai compensi da riconoscere al Consiglio medesimo ed al Collegio Sindacale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- ii. presentare al Consiglio di Amministrazione pareri, indicazioni e proposte in merito ai compensi da riconoscere agli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- iii. presentare al Consiglio di Amministrazione pareri, indicazioni e proposte in merito ai compensi da riconoscere ai componenti della Direzione generale;
- iv. presentare al Consiglio di Amministrazione pareri, indicazioni e proposte in merito ai compensi da riconoscere ai responsabili delle funzioni di controllo interno della Società individuati dalla Capogruppo ai sensi delle vigenti disposizioni emanate in materia dall'Autorità di Vigilanza;
- v. presentare al Consiglio di Amministrazione pareri ed indicazioni in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione del restante “personale più rilevante” della Società, individuato dalla Capogruppo ai sensi delle vigenti disposizioni emanate in materia dall'Autorità di Vigilanza;

- vi. vigilare direttamente, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- vii. curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- viii. assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- ix. esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- x. fornire agli organi sociali, compresa l'Assemblea, adeguato riscontro sull'attività da esso svolta.

Il Comitato Controllo Rischi è composto da amministratori tutti non esecutivi e indipendenti; i componenti del Comitato Controllo Rischi del Banco sono:

- |                           |            |
|---------------------------|------------|
| ➤ avv. Carlo Maccallini   | Presidente |
| ➤ dott. Riccardo Barbieri | Componente |
| ➤ dott. Paolo Rinaldi     | Componente |

Al Comitato Controllo Rischi è attribuito - in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione - lo specifico compito di *“di accertare, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF”*; in particolare, il Comitato ha il dovere di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

Il Consiglio di amministrazione esamina le politiche di remunerazione e, acquisiti i pronunciamenti espressi dal Comitato Remunerazione e, per gli aspetti di competenza, dal Comitato Controllo Rischi, assume le relative deliberazioni.

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.

L'assemblea ordinaria dei soci del Banco approva quindi le “Politiche di Remunerazione”.

In particolare, in materia di remunerazione, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso spettante ai componenti del Consiglio di amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- approva, in conformità delle disposizioni di Vigilanza, il documento predisposto dalla Capogruppo sulle politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione, controllo e del restante personale;
- approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione di eventuali compensi speciali da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

Con particolare riguardo ai “Componenti del Consiglio di Amministrazione”, si specifica che per il Banco l’ammontare del compenso da corrispondere agli amministratori è determinato dall’Assemblea “in relazione a ciascun singolo esercizio” ma “resta fermo per l’intera durata del mandato”; detto compenso è comprensivo della componente fissa attribuita agli amministratori, dell’emolumento aggiuntivo, sempre in misura fissa, spettante ai componenti il Comitato esecutivo, nonché delle eventuali medaglie di presenza.

Gli ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti, su proposta del Comitato Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio sindacale.

**SEZIONE II:**

**RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2016**



## PARTE I

### 1. Voci che compongono la remunerazione

La politica retributiva 2016, approvata dall'Assemblea dei Soci in data 16/04/2016, è stata definita con l'obiettivo di garantire la coerenza con i principi e le finalità a cui il Gruppo si ispira. Essa si articola in molteplici componenti retributive, differenti tra loro in funzione dell'obiettivo per il quale sono definite. Le principali componenti retributive previste dalla politica retributiva attuata dal gruppo BPER nel corso del 2016 sono:

#### Remunerazione Fissa

- Prevista per tutti i livelli di responsabilità e calibrata in funzione di fattori specifici quali la complessità del ruolo, misurata anche attraverso l'adozione di adeguate metodologie di valutazione, le responsabilità individuali, la professionalità e l'esperienza.
- La remunerazione fissa, costantemente soggetta a verifica di equità interna ed esterna, è determinata con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione anche in relazione a particolari cariche ricoperte all'interno delle varie società del Gruppo ed alla partecipazione a comitati interni.
- La definizione dei livelli retributivi viene condotta nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della banca, in un'ottica di sostenibilità.
- La remunerazione fissa può essere integrata da eventuali benefit aziendali che, a seconda della tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolare figure professionali o ruoli.
- Non sono in alcun modo previsti benefici pensionistici discrezionali

#### Remunerazione Variabile

---

La definizione dei sistemi di incentivazione è un'attività cruciale al fine di garantire un costante ed efficace allineamento agli obiettivi strategici e, conseguentemente, alla creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di sostenibilità nel medio e lungo termine.

- I sistemi di incentivazione sono progettati in coerenza con i livelli retributivi offerti dal mercato per funzioni analoghe e in strutture analoghe e sono differenziati a seconda della popolazione dei beneficiari in modo da consentire una

maggior efficacia, espressa dalla capacità di legare i premi all'attività specifica svolta dalle risorse a cui essi sono destinati.

- Particolare attenzione è posta verso la definizione di obiettivi di performance oggettivi e misurabili, anche con riferimento ai cosiddetti parametri qualitativi per i quali le valutazioni vengono effettuate sulla base di metriche basate quanto più possibile su indicatori chiari e definiti.
- I sistemi di incentivazione variabile, con particolare riferimento al personale più rilevante, sono strutturati in modo da garantire la massima coerenza rispetto agli obiettivi strategici di medio-lungo termine nel rispetto di quanto previsto dalla normativa. In particolare, in funzione dell'entità del bonus maturato, il sistema MBO prevede modalità diverse di erogazione e differimento. La quota da erogare in strumenti finanziari viene corrisposta in phantom stocks, ossia azioni virtuali il cui controvalore viene erogato in denaro una volta terminato il periodo di differimento e/o retention.
- Sono previsti sistemi di incentivazione anche per le funzioni di controllo e per i soggetti incaricati di redigere i documenti contabili e societari. Per tali risorse i sistemi di incentivazione sono legati ad obiettivi di ruolo e, ad ogni modo, non correlati a risultati economici, fatti salvi eventuali accordi previsti da contrattazione collettiva, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali.
- Tutti gli incentivi sono soggetti a malus e claw-back.

**Cessazione anticipata  
del rapporto di lavoro**

- 
- La politica retributiva contempla la possibilità di erogare indennità legate alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro (oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva) o della carica. La politica relativa a tali compensi prevede altresì limiti massimi di erogazione e vincoli, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, sulla modalità e tempistiche di corresponsione (differimento, tipologie di strumenti, ecc).
-

## 2. Principali risultati 2016 e Pay-for-Performance di Gruppo

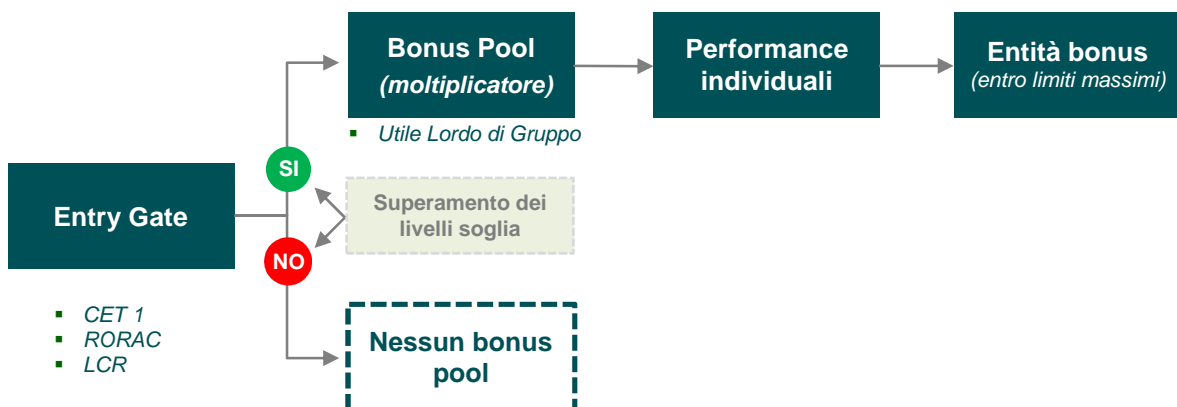
Le politiche retributive sono progettate con il fine di garantire un forte allineamento tra i risultati effettivamente conseguiti e i compensi erogati. In tal senso, la politica del Gruppo BPER prevede sistemi di incentivazione variabile basati su indicatori di performance misurabili, chiari e direttamente collegati ad obiettivi di gruppo e individuali, con modalità e pesi diversi in funzione del ruolo, delle responsabilità e dell'inquadramento professionale.

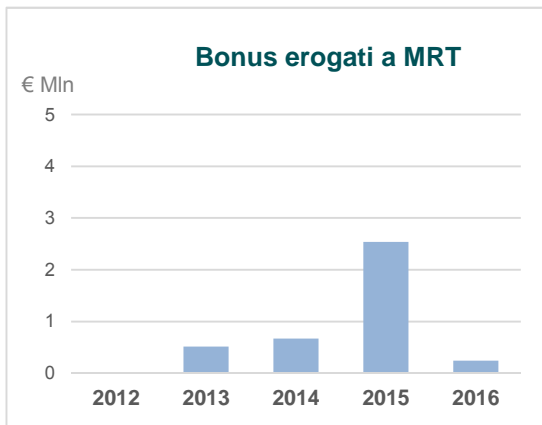
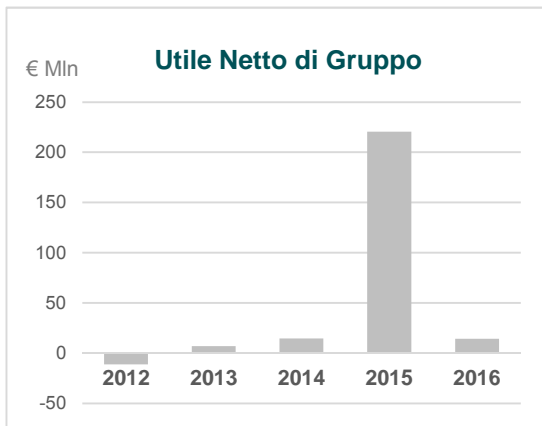
Il 2016 è stato un anno molto importante per il gruppo BPER, in particolar modo in virtù della svolta storica coincidente con la trasformazione in società per azioni, ma anche per la validazione dei modelli interni ottenuta da BCE o ancora per la nascita di BPER Credit Management, la società di gestione delle sofferenze del Gruppo che ha già conseguito risultati molto positivi. Nel corso dell'anno sono state registrate cessioni per un totale di oltre 700 milioni di Euro, completando il programma di vendite pianificato coerentemente con l'obiettivo di riduzione dello stock lordo.

A livello di Gruppo, la redditività dell'attività ordinaria con la clientela risulta soddisfacente considerando il perdurare di un contesto economico e di tassi di interesse particolarmente difficili. Inoltre, i risultati sono influenzati dai significativi contributi dovuti dal Gruppo, per tutto il 2016, ai Fondi di Risoluzione e di Garanzia dei depositi. L'attività di finanziamento alla clientela, sia privata che corporate, e la raccolta complessiva hanno fatto registrare una significativa crescita. Il gruppo, anche per il 2016, ha confermato ottimi livelli di solidità, espressi dai principali indicatori di liquidità, patrimonialità e redditività corretta per il rischio.

In tale contesto l'attuazione della politica retributiva 2016 ha consentito di garantire l'allineamento tra incentivi maturati e risultati conseguiti. Il Sistema MBO risulta basato su un processo di definizione del bonus pool e del premio individuale fortemente orientato a garantire un legame diretto, da un lato, con i risultati economico-finanziari del gruppo e, dall'altro, con indicatori di liquidità, solidità patrimoniale e redditività corretta per il rischio, fondamentali al fine di assicurare una soddisfacente solidità complessiva del gruppo in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine.

Tale processo, con particolare riferimento alle figure di Personale Più Rilevante, risulta strutturato come da tabelle sottostante:





L'implementazione delle politiche retributive di gruppo, con particolare riferimento alla componente di incentivazione variabile, nel corso del 2016 così come negli anni precedenti, ha consentito di mettere in pratica la finalità delle politiche stesse in materia di collegamento diretto tra premi erogati e performance conseguite. Il grafico al lato mostra il trend di Utile Netto di Gruppo e incentivi erogati per il personale più rilevante dal 2012 al 2016.

L'interesse del Gruppo, ed in particolar modo di tutte le funzioni aziendali e organi sociali che partecipano alla definizione delle politiche retributive, è quello di rafforzare ulteriormente tale correlazione tra risultati e bonus erogati, al fine di creare sempre maggiore coerenza ed efficacia, in particolar modo per i sistemi di incentivazione variabile.

La performance del Gruppo per l'anno 2016 ha, come anticipato in apertura del presente paragrafo, registrato livelli di risultato che, compatibilmente con i parametri stabiliti ad inizio anno, hanno portato al non pagamento di alcun incentivo per il Personale Più Rilevante (ad eccezione delle funzioni di controllo e del personale più rilevante con obiettivi anche di singola società). In particolare, sebbene siano stati registrati ottimi livelli di liquidità, solidità patrimoniale e redditività corretta per il rischio che hanno consentito l'apertura dei cancelli (entry gate), il requisito minimo di Utile lordo di gruppo necessario per rendere il bonus pool positivo, dunque maggiore di zero, non è stato raggiunto.

Il processo di definizione del bonus previsto dal sistema MBO trova espressione, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, nelle tabelle seguenti:

Determinazione del Bonus dell'Amministratore Delegato				
Performance di Gruppo	Entry Gate	Common Equity Tier 1 ratio (CET1) – pillar 1	✓	
		Return On Risk Adjusted Capital (Rorac)	✓	
		Liquidity Coverage Ratio (LCR)	✓	
	Bonus Pool (Moltiplicatore)	Nessun Bonus Pool	Minimo	Target
	Utile Lordo ordinario di Gruppo *			

\* al netto delle poste straordinarie.

Il sistema MBO subordina la quantificazione del bonus pool, una volta superati i livelli definiti come entry gate, al risultato in termini di Utile lordo ordinario di Gruppo. Come mostrato dalla tabella precedente, tale risultato nel 2016 non ha raggiunto il livello di soglia minima e, pertanto, non verrà erogato alcun bonus all'Amministratore Delegato, nonostante i risultati complessivamente positivi conseguiti a livello di performance individuale, così come riportato nella tabelle di seguito:

### Scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato

		Non raggiunto	Minimo	Target	Massimo	
Performance Individuale	Valutazione quantitativa (Peso 75%)	1° Margine di Gruppo	20%			
		Costi della gestione / redditività operative di Gruppo	20%			
		Crediti dubbi lordi / Impieghi lordi di Gruppo	20%			
		Prodotto bancario di Gruppo	20%			
		Quota di mercato depositi di Gruppo a livello nazionale	10%			
		Quota di mercato impegni di Gruppo a livello nazionale	10%			
	Valutazione qualitativa (Peso 25%)					

Fattori correttivi	
Common Equity Tier 1 ratio (CET1) – pillar 2	✓
Ratio crediti dubbi netti	✓
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	✓

	Non raggiunto	Minimo	Target	Massimo
<b>Valutazione complessiva performance individuale</b>				

L'Amministratore Delegato ha conseguito una valutazione complessiva della propria scheda obiettivi individuale positiva, ovvero in linea con il livello target di performance. Malgrado tale risultato, come precedentemente anticipato, in considerazione del mancato raggiungimento del livello minimo di Utile previsto dal sistema MBO, non verrà erogato alcun bonus all'Amministratore Delegato con competenza 2016, nonostante i risultati individuali siano stati positivi.

## PARTE II

Compensi corrisposti nell'esercizio 2016, 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)	(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 di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>ARRU ANTONIO ANGELO</b>	Presidente CdA	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				181	-	-	-	3	-	184	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				181	-	-	-	3	-	184	-	-
<b>ODORICI LUIGI</b>	Vice presidente CdA (*)	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61	7	-	-	3	-	71	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				61	7	-	-	3	-	71	-	-
<b>TAVORMINA CARLO</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	-	-	-	1	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	-	-	-	1	-	10	-	-
<b>ARGIOLAS FRANCESCA</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	3	-	-	1	-	13	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	3	-	-	1	-	13	-	-
<b>BOLDRINI GIOSUE'</b>	Consigliere (**)	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(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>CARDILLO MARIA ROSARIA</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	6	-	-	1	-	16	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	6	-	-	1	-	16	-	-
<b>GASPARINI CARLO ALBERTO</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	1	-	-	1	-	11	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	1	-	-	1	-	11	-	-
<b>LOI ALESSIO PAOLO</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	1	-	-	1	-	11	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	1	-	-	1	-	11	-	-
<b>MACCALLINI CARLO</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	13	-	-	3	-	46	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	13	-	-	3	-	46	-	-
<b>MARRI ALBERTO</b>	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	10	-	-	3	-	43	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	10	-	-	3	-	43	-	-

(A)	(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 di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>MELIS GIOVANNI</b>	Consigliere (*)	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	7	-	-	2	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	7	-	-	2	-	30	-	-
<b>MOSSA GIOVANNI</b>	Consigliere (**)	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	3	-	-	1	-	13	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	3	-	-	1	-	13	-	-
<b>GIGLI SABRINA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	2	-	-	3	-	35	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30	2	-	-	3	-	35	-	-
<b>RINALDI PAOLO</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(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>PETITTO DANIELA</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	12	-	-	3	-	36	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	12	-	-	3	-	36	-	-
<b>ROSSI LUCIA SERENA</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	2	-	-	2	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	2	-	-	2	-	25	-	-
<b>SABA LUCA</b>	Consigliere	01/01-14/04	Assemblea 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9	-	-	-	1	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9	-	-	-	1	-	10	-	-
<b>TOGNI FABRIZIO</b>	Consigliere (*)	01/01-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29	10	-	-	3	-	42	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				29	10	-	-	3	-	42	-	-
<b>BARBIERI RICCARDO</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	3	-	-	3	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	3	-	-	3	-	27	-	-
<b>CICOGNANI GIULIO</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	2	-	-	2	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	2	-	-	2	-	25	-	-
<b>FERRI VIVIANA</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	12	-	-	3	-	36	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	12	-	-	3	-	36	-	-
<b>MARIOTTI GAVINO</b>	Consigliere	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21	3	-	-	2	-	26	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				21	3	-	-	2	-	26	-	-
<b>NIEDDU LAVINIA</b>	Consigliere (*)	14/04-31/12	Assemblea 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	7	-	-	2	-	29	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	7	-	-	2	-	29	-	-



(A)	(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 di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>TARDINI VINCENZO</b>	<b>Presidente CS</b>	<b>01/01-14/04</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-	-	-	1	-	16	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	-	-	-	1	-	16	-	-
<b>GUIDI ANDREA</b>	<b>Sindaco e Presidente CS (1)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	-	-	-	4	-	51	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				47	-	-	-	4	-	51	-	-
<b>MAZZOCCHI LUIGI</b>	<b>Sindaco e sindaco supplente (2)</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	1	-	11	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	1	-	11	-	-
<b>GIOVANELLI LUCIA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>01/01-14/04</b>	<b>Assemblea 2016</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	1	-	11	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	1	-	11	-	-
<b>BORTOLOMASI ANTONELLA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>01/01-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	-	-	-	3	-	38	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35	-	-	-	3	-	38	-	-
<b>GHI GIOVANNI</b>	<b>Sindaco</b>	<b>14/04-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	2	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	2	-	27	-	-
<b>VACCA MARIA LAURA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>14/04-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	2	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	2	-	27	-	-
<b>ZUCCA MIRCO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>14/04-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	2	-	27	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	2	-	27	-	-
<b>PIRISI GIUSEPPINA</b>	<b>Sindaco supplente</b>	<b>01/01-14/04</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 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BUTTURI GIORGIA</b>	<b>Sindaco supplente</b>	<b>14/04-31/12</b>	<b>Assemblea 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(A)	(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 di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>CUCCHIERE GIUSEPPE</b>	<b>Direttore Generale</b>	<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				393	-	-	-	32	-	425	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
DA				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				393	-	-	-	32	-	425	-	-
<b>N. 1 Vice Direttore Generale</b>		<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				247	-	12	-	19	-	278	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				247	-	12	-	19	-	278	-	-
<b>N. 1 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>		<b>01/01-31/12</b>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115	-	11	-	6	-	132	-	-
(II) Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				115	-	11	-	6	-	132	-	-

(\*) Membri del Comitato Esecutivo al 31 dicembre 2016

(\*\*) Membri del Comitato Esecutivo dal 01 gennaio 2016 al 14 aprile 2016

(1) Sindaco fino al 14 aprile 2016: Presidente del Collegio Sindacale dal 14 aprile 2016 sino all'assemblea del 2019

(2) Sindaco fino al 14 aprile 2016: Sindaco supplente dal 14 aprile 2016 sino all'assemblea del 2019

**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)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
GIUSEPPE CUCCURESE	Direttore Generale dal 01/06/12												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Politiche di remunerazione 2016		-										
	Politiche di remunerazione 2015		7395	Bonus da attribuire in quote annuali uguali nei 2 esercizi successivi							3697	20	
	Politiche di remunerazione 2014		641	Bonus da attribuire in una quota nell'esercizio successivo							641	4	
(II) Compensi da controllate e collegate	Non applicabile												
(III) Totale													

**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 2016	-		-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-						
N. 2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2016	23		-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			23						

## PARTE III

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 01.01.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 14.04.2016*
<b>Consiglio di Amministrazione in carica fino al 14 aprile 2016</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		-	-	-	-

\*Il 14 aprile 2016 l'Assemblea dei soci ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 01.01.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 14.04.2016
<b>Collegio sindacale in carica fino al 14 aprile 2016</b>					
TARDINI VINCENZO		-	-	-	-
BORTOLOMASI ANTONELLA		-	-	-	-
GIOVANELLI LUCIA		-	-	-	-
GUIDI GIAN ANDREA		-	-	-	-
MAZZOCCHI LUIGI ATTILIO		-	-	-	-

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 14.04.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 20.05.2016 Banca di Sassari **	N. azioni possedute al 31.12.2016 Banco di Sardegna
<b>Consiglio di Amministrazione in carica dal 14 aprile 2016</b>						
ARRU ANTONIO ANGELO		-	-	-		-
ODORICI LUIGI		-	-	-		-
BARBIERI RICCARDO		-	-	-		-
CICOGNANI GIULIO		-	-	-		-
FERRI VIVIANA		-	-	-		-
GIGLI SABRINA		-	-	-		-
MACCALLINI CARLO	Banca di Sassari	10	-	-	10	
MARIOTTI GAVINO	Banca di Sassari	100	-	-	100	
MARRI ALBERTO		-	-	-		-
MELIS GIOVANNI		-	-	-		-
NIEDDU LAVINIA		-	-	-		-
PETITTO DANIELA		-	-	-		-
RINALDI PAOLO		-	-	-		-
ROSSI LUCIA SERENA		-	-	-		-
TOGNI FABRIZIO		-	-	-		-

\*\* In data 20 maggio 2016 si è perfezionato il trasferimento del controllo della Banca di Sassari dal Banco di Sardegna alla Capogruppo Bper Banca.

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 15.04.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 20.05.2016 Banca di Sassari**	N. azioni possedute al 31.12.2016 Banco di Sardegna
<b>Collegio sindacale in carica dal 14 aprile 2016</b>						
GUIDI GIAN ANDREA		-	-	-		-
BORTOLOMASI		-	-	-		-
GHI GIOVANNI		-	-	-		-
VACCA MARIA LAURA		-	-	-		-
ZUCCA MIRCO		-	-	-		-

\*\* In data 20 maggio 2016 si è perfezionato il trasferimento del controllo della Banca di Sassari dal Banco di Sardegna alla Capogruppo Bper Banca.

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 01.01.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 20.05.2016 Banca di Sassari**	N. azioni possedute al 31.12.2016 Banco di Sardegna
<b>Direttore Generale</b>						
CUCCURESE GIUSEPPE		-	-	-	-	-

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

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute dal 01.01.2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 20.05.2016 Banca di Sassari**	N. azioni possedute al 31.12.2016 Banco di Sardegna
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, 15 marzo 2017

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari  
Antonello Masia

Sassari, 14 marzo 2017  
Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente