



Banco di Sardegna

Gruppo BPER Banca

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
Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA - Partita IVA 03830780361

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.

www.bancosardegna.it

Assemblea ordinaria del 16 aprile 2021

Variazione del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della Remunerazione a beneficio di tutti i Material Risk Takers non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo

15 aprile 2021

Banco di Sardegna
Assemblea ordinaria del 16 aprile 2021

5° punto dell'ordine del giorno – *“Variazione del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione a beneficio di tutti i Material Risk Takers non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo; delibere inerenti e conseguenti*

Ai sensi all'art. 10, comma 1, dello Statuto sociale e in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazioni, il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il personale più rilevante ad eccezione delle funzioni di controllo e assimilate, al fine di uniformarsi a quanto approvato su tale tema dalla Assemblea ordinaria della Capogruppo del 17 Aprile 2019.

Si evidenzia che la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV), con riferimento al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale prevede, come criterio generale, il limite dell'1:1 per il Personale più rilevante, consentendo l'incremento di tale rapporto fino ad un massimo del 2:1 (nel rispetto di determinate condizioni) previa approvazione vincolante a maggioranza qualificata dell'Assemblea di Capogruppo e delle Assemblee delle banche controllate in cui opera il personale coinvolto dalla presente proposta.

Tale Direttiva, recepita dalle Disposizioni Vigilanza di Banca d'Italia, prevede in particolare che l'Organo con funzione di supervisione strategica trasmetta alla Banca Centrale Europea, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la relativa proposta e che, entro 30 giorni dall'assunzione della delibera, alla medesima Autorità venga trasmessa la decisione assunta dall'Assemblea degli Azionisti con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata. Tali adempimenti, a livello di Gruppo, sono stati compiuti da parte della Capogruppo rispettivamente in data 14 febbraio 2019 e 14 maggio 2019.

La delibera assembleare richiesta per l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa - previsto per le categorie di personale sopra citate - presuppone una specifica disposizione statutaria, introdotta nello Statuto del Banco all'art. 10, approvato dall'Assemblea straordinaria in data 30 luglio 2020.

Tale richiesta, nel contesto della informativa complessiva effettuata dalla Capogruppo e, quindi, della politica di remunerazione e incentivazione adottata dal Gruppo, ha la finalità di estendere al Banco di Sardegna la possibilità di innalzare l'incidenza massima della remunerazione variabile fino a 2:1 nelle circostanze definite dalla politica di remunerazione di Gruppo tempo per tempo vigente.

Con la pubblicazione del 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, la Banca d'Italia ha altresì chiarito che, in caso di approvazione di tale limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'Assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati: i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce, la misura stessa del limite e che la politica di remunerazione dia adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

Le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione

La proposta prevede l'applicazione dell'incremento del limite al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per tutto il Personale più rilevante¹ a livello del Banco di Sardegna, identificato e periodicamente aggiornato ai sensi della la Direttiva UE 878/2019 (CRD V)² ad esclusione delle Personale appartenente alle Funzioni di controllo e assimilate.

Ragioni sottostanti alla proposta di aumento

Le principali motivazioni a supporto della delibera che si propone di assumere mirano a garantire che:

- il Banco di Sardegna disponga della capienza necessaria per poter erogare i pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti dalle politiche retributive 2017 (pari a 2 annualità di remunerazione fissa);
- il Banco di Sardegna possa disporre di tutte le leve gestionali per poter attrarre risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'attuale proposta di fissazione fino al limite del 2:1 del rapporto tra la componente variabile e fisso della remunerazione, (potenzialmente applicabile a tutto il Personale più rilevante ad eccezione delle risorse appartenente alle Funzioni di controllo e assimilate) nasce dall'esigenza di poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità considerate strategiche, consentendo al Banco di Sardegna di disporre di una maggiore leva retributiva e garantire anzitutto una più elevata *attraction* delle risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'accoglimento della proposta permetterebbe inoltre di evitare di incidere sul pacchetto retributivo a favore della componente fissa della remunerazione, rischiando altrimenti da un lato di irrigidire e far aumentare la struttura dei costi collegati al pacchetto retributivo manageriale e dall'altro di attenuare il coerente collegamento tra performance aziendali di breve e lungo periodo e la *compensation* del Personale più rilevante.

¹ Per il dettaglio sulla numerosità del Personale più rilevante a livello di Gruppo BPER per ciascuna funzione/categoria, si rinvia a quanto descritto nel documento relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di competenza dell'anno di riferimento, compresi quanti operano nelle Banche e Società Controllate.

² Il completo recepimento nell'ordinamento normativo nazionale della Direttiva CRD V dovrebbe avvenire nel corso del primo semestre 2021.

Considerazioni in merito alla capacità del Banco di Sardegna di rispettare i requisiti patrimoniali

La richiesta di definizione del rapporto fino al 2:1 per tutto il Personale più rilevante della Società garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale considerato che:

- ▶ la correlazione tra gli importi eventualmente erogati e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale, liquidità e redditività è garantita:
 - ex ante, in fase di pianificazione e definizione del capital plan, attraverso l'inclusione di volta in volta dei costi effettivi stimati relativamente alla proposta in oggetto; se si considerano gli impatti rivenienti dall'applicazione complessiva della remunerazione descritta, Banco di Sardegna continuerà a rispettare i requisiti richiesti dalle Autorità di Vigilanza;
 - ex post, dal collegamento alle condizioni di attivazione dei Sistemi di Incentivazione ("CET1", "LCR" e "RORWA") in linea con il Risk Appetite Framework;

- ▶ pur riguardando potenzialmente, al momento della proposta, un numero complessivo di circa 10 risorse per l'anno 2021, l'utilizzo effettivo di un rapporto maggiore all'1:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa, potrebbe riguardare un numero più limitato di risorse, in coerenza con le politiche retributive in vigore, le cui evidenze saranno portate a consuntivo all'attenzione dell'Assemblea nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021.

Per quanto sopra riportato, il Consiglio di Amministrazione del Banco di Sardegna invita l'Assemblea degli Azionisti ad approvare con delibera vincolante la proposta di definizione fino ad un massimo del rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per tutto il Personale più rilevante, ad eccezione del Personale appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilate.

In conformità a quanto previsto dalla Direttiva CRD IV e dalle Disposizioni di Vigilanza, la proposta si intenderà approvata quando: (i) l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione sia assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea; ovvero (ii) la deliberazione sia assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea (75%), qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea sia costituita.

Per tutto quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea di assumere la seguente deliberazione:

- vista la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 avente ad oggetto "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione fino al 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per tutto il Personale più rilevante del Banco di Sardegna, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato;
- verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri

delibera

la facoltà di incrementare il rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino ad un massimo del 2:1 potenzialmente per tutto il Personale più rilevante, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di portare all'attenzione di questa Assemblea, all'interno della Relazione sulla Remunerazione di ciascun esercizio, una puntuale e dettagliata rendicontazione dell'effettivo utilizzo di tale facoltà.