



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

ALLEGATO LETT.

B

ALL'ATTO

37689

DI REPERTORIO

18967

DI RACCOLTA

AVVISO DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA

Gli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (la "Banca") sono convocati in Assemblea Ordinaria e Straordinaria in **Siena – Viale Mazzini 23 – l'11 aprile 2019 alle ore 9:30, in unica convocazione**, per trattare e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

PARTE ORDINARIA

1. Bilancio di esercizio individuale e consolidato al 31 dicembre 2018, corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale; deliberazioni inerenti e conseguenti.
2. Relazione sulla remunerazione: deliberazione ai sensi del sesto comma dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("Testo Unico della Finanza" o il "TUF").
3. Proposta ai sensi del combinato disposto dell'art. 114-bis e dell'art. 125-ter del Testo Unico della Finanza, per l'approvazione di un piano di utilizzo di azioni proprie a servizio del pagamento di *severance* a favore di personale del Gruppo Montepaschi, con autorizzazione al compimento di atti di disposizione su azioni proprie ex art. 2357 e 2357-ter del Codice Civile; deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Proposta di sottoscrizione di una copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" (D&O) e conseguente revoca del regime di "autoassicurazione" deliberato in precedenza dall'Assemblea degli Azionisti; deliberazioni inerenti e conseguenti.
5. Nomina di un amministratore per integrazione del Consiglio di Amministrazione a seguito cooptazione; deliberazioni inerenti e conseguenti.
6. Nomina di un sindaco supplente per integrazione del Collegio Sindacale; deliberazioni inerenti e conseguenti.
7. Conferimento dell'incarico di revisione legale 2020-2028.

PARTE STRAORDINARIA

1. Modifiche dello Statuto sociale inerenti l'inserimento di previsioni relative al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Informazioni generali

Le azioni ordinarie sono n. 1.140.290.072 e ognuna di esse attribuisce il diritto ad un voto nelle assemblee ordinarie e straordinarie. Alla data del presente avviso di convocazione la Banca, direttamente ed indirettamente, detiene n. 36.280.748 azioni ordinarie proprie; il diritto di voto relativo a tali azioni risulta sospeso.



shw

Partecipazione all'Assemblea

La legittimazione all'intervento in Assemblea e all'esercizio del diritto di voto è attestata da una comunicazione, effettuata alla Banca da un intermediario abilitato, in favore del soggetto a cui spetta il diritto di voto, sulla base delle evidenze relative al termine della giornata contabile del **2 aprile 2019**, settimo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea in unica convocazione.

Le registrazioni in accredito e in addebito compiute sui conti successivamente a tale termine non rilevano ai fini della legittimazione all'esercizio del diritto di voto nell'Assemblea: pertanto, coloro che risulteranno titolari delle azioni solo successivamente a tale data non avranno il diritto di partecipare e di votare in Assemblea.

Sarà possibile per i titolari di azioni depositate presso la Banca e abilitati all'Area Riservata *Internet Banking* effettuare anche tramite tale applicativo la richiesta di partecipazione in Assemblea, secondo le modalità ed i tempi tecnici indicati a mezzo lo stesso applicativo.

La partecipazione degli Azionisti in Assemblea è regolata dalle norme di legge, regolamentari e statutarie in materia.

Procedura per l'esercizio del voto per delega

Colui al quale spetta il diritto di voto potrà farsi rappresentare in Assemblea nei modi di legge, utilizzando la formula di delega eventualmente inserita in calce alla copia della comunicazione rilasciata dall'intermediario o, in ogni caso, compilando il modulo di delega disponibile sul sito *internet* www.gruppomps.it (nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*).

La delega può essere conferita con documento informatico sottoscritto in forma elettronica.

Il rappresentante – attestando sotto la propria responsabilità l'identità del delegante e la conformità della copia della delega all'originale della stessa – può consegnare, in luogo dell'originale, una copia della delega all'atto del ricevimento pre-assembleare; tale copia può essere anche trasmessa, anticipatamente alla data dell'Assemblea, alternativamente, in formato elettronico, tramite il sito www.gruppomps.it (nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*), o tramite l'accesso all'Area Riservata *Internet Banking* per i possessori di tale applicativo o all'indirizzo di posta elettronica certificata bancamps.settoreaffarisocietari@postacert.gruppo.mps.it o mediante invio al numero di fax +39/0577/296396.

Ai sensi della normativa vigente, il rappresentante dovrà conservare l'originale della delega e tenere traccia per un anno, a decorrere dalla conclusione dei lavori assembleari, delle istruzioni di voto eventualmente ricevute.

Rappresentante Designato dall'Emittente

Per l'Assemblea di cui al presente avviso di convocazione, la Banca ha designato, ai sensi dell'art. 135-*undecies* del TUF, la società Computershare S.p.A. (di seguito il "**Rappresentante Designato**") quale soggetto a cui l'avente diritto di voto, legittimato nelle forme di legge, può gratuitamente conferire delega con istruzioni di voto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 135-*undecies* del TUF. La delega al Rappresentante Designato ha effetto per le sole proposte in relazione alle quali siano impartite istruzioni di voto su tutte ovvero su alcune delle materie all'ordine del giorno.

La delega al Rappresentante Designato è conferita mediante compilazione e sottoscrizione dell'apposito modulo con le istruzioni di voto disponibile sul sito *internet* www.gruppomps.it (nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*) oppure richiesto agli indirizzi di seguito riportati.

I moduli per il rilascio della delega e delle istruzioni di voto, debitamente compilati e firmati in originale, dovranno pervenire per posta al Rappresentante Designato – unitamente alla copia di un documento di identità valido – entro le ore 24:00 del giorno **9 aprile 2019**, all'indirizzo di Via Monte Giberto 33, 00138, Roma. Copia della delega con istruzioni di voto, accompagnata da una dichiarazione che ne attesti la conformità con l'originale, potrà eventualmente essere anticipata al Rappresentante Designato, entro il medesimo termine, per posta elettronica all'indirizzo ufficioroma@pecserviziitolitoli.it o via fax al numero +39/06/45417450. Entro lo stesso termine, delega e istruzioni di voto sono revocabili con le medesime modalità. Le azioni per le quali è stata conferita la delega, anche parziale, sono computate ai fini della regolare costituzione dell'Assemblea. In relazione alle proposte per le quali non sono state conferite istruzioni di voto,

le azioni non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e della quota di capitale richiesta per l'approvazione delle delibere.

A partire dalla data di pubblicazione del presente avviso di convocazione, il Rappresentante Designato metterà a disposizione per informazioni e chiarimenti il numero telefonico +39/06/45417413 e la casella e-mail ufficioroma@pecserviziitolitoli.it. La comunicazione effettuata alla Banca dall'intermediario, attestante la legittimazione all'intervento in Assemblea e all'esercizio del diritto di voto, è necessaria anche in caso di conferimento della delega al Rappresentante Designato; in mancanza della predetta comunicazione, la delega dovrà considerarsi priva di ogni effetto.

Diritto di porre domande

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono porre domande solo sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea – improrogabilmente entro il giorno **8 aprile 2019** compreso – trasmettendole, unitamente alla comunicazione rilasciata da un intermediario abilitato, al numero di fax +39/0577/296396 o all'indirizzo di posta elettronica certificata bancamps.settoreaffarisocietari@postacert.gruppo.mps.it. Alle domande sarà data risposta al più tardi durante la stessa Assemblea, anche mediante messa a disposizione di ciascuno degli aventi diritto al voto delle relative risposte in formato cartaceo. Potrà essere fornita una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.

Integrazione dell'ordine del giorno

Ai sensi dell'art. 126-bis del TUF gli Azionisti che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale possono chiedere, entro dieci giorni dalla pubblicazione del presente avviso di convocazione, l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti proposti ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno. Colui al quale spetta il diritto di voto può presentare individualmente proposte di deliberazione in Assemblea.


La domanda – unitamente alla certificazione attestante la titolarità della partecipazione e copia di un documento di identità (per le persone fisiche) oppure della documentazione attestante i relativi poteri (per le persone giuridiche) – dovrà essere presentata per iscritto e consegnata presso la sede sociale oppure inviata per posta raccomandata a Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Area Legale e Societario, Piazza Salimbeni 3, 53100, Siena (Italia) o tramite posta elettronica certificata al seguente indirizzo bancamps.settoreaffarisocietari@postacert.gruppo.mps.it.

La titolarità della quota minima di capitale sociale sopra indicata è attestata da parte di un intermediario abilitato in conformità alle proprie scritture contabili, attestanti il possesso di almeno un quarantesimo del capitale sociale e recanti l'indicazione del diritto sociale esercitabile.

L'integrazione dell'ordine del giorno non è ammessa per gli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta dell'organo di amministrazione o sulla base di un progetto o di una relazione da esso predisposta, diversa da quelle di cui all'art. 125-ter, comma 1, del TUF.

Delle eventuali integrazioni all'ordine del giorno o della presentazione di ulteriori proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno, verrà data notizia, nelle stesse forme prescritte dalla legge per l'avviso di convocazione, almeno quindici giorni prima di quello fissato per l'Assemblea. Le ulteriori proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno verranno messe a disposizione del pubblico con le modalità di legge; contestualmente alla pubblicazione della notizia della presentazione.

Gli Azionisti che richiedono l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare o presentano proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno devono predisporre una relazione che riporti la motivazione delle proposte di deliberazione sulle nuove materie di cui essi propongono la trattazione ovvero la motivazione relativa alle ulteriori proposte di deliberazione presentate su materie già all'ordine del giorno; detta relazione deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione entro il termine ultimo per la presentazione della relativa richiesta, come sopra indicato. La relazione verrà messa a disposizione del pubblico, accompagnata dalle eventuali valutazioni dell'organo di amministrazione, contestualmente alla pubblicazione della notizia dell'integrazione dell'ordine del giorno o della presentazione di ulteriori proposte di deliberazione con le modalità di legge.



Voto per corrispondenza o con mezzi elettronici

Non sono previste procedure di voto per corrispondenza o con mezzi elettronici.

Documentazione

La documentazione concernente gli argomenti all'ordine del giorno sarà depositata nei termini di legge presso la sede sociale (in Siena, Piazza Salimbeni 3) e presso la società di gestione del mercato (Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari 6) a disposizione degli Azionisti che avranno facoltà di ottenerne copia. Detta documentazione (unitamente al presente avviso di convocazione) sarà altresì messa a disposizione sul sito *internet* www.gruppomps.it, nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*, unitamente ai moduli che gli Azionisti hanno la facoltà di utilizzare per il voto per delega ordinaria o al Rappresentante Designato, come sopra indicato. Nel medesimo sito *internet* sono inoltre disponibili una Guida per l'Azionista, che riepiloga le norme che regolano la partecipazione in Assemblea precedentemente citate, nonché le informazioni sull'ammontare del capitale sociale, con l'indicazione del numero di azioni in cui è suddiviso.

I Signori Azionisti sono cortesemente invitati a presentarsi in anticipo rispetto all'orario d'inizio dell'Assemblea, in modo da agevolare le operazioni di ammissione e consentire la puntuale apertura dei lavori.

Eventuali ulteriori informazioni riguardanti le modalità di partecipazione all'Assemblea possono essere richieste ai seguenti numeri telefonici: +39/0577/296863 - +39/0577/296376 - +39/049/6992058 - +39/0577/293135.

Milano, 8 marzo 2019

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

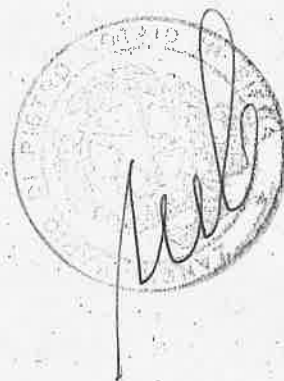
Relazione del Consiglio

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DELL'11 APRILE 2019.

Signori azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare sui contenuti del seguente titolo posto al numero 2 all'ordine del giorno:

- **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE:** deliberazione ai sensi del sesto comma dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("Testo Unico della Finanza" o il "TUF")



Shw



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472



SW



Lettera della Presidente del Comitato Remunerazione **Fiorella Kostoris**

Signore e Signori Azionisti,

quest'anno, per la prima volta, abbiamo deciso di far precedere la Relazione sulla Remunerazione da questa breve introduzione, in modo da ribadire, come Comitato Remunerazione, il nostro impegno nella definizione delle politiche retributive del Gruppo Montepaschi e nel controllo della loro corretta applicazione.

Il 2018 è stato caratterizzato dal consolidamento del percorso di ristrutturazione e dal rilancio della nostra Banca, tracciati nel piano industriale per il quinquennio 2017-2021, che ha visto il Gruppo chiudere l'esercizio con un risultato netto positivo.

Tenuto conto di tale contesto aziendale e della sempre maggiore attenzione dei regolatori nazionali ed europei sul tema della remunerazione, è emerso come strategico per il Gruppo elaborare e attuare politiche al riguardo adeguatamente e correttamente strutturate per perseguire l'obiettivo della sostenibilità delle attività dell'impresa nel medio - lungo periodo, mantenere alta la competitività nei confronti del mercato esterno e facilitare la convergenza di interessi dei differenti *stakeholder*, rafforzando la *governance* aziendale.

Nel perseguimento di questi obiettivi - anche in coerenza con le raccomandazioni emanate dal

Comitato Italiano per la *Corporate Governance*¹ - l'attenzione si è sempre più focalizzata su principi di equità, trasparenza e sostenibilità e sulla volontà di valorizzare il merito, la corrispondenza tra la *performance* fornita e le qualità evidenziate, prestando allo stesso tempo la massima accortezza nell'evitare conflitti di interesse e lavorando per creare una solida e diffusa cultura di conformità alle normative e di responsabile gestione del rischio. Elementi, questi, necessari per garantire un'adeguata tutela anche ai clienti, in modo da preservarne e consolidarne la fiducia nei confronti del Gruppo, rivelatasi fondamentale e preziosa in un quadro generale come quello che sta attualmente attraversando il mondo bancario, oltre che un'importante leva per mantenere un ruolo primario sul mercato, migliorando i risultati già ottenuti.

Indispensabile a ciò, risulta anche lo sviluppo di un ambiente di lavoro che permetta ai dipendenti di esprimere il proprio potenziale individuale e di acquisire sempre nuove competenze e professionalità, in modo da mantenere alto il livello di competitività verso l'esterno e da attrarre - a tal fine - risorse altamente qualificate.

¹ Costituito dalle associazioni d'impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e investitori professionali (Assogestioni), nonché da Borsa Italiana S.p.A..



Durante il 2018 sono, così, progressivamente aumentati il ricorso ad analisi e valutazioni delle posizioni organizzative e la costante verifica dei livelli di coerenza raggiunti nell'ambito delle retribuzioni a fronte della complessità del lavoro svolto dai dipendenti, come garanzia di una sempre maggiore corrispondenza tra la valorizzazione della prestazione fornita e le proprie qualità individuali, in modo da far risaltare il merito e da rafforzare la motivazione dei dipendenti, anche in un'ottica di *attraction* e *retention*.

Risulta, quindi, evidente come le politiche di remunerazione del Gruppo, rappresentate nel presente documento, rivestano per il 2019 un'importanza strategica per il perseguimento dei nostri molteplici obiettivi, poiché si prefiggono anche di salvaguardare la capacità del Gruppo di creare valore e di rafforzare il profilo economico - patrimoniale, tenendo al tempo stesso in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l'operato, tra cui quelli posti proprio dal piano di ristrutturazione 2017-2021 e dal recente aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia ("Disposizioni di Vigilanza per le banche" - 25° aggiornamento del 23/10/2018).

Occorre, a tale proposito, ricordare l'applicazione del cosiddetto "*salary cap*" sulle remunerazioni individuali in base ai *commitment*

assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca, nonché la definizione di livelli *target* degli oneri operativi particolarmente sfidanti, che lasciano un minore spazio all'utilizzo delle leve di remunerazione, in particolare quelle inerenti la retribuzione variabile.

In tale prospettiva, la Banca Monte dei Paschi di Siena nella presente relazione ha integrato e aggiornato struttura e contenuti della politica di remunerazione di Gruppo del 2018, attraverso la continua attenzione alle tendenze del mercato, alle *best practice*, alle esigenze di *business* del Gruppo e tenendo anche conto sia delle evoluzioni normative in materia, sia delle indicazioni dei regolatori. La relazione presenta, così, rispetto agli altri anni una serie di elementi di novità, tanto nella struttura del documento che in termini di comunicazione e chiarezza espositiva.

Per concludere, a nome del Comitato Remunerazione, vorrei ringraziare voi Azionisti per la costante disponibilità al confronto e alla condivisione delle rispettive esigenze, nel rispetto dei vari punti di vista, nonché per il tempo che dedicherete alla lettura delle nostre proposte di politiche retributive per il 2019, che, confidiamo, sosterrete con convinzione.

Con viva cordialità,

Fiorella Kistoris





SOMMARIO

SEZIONE I	7
1. EVOLUZIONI NORMATIVE	7
2. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	9
3. FINALITÀ	10
4. REGOLE DI GOVERNANCE	11
5. CONFORMITÀ	13
6. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI	14
7. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	16
7.1 <i>Principi generali</i>	16
7.2 <i>La remunerazione fissa</i>	16
7.2.1 Definizione e politica retributiva	16
7.2.2 I benefit e gli altri trattamenti	18
7.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo	18
7.3 <i>La remunerazione variabile</i>	19
7.3.1 Definizione	19
7.3.2 Le componenti "core"	20
7.3.3 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	22
7.3.4 Altre componenti variabili	22
7.4 <i>Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato</i>	24
7.5 <i>La remunerazione dei consulenti finanziari</i>	24
7.5.1 Offerta fuori sede	24
7.5.2 La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba	25
7.5.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba	26
8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE	29
8.1 <i>Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante</i>	29
8.2 <i>Processo di gestione dei c.d. "compliance breach"</i>	31
8.3 <i>Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. "hedging")</i>	32
9. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2018	34
9.1 <i>Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante</i>	34
9.2 <i>Andamento dei livelli retributivi</i>	34
9.3 <i>Applicazione di specifici vincoli regolamentari</i>	35
9.4 <i>La remunerazione variabile 2018</i>	36
10. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	38
10.1 <i>Il Personale Più Rilevante 2019</i>	38
10.2 <i>Le politiche retributive per il 2019</i>	38



10.2.1	Componenti fisse della remunerazione.....	38
10.2.2	Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.....	39
10.2.3	Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base.....	39
10.2.4	Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base	42
10.2.5	Leve variabili incentivanti 2019	42
10.2.6	Altre leve variabili gestionali 2019	42
10.2.7	Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile	43
SEZIONE II: CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DA ACCORDARE IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E RELATIVI LIMITI.....		44
SEZIONE III		48



S.M.



Sezione I

1. EVOLUZIONI NORMATIVE

Il Gruppo Montepaschi (il “Gruppo”) aggiorna costantemente le politiche e le prassi di remunerazione in funzione del contesto normativo vigente. Nel corso del 2018 tale scenario si è ulteriormente evoluto sia livello europeo che a livello nazionale.

Per quanto concerne il **quadro regolamentare nazionale**, il 23 ottobre 2018, al termine della procedura di consultazione, Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di cui alla **Circolare n. 285** del 17 dicembre 2013² (di seguito “**Disposizioni di Vigilanza**”).

Con tale aggiornamento, Banca d'Italia, al fine di adeguarsi agli orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'*European Bank Authority* (“EBA”) in attuazione degli articoli 74, par. 3, e 75, par. 2, della Direttiva 2013/36/UE (“CRD IV”), già recepita con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013), nonché ad altri recenti indirizzi definiti nelle sedi internazionali³, ai sensi degli articoli 53, comma 1, lettera d), e 67, comma 1, lettera d), del TUB, ha interamente sostituito la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” della Circolare n. 285/2013.

Con tale aggiornamento viene chiesto alle Banche di:

- sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio 2018, le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle nuove Disposizioni di Vigilanza;
- applicare, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, le nuove Disposizioni di Vigilanza ai contratti individuali stipulati a partire dal 1/4/2019;
- adeguare, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, i contratti individuali in corso alle nuove Disposizioni di Vigilanza tempestivamente e, comunque, entro il 1/4/2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 30/6/2019 per il restante personale.

Per quanto concerne il **quadro regolamentare europeo**, dal quale poi prende le mosse anche la normativa nazionale, si evidenzia la pubblicazione del “*Supplementary Guidance to the FSB Principles and standards on sound compensation practices*” a marzo 2018, nel quale si focalizza l'attenzione sulle prassi di remunerazione come strumento utile per limitare il rischio e il costo derivante da comportamenti scorretti dei propri dipendenti. In sostanza i regolatori riconoscono che la remunerazione è utile per il raggiungimento di una serie di obiettivi, tra cui l'*attraction* e la *retention* di personale qualificato; tuttavia, questi obiettivi non devono ignorare la necessità di implementare sistemi di remunerazione che scoraggino comportamenti scorretti o altri comportamenti imprudenti di assunzione di rischi.

Come ulteriore supporto a tale approccio, nel novembre 2018, il FSB pubblica, sempre relativamente al rischio connesso a comportamenti scorretti, le “*Recommendations for national supervisors: Reporting on the use of compensation tools to address potential misconduct risk*”, documento con il quale vengono definite le misure tramite le quali le autorità di vigilanza possono monitorare l'uso di strumenti di *compensation* per affrontare il rischio di comportamenti scorretti nelle istituzioni finanziarie.

Infine, si ricorda la pubblicazione da parte dell'EBA a marzo 2018 delle “Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)”; relativamente alle tematiche afferenti la remunerazione, le linee guida prevedono che il personale e i dirigenti coinvolti nelle attività di recupero degli NPL debbano essere

² Le “nuove” Disposizioni di Vigilanza si applicano alle banche e alle società capogruppo di gruppi bancari e alle SIM e alle società capogruppo di gruppi di SIM, in forza di quanto previsto dal Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob in materia di servizi e attività d'investimento.

³ Fra cui il “*Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices - The use of compensation tools to address misconduct risk*” pubblicato dal Financial Stability Board il 9 marzo 2018.



dotati di obiettivi chiari ed essere incentivati, a livello individuale (o di gruppo), al raggiungimento degli obiettivi convenuti nella strategia e nel piano operativo.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



2. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

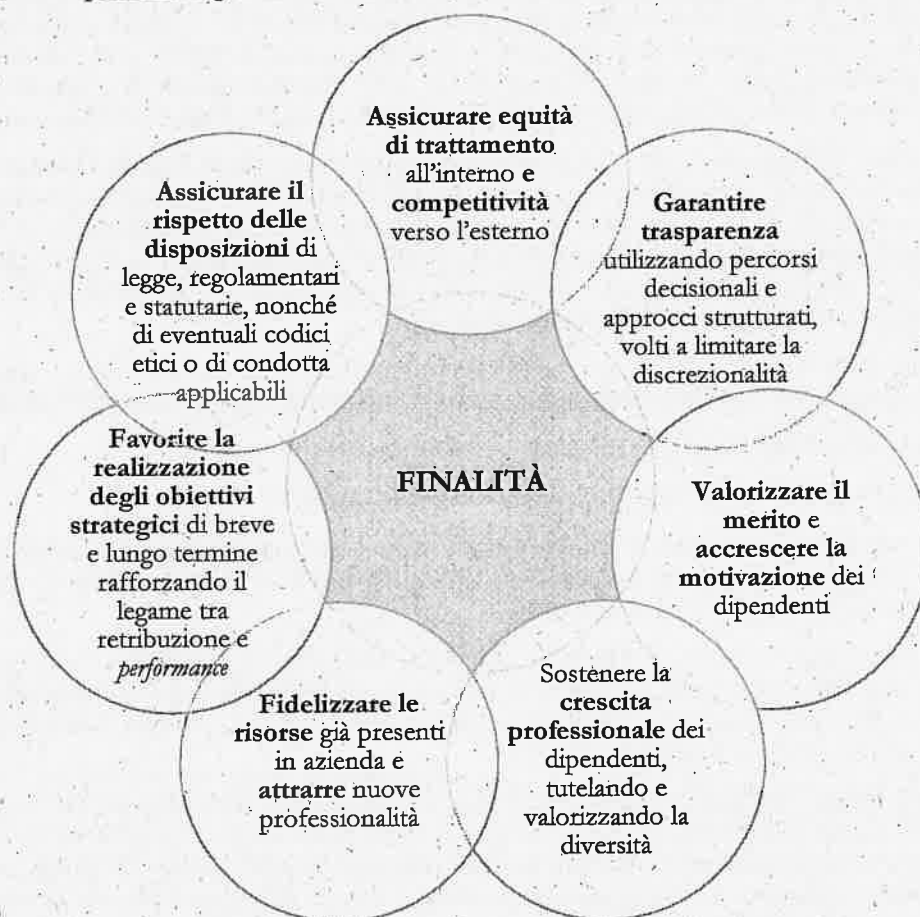
La relazione 2019, oltre a essere stata opportunamente aggiornata in considerazione del modificato quadro normativo e regolamentare, è stata rivista nella sua struttura e nei dettagli forniti con l'obiettivo di conseguire una maggiore efficacia espositiva e trasparenza. Di seguito si sintetizzano le principali novità di merito della relazione 2019 rispetto a quella 2018.

Ambito	Descrizione sintetica	Politiche 2018	Politiche 2019	Razionale		
				Nuova 285 - gruppi maggiori	Nuova 285 - aiuti di Stato	Iniziativa aziendale
Variabile - regole di base	Diverse % di differimento per il Personale Più Rilevante ("PPR")	Par. 7.3.1	Par. 10.2.3	x	x	
	Diversi periodi di <i>holding</i> degli strumenti finanziari	Par. 7.3.1	Par. 10.2.3	x		
	Diverse modalità di bilanciamento <i>cash</i> /strumenti finanziari per il II <i>cluster</i> del PPR	Par. 7.3.1	Par. 10.2.3	x		
Variabile - <i>claw back</i>	Riferimento ad apposito processo di gestione dei c.d. <i>compliance breach</i> funzionale all'attivazione di <i>malus</i> e <i>claw back</i> (in fase di approvazione)	Non esplicitato	Par. 8.2			x
	Definizione durata minima applicazione clausole di <i>claw back</i> a PPR e altro personale	Non specificata	Par. 8.2	x		
Variabile - strategia di copertura personale	Riferimento ai processi di verifica sull'assenza di strategie di copertura personale	Non specificati	Par. 8.3	x		
Identificazione PPR	Esplicitazione del processo di identificazione del PPR	Non esplicitato	Par. 8.1	x		
	Nuova articolazione dei <i>cluster</i> del PPR	Par. 7.3.1.	Par. 8.1			
Funzioni Aziendali di Controllo ("FAC")	Esclusione Risorse Umane dalle FAC	Cap. 2	Cap. 4	x		
	Parziale revisione dell'indennità prevista per le FAC	Par. 5.2.1	Par. 7.2.3 e 10.2.2			x
Politiche retributive sulla remunerazione fissa	Più dettagliata descrizione dei processi a supporto: pesatura delle posizioni, <i>benchmarking</i> , fasce retributive	Par. 5.2	Cap. 7			x
Politiche retributive sulla remunerazione variabile	Più dettagliata descrizione degli strumenti utilizzabili in termini di criteri e processi	Par. 5.3	Par. 7.3			x
<i>Severance</i>	Descrizione della c.d. formula predefinita per il calcolo della <i>severance</i>	Non esplicitata	Sez. II	x		x



3. FINALITÀ

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, e alla creazione di valore nel tempo, si prefiggono di:



La Banca Monte Paschi di Siena (la "Banca"), in qualità di Capogruppo, assicura che le retribuzioni riconosciute ed erogate nell'ambito delle diverse società del Gruppo siano **in linea** con il quadro regolamentare applicabile e i principi illustrati nelle presenti politiche di remunerazione, pur tenendo doverosamente conto delle caratteristiche e specificità di ciascuna società (e, dunque, graduando, altresì, l'applicazione di tali principi in base al criterio di proporzionalità, ove e nella misura in cui applicabile) e, per quanto riguarda le società estere, compatibilmente con il necessario rispetto della normativa localmente applicabile.



4. REGOLE DI GOVERNANCE

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di retribuzione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali a una corretta attuazione delle politiche di remunerazione in quanto rivolte a tutto il personale del Gruppo secondo logiche di coerenza, pur nel rispetto del diverso modo di fare *business* delle singole realtà aziendali, e sono estese a tutti i principali processi gestionali che vi impattano, con particolare *focus* su quelli che interessano il **Personale Più Rilevante**, ovvero "le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo", come definito dalle Disposizioni di Vigilanza.

L'impianto normativo in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello Statuto sociale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (lo "Statuto"), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca (il "Consiglio di Amministrazione"). Tale *policy* garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e codifica compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione e incentivazione è attribuito dallo Statuto all'**Assemblea** degli Azionisti (l'"Assemblea") e al Consiglio di Amministrazione.

L'art. 13 dello Statuto⁴ assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di:

- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- approvare le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con la Banca;
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione).

Le Disposizioni di Vigilanza attribuiscono, inoltre, all'Assemblea della Capogruppo, se previsto dallo Statuto, la responsabilità di autorizzare, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, la deliberazione di eventuali variazioni al limite 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa in capo alle società del Gruppo in cui opera il personale cui si riferisce la decisione, previa relativa modifica statutaria.

Spetta, invece, al **Consiglio di Amministrazione** (artt. 17 e 25 dello Statuto e sue declinazioni contenute nella *policy* interna della Banca) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, *in primis* con riguardo a:

- a) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti dallo Statuto) e del Direttore Generale;
- b) i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico dei Vice Direttori Generali, dei responsabili delle strutture a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, dei Responsabili di Direzione, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, dei responsabili di I e II livello⁵ delle Funzioni Aziendali di Controllo;

⁴ Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it, nella sezione CORPORATE GOVERNANCE - Modello di Governance.

⁵ È la citata *policy* interna (non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di II livello delle Funzioni Aziendali di Controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato", di cui alle Disposizioni di Vigilanza Sez. II par. 2.



- c) le norme generali inerenti lo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi e assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge.

Il **Comitato Remunerazione**, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca e attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato), ha il compito - anche avvalendosi del supporto della funzione *Risk Management*, il cui responsabile è opportunamente coinvolto nelle riunioni del Comitato stesso - di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è, in base allo Statuto e alla *policy* interna, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2018 il Comitato Remunerazione si è riunito 15 volte⁶.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il **Comitato Rischi** della Banca, composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato):

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema;
- accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

L'**Amministratore Delegato/Direttore Generale**, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni **Risorse Umane**, **Compliance**, **Risk Management**, **Pianificazione**, **Revisione Interna** e **Legale** della Banca, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservare l'indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione alla definizione delle politiche e assicurano il contributo necessario a garantire la loro corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento, oltre che il loro regolare funzionamento.

Infine, la funzione **Risorse Umane**⁷ della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico e operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (sulle singole società), sia per le componenti retributive fisse che per quelle variabili, e assicurando - tra l'altro - la coerenza tra le politiche stesse, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

⁶ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁷ Ricordiamo che, in base all'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza del 23/10/2018, la funzione Risorse Umane non è più considerata Funzione Aziendale di Controllo al fine della remunerazione (ferma, tuttavia, l'applicazione, anche a tale funzione, dei principi che guidano il riconoscimento della remunerazione variabile nell'ambito delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare, della regola secondo cui la remunerazione variabile deve essere contenuta). Tale funzione "fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità".



5. CONFORMITÀ

La conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento e il rispetto degli impegni assunti nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione al presidio del livello qualitativo della relazione con la clientela e all'attuazione di comportamenti efficaci a una corretta gestione del rapporto, è assicurata dal contributo fornito dalle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca (*Compliance*, *Risk Management* e Revisione Interna), che, affiancando la funzione Risorse Umane, supportano gli organi aziendali nella fase di progettazione delle politiche di remunerazione stesse e intervengono nei suoi processi attuativi allo scopo di rendere coerenti le politiche di remunerazione con la propensione al rischio della Banca.

In particolare, la funzione **Compliance** della Banca:

- verifica nel continuo la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l'impianto regolamentare esterno e, con periodicità annuale, in tempo utile per l'approvazione della relazione sulla remunerazione da parte dell'Assemblea;
- predispone una Relazione per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità;
- di concerto con la funzione Risorse Umane della Banca, definisce, inoltre, l'insieme di requisiti necessari che quest'ultima è chiamata a osservare nel processo di attuazione operativa delle politiche di remunerazione.

La funzione **Risk Management** della Banca salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione, vigilando sulla coerenza delle stesse e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il RAF di Gruppo, anche producendo una relazione a supporto del Comitato Rischi. La funzione fornisce, inoltre, adeguato supporto al Comitato Remunerazione.

Infine, la funzione **Revisione Interna** della Banca è chiamata a verificare, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa in vigore, portando a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti gli esiti delle verifiche effettuate.

La Banca, inoltre, si è avvalsa, per la verifica di alcuni aspetti tecnico-legali delle politiche di remunerazione, dello studio BonelliErede⁸.

⁸ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.



6. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI

L'Assemblea ha deliberato, nella seduta del 18 dicembre 2017, i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per il triennio 2017-2019 agli Amministratori, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci Effettivi e al Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera (**)
Consiglio di Amministrazione:		
Presidente	90.000	-
Amministratore Delegato	- (*)	-
Altri Amministratori ⁹	65.000	-
Collegio Sindacale:		
Presidente	80.000	-
Sindaci	65.000	-

(*) Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/12/2017, stante l'applicazione del *salary cap* sulle remunerazioni in base ai *commitment* assegnati dalla Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca (vedi par. 9.3 per informazioni più dettagliate sul *salary cap*), non ha attribuito all'Amministratore Delegato alcun emolumento in relazione a tale incarico, riservandosi - nell'ipotesi in cui, in costanza dell'attuale mandato e dunque prima della prevista fine del periodo di ristrutturazione, dovesse venir meno l'obbligo di applicazione del *salary cap* - di assumere, ricorrendone i presupposti, gli opportuni provvedimenti in ordine all'emolumento ex art. 2389, comma 3, c.c..

(**) Come si evince dalla tabella, nessun compenso è stato previsto a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e del Collegio Sindacale e ai comitati endo-consiliari. Su delibera del Consiglio di Amministrazione è prevista esclusivamente un'indennità di partecipazione per il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Euro 500 (importo lordo) al giorno, con decorrenza dalla data della nomina, legata alla sua effettiva presenza ai lavori dei comitati endo-consiliari in cui partecipi in qualità di invitato permanente. Nel caso in cui nella stessa giornata si tengano più riunioni dei comitati, l'indennità resta sempre dell'importo di Euro 500 complessivi.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 9/2/2018, ha deliberato i compensi annui lordi degli amministratori relativamente alla loro partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Rischi, Comitato per le operazioni con le Parti Correlate, Comitato Nomine e Comitato Remunerazione), ovvero:

⁹ Compreso il Vice Presidente.



Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Comitato Rischi:		
Presidente	25.000	-
Altri Componenti	15.000	-
Comitato per le operazioni con le Parti Correlate:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Nomine:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Remunerazione:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-

Infine, per l'unico Amministratore della Banca componente l'Organismo di Vigilanza L. 231/2001 è previsto:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Organismo di Vigilanza 231/2001:		
Consigliere Indipendente	10.000	-

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale è confermato il principio, a suo tempo approvato dall'Assemblea, di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, né di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura. Detto principio trova applicazione anche nelle società controllate.



7. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

7.1 Principi generali

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega all'Amministratore Delegato su tematiche specifiche, in conformità con lo Statuto e la normativa vigente), che orienta le proprie scelte al perseguimento delle finalità descritte nel terzo capitolo della presente sezione.

Per **remunerazione**, come da Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, si intende "ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. "*allowances*"), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario¹⁰.

Gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi box sul "*benchmarking*") e sono composti da una **componente fissa** e una **componente variabile**, la cui dettagliata descrizione è riportata nei successivi paragrafi 7.2 e 7.3.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. "*pay mix*") è stabilita *ex ante* per ciascuna sotto-categoria di personale, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione di rischi (cfr. par. 10.2.3).

Di seguito si evidenziano gli elementi fondamentali che caratterizzano l'articolazione della retribuzione.

7.2 La remunerazione fissa

7.2.1 Definizione e politica retributiva

La **remunerazione fissa** di base riflette l'**esperienza professionale e le responsabilità organizzative** assegnate. Ha **natura stabile e irrevocabile** (i.e. non può essere unilateralmente ridotta dalla Banca, al di fuori dei casi previsti dalla legge), salva la possibilità di evoluzioni nel tempo (al mutare, ad esempio,

BENCHMARKING

Al fine di verificare il posizionamento retributivo delle risorse della Banca e del Gruppo assegnate ai vari ruoli rispetto al mercato esterno, sono stati puntualmente identificati specifici panieri di *peer*:

- per i **ruoli apicali** (*Chief* e Responsabili di Direzione) una selezione di banche italiane, tratte dall'indagine **Executive Compensation Survey - Italy** di Willis Towers Watson, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa;
- per i ruoli di **responsabilità di Direzione Generale e Area Territoriale**, l'indagine **Financial Services Compensation Survey - Banking Report Italy** di Willis Towers Watson, da cui sono state selezionate n. 35 aziende dei rami *Banking* e *Financial*;
- per i **ruoli di Rete e per i ruoli operativi** l'indagine **Retributiva Credito e Finanza** realizzata da ABI in collaborazione con Deloitte Consulting S.r.l., che ha visto nel 2018 la partecipazione di n. 32 aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.

¹⁰ Conformemente a quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile, "possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi".





del ruolo, delle mansioni, delle responsabilità e dell'esperienza possedute da una risorsa; ovvero al fine di conseguire un riallineamento rispetto ai parametri di mercato).

Tale componente è determinata entro certi *range* sulla base di **criteri oggettivi prestabiliti** che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalla *performance* della Banca.

Più in particolare, per quanto riguarda i ruoli di responsabilità e le altre posizioni chiave della Banca, i livelli tabellari, previsti dalla normativa di settore, sono in alcuni casi integrati da interventi tesi a **valorizzare il contributo gestionale e specialistico** espresso, ricercando una migliore correlazione tra il peso della **posizione organizzativa** ricoperta (vedi box sulla "Pesatura delle posizioni"), i **relativi livelli retributivi** espressi dal mercato e la **retribuzione fissa** della risorsa.

In linea generale, per ogni *grade* sono definite e aggiornate nel tempo apposite fasce retributive con valori di *midpoint*, ampiezza percentuale, progressione (i.e. distanza tra i *midpoint* di *grade*) e *overlap* percentuali tra le fasce, al fine di strutturare maggiormente gli approcci alle revisioni retributive e minimizzare la discrezionalità. Il posizionamento all'interno della fascia di appartenenza è infatti determinato da una serie di fattori predefiniti, tra i quali la *performance* continuativa e la cultura del rischio espresse.

Inoltre, possono essere attribuite a soggetti, che ricoprano specifiche posizioni, ruoli o lavorino in determinate sedi, **componenti fisse di natura ricorrente**:

- determinate *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione, basati sulla complessità del ruolo esercitato;
- corrisposte a tutte le risorse in situazioni effettivamente comparabili;
- non collegate alla *performance* e - comunque - non idonee a creare incentivi all'assunzione di rischi;
- non passibili di riduzione o sospensione sino a che non venga meno o non muti sostanzialmente la condizione oggettiva (posizione, ruolo, sede) che ne ha determinato l'attribuzione;
- revocate, in ogni caso, all'uscita dalle specifiche posizioni/ruoli/sedi che ne hanno determinato l'attribuzione¹¹.

Una particolare tipologia di attribuzione collegata al ruolo ricoperto è quella riservata alle Funzioni Aziendali di Controllo e descritta nel paragrafo 7.2.3.

PESATURA DELLE POSIZIONI

Il Gruppo per la pesatura delle posizioni si avvale del supporto della società di consulenza internazionale Willis Towers Watson, che, utilizzando la metodologia proprietaria (c.d. "*Global Grading System*"), effettua il *job levelling* dei principali ruoli aziendali, consentendo di costruirne un ordinamento decrescente.

Ognuno di questi ruoli è valutato in base alla **natura** e al **livello di complessità del contributo fornito al business** tramite fattori quantitativi e qualitativi, inclusi fattori di valutazione organizzativi e connessi al governo del rischio, che consentono di identificarne il relativo *grade*.

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione, che la competitività esterna tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali (*Chief* e Responsabili di Direzione) il confronto con il mercato viene ulteriormente sofisticato considerando non solo il *grade* ma anche il ruolo ricoperto; ciò consente una più precisa valutazione retributiva rispetto al mercato di riferimento.

¹¹ In seguito all'assegnazione a nuovo ruolo/posizione/sede la congruità dell'assetto retributivo complessivo del titolare viene rivalutata sulla base del *grade* riferito alla nuova posizione (come individuato sulla base del sistema di *Global Grading System* descritto nel riquadro "Pesatura delle posizioni").



7.2.2 I benefit e gli altri trattamenti

Nell'ambito della **componente fissa della remunerazione**, il Gruppo prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza. In particolare, anche attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori di **commissioni paritetiche**, viene consolidato il modello "Welfare MPS", in un'ottica di compatibilità economica e sostenibilità complessiva, con l'introduzione di nuovi istituti (es. "MP Solidale"¹², "Lavoro Agile", ecc.).

Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:

- il **contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare**, previsto nella misura fissa del 2,5% della base imponibile utile ai fini del Tfr a favore di tutti i dipendenti;
- la **polizza infortuni e la copertura sanitaria**, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà e in quiescenza, inclusi i familiari a carico;
- i **buoni pasto**, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo (Euro 5,29, rispetto a Euro 1,81 del CCNL) che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo);
- **condizioni agevolate su talune operazioni bancarie** (in particolare di finanziamento);

e quelli concessi *ad personam*, secondo processi di assegnazione predefiniti e strutturati, come:

- la fornitura dell'**alloggio in sub-locazione** per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento a iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'**indennità di pendolarismo**;
- l'**auto aziendale a uso promiscuo**, con oneri a carico della Banca, per persone che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio e Dirigenti con trattamento "personalizzato";
- **coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia"** per la categoria dei Dirigenti.

Per completezza si evidenzia che, previa deliberazione assembleare di cui alla presente proposta all'ordine del giorno dell'Assemblea di approvazione del Bilancio di Esercizio 2018, la Banca intende stipulare, in coerenza con l'interesse aziendale, una polizza (c.d. "Polizza D&O") a copertura delle responsabilità degli amministratori, dei sindaci e degli altri soggetti indicati nell'**allegato 1** alla relativa Relazione Informativa pubblicata sul sito www.gruppomps.it - Corporate Governance - Assemblee Azionisti e Consiglio di Amministrazione, alla cui lettura si rinvia.

7.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo¹³ sino al terzo livello organizzativo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è assegnata un'indennità di posizione volta a bilanciare le significative responsabilità ascritte al ruolo ricoperto, preservandone al contempo l'indipendenza.

Tale indennità è da ricondursi, secondo i principi e le definizioni di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, alla retribuzione fissa in quanto:

¹² L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato da parte dei dipendenti mediante la donazione di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione da parte dei Dirigenti, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di una dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.

¹³ Così come definite da apposita *policy* aziendale sulla base delle Disposizioni di Vigilanza.



- è determinata *ex ante* sulla base di criteri oggettivi, prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di responsabilità;
- ha natura stabile e irrevocabile sin tanto che permane la condizione che l'ha determinata (il diritto all'assegnazione viene meno solo nel caso in cui il beneficiario cessi di ricoprire il ruolo);
- non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla *performance* aziendale e/o individuale e pertanto non crea incentivi all'assunzione di rischi.

7.3 La remunerazione variabile

7.3.1 Definizione

La remunerazione variabile include:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto e le indennità di mancato preavviso stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, così come descritto nel paragrafo 7.3.2;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*golden parachutes*) descritto nel successivo paragrafo 7.3.3;
- le altre componenti variabili descritte nel paragrafo 7.3.4.

La correlazione della componente variabile con la *performance* (per le forme di remunerazione variabile che non siano legate a parametri diversi) permette di attuare un **meccanismo di differenziazione e meritocrazia**, e, non meno importante, di **allineare gli interessi del management e dei dipendenti a quelli degli azionisti**.

Tutti gli strumenti di remunerazione variabile:

- vengono attivati nella misura in cui vi sia capienza economica nell'ambito del costo del personale e in particolare della dotazione annuale complessivamente prevista per la remunerazione variabile (c.d. "*bonus pool*"), determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in particolare con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di aiuti stato (cfr. Sez. V par. 1 della Circolare n. 285/2013);
- sono assoggettati a *malus* (laddove siano previsti meccanismi di differimento) e *claw back* all'eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 8.2;
- sono parametrati a specifici indicatori di *performance risk adjusted*, liquidità e patrimonio, sia di Gruppo che di singole entità aziendali, definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della funzione *Risk Management* nonché opportunamente differenziati in virtù della tipologia di strumento;
- sono soggetti alle regole previste nei successivi paragrafi 10.2.3 e 10.2.4.

Nei tre paragrafi successivi (7.3.2, 7.3.3 e 7.3.4) sono illustrate le leve variabili utilizzabili nell'ambito del Gruppo a favore del personale dipendente. Le leve a disposizione per i consulenti finanziari, operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata Widiba, sono descritte nei par. 7.5.2 e 7.5.3.



7.3.2 Le componenti "core"

Le leve variabili includono anzitutto (nei limiti della loro possibilità di attivazione) quelle classificabili tra le componenti *core* in quanto ritenute strumenti incentivanti in senso stretto. La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, vincoli regolamentari e normativi, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle sulla base della proposta del Comitato Remunerazione e del parere del Comitato Rischi in merito alla coerenza dell'intero impianto con il *Risk Appetite Framework*.

Tali leve dipendono strettamente dalla *performance* del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- condizioni di attivazione ed erogazione formalizzate *ex ante* e trasparenti;
- predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari che creino un collegamento puntuale tra sostenibilità, *performance* corretta per il rischio, conformità e remunerazione;
- identificazione *ex ante* e previsione di meccanismi di rimodulazione *ex post* dei "bonus pool", in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca;
- *bonus target* individuali predefiniti (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

Questi i capisaldi di tali strumenti:

- prerequisite per l'erogazione è il conseguimento di un Utile di esercizio¹⁴;
- la fase di erogazione subordinata alla simultanea sussistenza di requisiti di Gruppo (c.d. "gate") connessi a parametri di redditività *risk adjusted*, liquidità e patrimonio. Tali parametri sono puntualmente definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della funzione di *Risk Management* nell'ambito dell'eventuale processo annuale di attivazione di tali leve. I parametri a oggi utilizzabili sono:

- $CET1\ Ratio > Risk\ tolerance\ RAF$;
- $NSFR > Risk\ tolerance\ RAF$;
- $RAROC > Risk\ tolerance\ RAF$;
- il premio finale di ciascuna risorsa è formato per effetto di:
 - *bonus target* di ruolo predefiniti;
 - livello di conseguimento degli obiettivi della struttura¹⁵ di appartenenza, dove la *performance* delle strutture è misurata sulla base di specifiche schede obiettivo predefinite

RAF e RAS

Il *Risk Appetite Framework* ha l'obiettivo di assicurare coerenza nel continuo tra il profilo di rischio effettivo del Gruppo (*risk profile*) e la propensione al rischio deliberata *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione (*risk appetite*), tenuto conto di eventuali soglie di tolleranza (*risk tolerance*) e, comunque, entro i limiti massimi ammissibili (*risk capacity*) che derivano da requisiti regolamentari o altri vincoli imposti dalle Autorità di Vigilanza.

Il RAF viene formalizzato almeno annualmente in un *Risk Appetite Statement* ("RAS"), approvato dal Consiglio di Amministrazione e declinato su un insieme di *key risk indicators* definiti a livello di Gruppo, *legal entity* e *business unit*, in accordo con i processi approvati internamente dallo stesso Consiglio.

Per ogni indicatore vengono fissate *ex ante* soglie *target* di *risk appetite* più conservative rispetto alle soglie di *risk tolerance*, che a loro volta sono più conservative delle soglie di *risk capacity*.

¹⁴ Si fa qui riferimento all'"Utile (Perdita) di esercizio di pertinenza della Capogruppo", così come esposto nel "Conto Economico riclassificato" della "Relazione consolidata sulla gestione".

¹⁵ La *performance* delle Funzioni Aziendali di Controllo è misurata su obiettivi propri delle funzioni e indipendenti dai risultati economici.

full
GMS



con parametri quantitativi strettamente interconnessi con le politiche di propensione al rischio (RAF) e vincolati al complessivo andamento della gestione aziendale e agli obiettivi della pianificazione strategica, a oggi fissati in coerenza con quelli del piano di ristrutturazione 2017-2021;

- **misurazione del contributo individuale** al raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Gli strumenti di variabile incentivante, previsti dalle politiche di retribuzione della Banca, che peraltro sino a oggi non hanno mai trovato applicazione, sono diversificati per popolazione aziendale:

- per i dipendenti appartenenti alle categorie delle **Aree Professionali** e dei **Quadri Direttivi**, il **Premio Variabile di Risultato** ("PVR");

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Il PVR, previsto dall'art. 52 CCNL 19/1/2012 (rinnovato con l'Accordo del 31/3/2015) e introdotto nel Gruppo con la contrattazione di II livello di fine 2015, ha come fine quello di perseguire più elevati livelli di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, il PVR (a oggi mai attivato) ha caratteri di variabilità e stretta correlazione ai risultati aziendali in termini di liquidità e patrimonio, produttività, redditività e qualità in rigorosa coerenza con gli obiettivi fissati dal piano di ristrutturazione 2017-2021.

È suddiviso in tre quote, tutte soggette al *gate* di Gruppo e a *gate* aziendali:

- 1) **Premio base** (valore complessivo pari a ca. il 30% del montepremi): tale premio, in un'ottica di coesione aziendale, sarà distribuito in maniera omogenea a tutte le risorse appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi;
- 2) **Premio di struttura** (valore complessivo massimo pari a ca. il 45% del montepremi): subordinato, in un'ottica di lavoro di squadra, al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati alla struttura;
- 3) **Premio di eccellenza** (valore massimo complessivo pari a ca. il 25% del montepremi): da distribuire in maniera selettiva in base alle migliori performance di struttura e individuali; tale quota sarà erogata, in un'ottica meritocratica e di coerenza Rete/DG, in termini di numerosità percentuale.



- per i **Dirigenti**, il **Management By Objectives (MBO)**;

MANAGEMENT BY OBJECTIVES

La leva incentivante, progettata dal Gruppo per creare “trasmissione” rispetto al sistema di obiettivi assegnati alle risorse manageriali del Gruppo e per focalizzare l'attenzione sugli obiettivi strategici, è l'**MBO** (a oggi mai attivato), strumento costruito a partire dal peso organizzativo dei ruoli di responsabilità e attribuito secondo la citata metodologia del *Global Grading System*.

I criteri di apertura del montepremi dedicato (*gate*) e gli indicatori di *performance*, da assegnare ai manager attraverso le *scorecard* (coerenti con quelli assegnati alle risorse operative nell'ambito del PVR), traggono origine dalle politiche di propensione al rischio (RAF) e sono coerenti con il complessivo andamento della gestione aziendale e con gli obiettivi della pianificazione strategica.

In analogia con quanto avviene per il PVR e in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il premio finale di ciascun individuo si forma per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo (*gate*), della struttura di appartenenza, nonché del contributo individuale.

7.3.3 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi nominati dalla stessa, approvi i criteri per la determinazione del **compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica**, compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I compensi eccedenti rispetto all'importo del trattamento di fine rapporto di legge e del preavviso¹⁶ e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, costituiscono la c.d. “*severance*” e sono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente e sempre nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

I criteri di quantificazione e i limiti al compenso previsti dall'Assemblea sono esposti nella Sezione II del documento, alla cui lettura si rinvia per gli opportuni approfondimenti.

Non sono attualmente presenti pattuizioni individuali che predeterminino in misura fissa *ex ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o prevedano l'eventuale erogazione di importi che eccedano i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

7.3.4 Altre componenti variabili

Nell'ambito della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti, erogati in via continuativa e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio della Banca, in caso di uscita di risorse chiave dalle filiere commerciali, ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate. Più in dettaglio:

a) Patto di non concorrenza.

¹⁶ Nel lavoro a tempo indeterminato, come previsto dagli artt. 2118 e 2119 del c.c., le parti possono concordare che il periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni previsto dal CCNL possa anche essere sostituito dalla relativa indennità.



Il patto di non concorrenza è un accordo tra la Banca e il dipendente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

A fronte dell'impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto¹⁷, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento viene utilizzato a favore di figure chiave di rete; in particolare viene attribuito a tutti i *Private Banker/Family Officer* e ai loro responsabili con un'articolazione di importi secondo livelli di portafoglio predefiniti.

Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni di cui all'attribuzione.

b) Attribuzioni legate alla permanenza.

Si tratta di strumenti utilizzati a scopo di *retention* del personale (quindi non collegati alla *performance*), in particolare nelle seguenti forme:

- **patto di prolungamento del tempo di preavviso:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile¹⁸, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa;
- **patto di stabilità:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo, in cambio di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa e con previsione di una penale a carico del dipendente in caso di violazione dell'impegno.

Ambedue tali strumenti sono utilizzati in prevalenza per risorse in posizioni con rischio *retention* e in possesso di competenze chiave.

Nella gamma di strumenti di remunerazione variabile rientrano, inoltre, i *contest*, ovvero campagne dal costo molto limitato e di importo singolo contenuto, ma efficaci nel supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano nelle strutture operative iniziative commerciali e di stimolo alla produttività in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. L'attivazione dei *contest* viene ogni volta attentamente analizzata e puntualmente regolamentata, anche per assicurare che non costituisca un incentivo a spingere la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti finanziari. L'attivazione avviene, infatti, sempre in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile (vedi par. 7.3.1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. MIFID, IDD) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quale ad esempio la presenza di procedimenti disciplinari o il mancato completamento della formazione obbligatoria.

In casi eccezionali la Banca può ricorrere, infine, all'erogazione di strumenti quali:

- **bonus d'ingresso**, accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione¹⁹);
- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singole risorse che si sono particolarmente distinte a livello individuale (a titolo di esempio, nel 2018 sono state corrisposte solamente n. 4 *una tantum* con un valore medio di Euro 5.000, principalmente connesse agli esiti positivi di rilevanti progettualità);

¹⁷ I patti attualmente in essere presso la Banca prevedono tutti un pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto. È peraltro fatta salva la possibilità di prevedere l'erogazione del corrispettivo dopo la cessazione del rapporto (cfr. al riguardo, con riferimento al Personale Più Rilevante, quanto specificato alla Sezione II in materia di *severance*).

¹⁸ In particolare 6 mesi in luogo del minor periodo di preavviso previsti dal contratto collettivo (n.1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).

¹⁹ Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.



- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio della risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai **bonus d'ingresso**, tutti i restanti importi di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa²⁰) vengono erogati in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- (i) per i dipendenti membri del Personale Più Rilevante vengono osservate le modalità di erogazione previste al par. 10.2.3 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento e clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *cluster* di appartenenza;
- (ii) per il restante personale il corrispettivo viene erogato interamente *up front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw back* (vedi par. 8.2).

Inoltre, il pagamento di tali importi viene effettuato solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

Tra gli strumenti attivabili per il personale del Gruppo non sono attualmente previsti benefici pensionistici discrezionali.

7.4 Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca si avvale, in misura estremamente limitata, di contratti di collaborazione. Il ricorso a tali prestazioni è riservato a **esigenze straordinarie** (es. supporto a progettualità particolari) e per professionalità caratterizzate da **forti competenze ed esperienze** sulle materie.

I corrispettivi economici fissi sono determinati in logica di commisurazione rispetto all'importanza della collaborazione, al crescere della quale possono essere previste forme di incentivazione variabile (ivi compresi eventuali patti di non concorrenza) secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

7.5 La remunerazione dei consulenti finanziari

7.5.1 Offerta fuori sede

A decorrere dal 29/12/2017 la Banca ha dato avvio alla promozione e al collocamento presso il pubblico di prodotti e servizi di investimento attraverso la c.d. "**offerta fuori sede**" avvalendosi di consulenti finanziari abilitati inquadrati come "dipendenti".

L'offerta fuori sede riguarda al momento esclusivamente il collocamento di OICR, prodotti di investimento assicurativo e gestioni di portafoglio.

Allo stato attuale la remunerazione prevista per questa categoria di soggetti (ovvero dipendenti iscritti all'albo dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e dotati di apposito mandato a operare per conto della Banca) ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

²⁰ Ai sensi di quanto previsto ai parr. 2.2.2 e 2.2.3 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

Handwritten signature



La Banca non ha attualmente consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

Nel 2018, il Gruppo si è avvalso per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, di:

- una **rete di consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata **Widiba** (vedi par. successivo);
- una **rete di agenti AXA²¹**, operanti sempre su mandato di Widiba, con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza. La loro struttura remunerativa non prevede una componente non ricorrente, derivante da eventuali elementi d'incentivazione, bensì **esclusivamente una componente ricorrente**, che riviene dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita e gestione per la distribuzione di prodotti e servizi;
- una rete di **agenti leasing**, con i quali è sottoscritto un contratto di agenzia monomandatario con remunerazione composta da componenti provvigionali classificabili come ricorrenti.

7.5.2 La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

I consulenti finanziari sono legati a Widiba da un contratto di agenzia, sulla base del quale sono incaricati stabilmente (e senza rappresentanza) di:

- svolgere, in via autonoma, per conto esclusivo di Widiba, la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti e dei servizi finanziari, bancari, assicurativi e previdenziali indicati nel contratto stesso;
- curare l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata nell'ambito del mandato²².

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

- n. 1 Responsabile Nazionale Rete;
- n. 563 consulenti finanziari, di cui:
 - n. 8 *Area Manager*, che operano a diretto riporto del Responsabile Nazionale Rete, suddivisi per aree geografiche di competenza e responsabili del coordinamento dei consulenti loro assegnati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Direzione aziendale;
 - n. 50 *District Manager*, che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente. La remunerazione dei consulenti, infatti, a differenza di quella dei dipendenti, è costituita da provvigioni di diversa natura, in dipendenza dalla tipologia di attività svolte e dai prodotti collocati.

La remunerazione complessiva²³ dei consulenti finanziari è, in base a quanto previsto e Disposizioni di Vigilanza, così articolata:

- una componente **ricorrente**, equiparabile alla remunerazione fissa del personale, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione. Essa è rappresentata dalla remunerazione provvigionale riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati e costituisce la forma ordinaria di remunerazione dell'agente;
- una componente **non ricorrente**, equiparabile alla remunerazione variabile del personale, che ha una valenza incentivante ed è essenzialmente costituita da piani pluriennali incentivanti e fidelizzanti. La corresponsione di questa componente, basata su criteri di commisurazione capaci

²¹ Agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti limitatamente ai prodotti bancari.

²² Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il consulente finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono, comunque, esclusivamente tra il cliente e Widiba.

²³ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 85 degli "Orientamenti" EBA.



di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti²⁴, è condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali fissati da Widiba, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali)²⁵.

7.5.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

I sistemi di incentivazione insiti nella componente non ricorrente dei consulenti finanziari sono in ogni caso finanziati secondo modalità *bottom up* dal ricavo lordo ottenuto complessivamente da Widiba a valere sull'attività di assistenza/gestione dei propri clienti (c.d. "*pay in*"). Tali sistemi sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (es. *contest* annuali che assegnino premi sotto forma di corsi di formazione).

Tali sistemi, in conformità con regole, criteri e processi definiti per tutto il personale del Gruppo, sono basati sui seguenti principi:

- la componente non ricorrente è **determinata *ex ante*** sulla base di **parametri definiti**;
- gli obiettivi individuali e/o di gruppo da realizzarsi vengono definiti nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali e sono volti a contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio;
- in nessun modo i piani di incentivazione inducono ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- è previsto l'inserimento di **gate** relativi a:
 - condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo;
 - specifiche condizioni di accesso riferite a Widiba;
 - indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati anche all'avverarsi delle condizioni precedenti e nel rispetto dei termini previsti. Questi indicatori comportano la decadenza di ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto eventualmente già percepito a tale titolo), qualora si manifestino entro due anni dalla scadenza del relativo sistema;
- gli **obiettivi di *performance*** sono individuati:
 - considerando il cliente come priorità centrale;
 - implementando sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine in linea con il raggiungimento dei fattori strategici di Widiba e del Gruppo;
 - sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
 - inserendo elementi che riflettano l'impatto della *performance* del singolo e/o del gruppo/unità di *business* sulla creazione di valore dell'azienda nel suo complesso;
 - valutando la *performance* individuale, non solo sulla base di criteri finanziari, ma parametrandola anche a criteri non finanziari (es. gestione del rischio, aspetti comportamentali, aderenza ai valori dell'azienda) e tenendo conto della specificità del ruolo.

²⁴ Oltre che delle strategie e degli obiettivi di lungo periodo del Gruppo.

²⁵ Widiba ha sviluppato a tal fine una specifica metodologia intesa a valutare il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari basandosi su indicatori relativi al profilo:

- soggettivo (informazioni e dati riferiti al consulente);
- oggettivo, riguardante l'operatività posta in essere con la clientela).



- il **differimento**, secondo le disposizioni normative in vigore, del pagamento dell'incentivo in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, con possibilità di applicazione di eventuali **meccanismi di malus**. I meccanismi di *malus* possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di *malus*, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile;
- applicazione di azioni di restituzione (c.d. "*claw back*"), per quanto legalmente applicabili, agli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatesi erronei. Le situazioni e circostanze alla base dell'attivazione delle clausole di *claw back* rilevano ove si realizzino non oltre cinque anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti/prestazioni relativi per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante e non oltre tre anni per i restanti consulenti;
- inserimento di **clausole per azzerare e/o ridurre il bonus** in circostanze di:
 - comportamenti non conformi, azioni disciplinari per attività irregolari, cattiva condotta, con particolare riferimento ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta, violazione dei valori;
 - livelli di performance dei consulenti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali sia anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela in modo efficace e anticipato.

Tali meccanismi possono condurre a una riduzione, fino all'azzeramento dell'intera remunerazione non ricorrente, soprattutto in caso di risultati negativi o, comunque, significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti;

- **divieto per i beneficiari dei bonus di avvalersi di strategie di copertura personale** o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (cfr. par. 8.3).

Ove riconosciute a consulenti finanziari qualificati come membri del Personale Più Rilevante, le remunerazioni non ricorrenti sono erogate con le modalità *infra* indicate per il IV cluster al par. 10.2.3.

Tali sistemi mirano a stimolare la rete nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali, individuati annualmente in funzione dei parametri definiti dal piano commerciale.

PRINCIPALI SISTEMI INCENTIVANTI E FIDELIZZANTI DELLA RETE DI CONSULENTI FINANZIARI PRESSO WIDIBA

- **Fidelity plan** a favore dei consulenti non beneficiari di *bonus* da proposta economica o altri *bonus* fidelizzanti.
- **Sistema premiante**, che include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo di breve termine (un anno) e collegati a un importo minimo di raccolta.
- **Extra management fee**, attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, riconosciuto a scadenze prestabilite al conseguimento di obiettivi prefissati con eventuale attribuzione di un'aliquota di *bonus* più elevata qualora il rapporto tra le provvigioni di vendita e le *management fee* maturate a un determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale a una percentuale stabilita.
- **Premio produttività – premio qualità** rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui al contratto d'agenzia.
- **Bonus recruiting** a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete.



LIMITE RAPPORTO TRA VARIABILE E FISSO PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa vigente è di 1:1⁹ per il Personale Più Rilevante. È, tuttavia, prevista la possibilità per i competenti organi di Widiba di innalzare tale rapporto a 2:1 a esclusivo beneficio dei consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante con l'obiettivo di trattenere, ingaggiare e attrarre risorse chiave per il business.

Tale innalzamento è:

- i) collegato alla specificità della remunerazione di tali soggetti;
- ii) in linea con la prassi di mercato adottata dai principali *competitor* (che hanno già portato il rapporto massimo variabile/fisso al valore di 2:1);
- iii) conseguentemente volto anche a mantenere la competitività di Widiba sul mercato e consentire di sostenere sia l'attrattività che la *retention* dei consulenti finanziari attraverso la competitività retributiva.

Il suddetto innalzamento del rapporto variabile/fisso non è suscettibile di produrre implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità del Gruppo e della controllata Widiba di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali, in considerazione del fatto che i piani (fidelizzanti e/o incentivanti) relativi alle componenti non ricorrenti della remunerazione prevedono sempre condizioni e requisiti di consolidamento e liquidazione degli importi maturati nel tempo correlati al raggiungimento di obiettivi commerciali e di budget della Banca (obiettivi di raccolta, masse gestite, incrementi di stock, e redditività della Banca) previsti e individuati nel tempo, il più delle volte, sulla base di periodi di riferimento pluriennali.

A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 del Gruppo, Widiba potrà procedere a espletare il proprio *iter* assembleare (modifica statuto, approvazione assembleare rapporto 2:1) preceduto dall'*iter* regolamentare previsto (procedura di accertamento ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza).

⁹ Per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, vengono utilizzate le previsioni delle citate "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il paragrafo n. 189 delle "Guidelines EBA").

L'erogazione dei sistemi di incentivazione sopra descritti è sottoposta a controlli di I livello svolti mensilmente dalla funzione Risorse Umane. Nel corso dell'anno è inoltre previsto un rafforzamento dei controlli di II livello.



8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia, la Banca si è dotata a giugno 2018 di un'apposita normativa aziendale "Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante", i cui criteri e procedure sono sintetizzati di seguito e fanno parte integrante della presente politica di remunerazione e sono sottoposti ad approvazione assembleare unitamente alla politica stessa.

Il personale, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, viene identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione definito sulla base dei "Regulatory Technical Standards" (Regolamento Delegato UE 604 del 4/3/2014), in particolare rispetto ai "criteri qualitativi" (art. 3) e ai "criteri quantitativi" (art. 4) ivi descritti.

Il processo è sviluppato con il contributo delle funzioni *Risk Management*, *Compliance*, Revisione Interna, Pianificazione, Legale e Organizzazione, sotto la responsabilità e la guida operativa della Funzione Risorse Umane.

Nell'ambito delle linee guida del processo:

- la funzione **Risk Management** fornisce gli elementi di competenza con particolare riferimento ai criteri qualitativi dei citati *Regulatory Technical Standards*, di cui ai criteri 10²⁶, 11²⁷, 12²⁸ e 13²⁹;
- la **Pianificazione** identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno, di cui al criterio 5³⁰ dei citati *Regulatory Technical Standards*, sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come "Credit Institutions" nell'ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE (art. 73);
- l'**Organizzazione** presidia l'evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso, presidiando in particolare i criteri 9³¹, 10 e 14³² dei citati standard;

²⁶ "10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato".

²⁷ "11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

- a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o
- b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
- c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b)".

²⁸ "12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

- a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - (i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;
 - (ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)".

²⁹ "13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);
- b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto".

³⁰ "5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresentano almeno il 2 % del capitale interno dell'ente (unità operativa/aziendale rilevante)".

³¹ "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica".

³² "14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:

- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni".



- la funzione **Risorse Umane** identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati di cui agli artt. 4 ("criteri quantitativi") e 5 ("calcolo della remunerazione attribuita") dei citati "*Regulatory Technical Standards*";
- le funzioni **Compliance** e **Legale** supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- la funzione **Revisione Interna** controlla il processo di individuazione e i suoi risultati, ivi comprese le eventuali esclusioni.

Le società del Gruppo, classificate come *Credit Institutions*, svolgono una propria autovalutazione a livello individuale, con il supporto della Capogruppo, ove richiesto. Le società del Gruppo di minori dimensioni e complessità, che, quindi, non rientrano nell'ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE, sono incluse in un processo di identificazione su base consolidata, delegando all'ente consolidante l'applicazione del processo di identificazione a livello individuale. Infatti, è responsabilità della Capogruppo assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

Per quanto riguarda i **consulenti finanziari** è previsto uno strutturato processo di valutazione basato su criteri qualitativi e quantitativi volto a individuare i soggetti la cui attività comporta un impatto sostanziale sul proprio profilo di rischio. A tal fine sono considerati i seguenti criteri:

- contributo al rischio apportato a Widiba e al 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.

Per quanto riguarda i **consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti è previsto uno strutturato processo di identificazione dei consulenti rientranti nel novero del Personale Più Rilevante, sulla base sia di criteri qualitativi che quantitativi.

Con riferimento ai **criteri qualitativi**, il processo prevede l'inclusione nel Personale Più Rilevante del Responsabile Nazionale Rete e degli *Area Manager*, inclusi in virtù del criterio qualitativo di cui all'art. 3, n. 3, del Regolamento.

Con riferimento ai **criteri quantitativi**, il processo prevede, per i consulenti finanziari, cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000 (art. 4, comma 5, del Regolamento Delegato UE 604/2014), l'automatica inclusione nella categoria del Personale Più Rilevante.

Per contro, per i consulenti finanziari, cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una retribuzione superiore a quella di cui al criterio dell'art. 4, comma 1, lett. b del citato Regolamento 604/2014, ma inferiore a Euro 1.000.000, viene seguito un articolato processo di valutazione circa la sussistenza o meno di un impatto sostanziale sul profilo di rischio. In particolare, viene applicata una specifica metodologia di calcolo basata su un algoritmo che tiene conto di una serie di indicatori e parametri rappresentativi del grado di rischiosità dell'attività dei consulenti finanziari³³. All'esito di tale processo viene definito un punteggio numerico complessivo per ciascun consulente finanziario, a cui è associato uno specifico livello di rischio (c.d. "**profilo di rischio lordo**").

Al fine di garantire una valutazione di rischio proporzionata all'operatività e all'incidenza del singolo consulente finanziario rispetto alla rete complessiva, a partire dal profilo di rischio lordo (basato su parametri qualitativi), viene calcolato il **profilo di rischio complessivo** mediante la ponderazione con due parametri quantitativi di tipo correttivo relativi al singolo consulente finanziario:

- il valore del portafoglio complessivo gestito;

³³ Tra cui, a titolo esemplificativo, l'esistenza di eventuali reclami o contestazioni, giudizi espressi a seguito di verifiche di *audit*, valutazioni espresse dalla clientela, n. ordini impartiti da clienti diversi con medesimo titolo e segno, eventuali operazioni in titoli non adeguate per il cliente, eventuale movimentazione anomala del conto corrente del consulente finanziario, ecc..



- il numero di clienti gestiti.

Widiba ha definito le seguenti soglie oltre le quali per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non può essere richiesta l'esclusione:

- una valutazione del profilo di rischio complessivo superiore a "medio - basso";
- oltre 150 mln di valore del portafoglio complessivo gestito;
- numero di clienti superiore al 2% del totale di quelli dell'intera rete di consulenza finanziaria di Widiba.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono sottoposti all'esame del **Comitato Remunerazione**. Per quanto attiene alle eventuali esclusioni, è l'Amministratore Delegato della Capogruppo a decidere se presentare le ipotesi di esclusione dal Personale Più Rilevante al Comitato Remunerazione per la successiva proposta al Consiglio. Il Comitato Remunerazione, acquisito il parere del Comitato Rischi, sottopone al Consiglio la proposta di approvazione del perimetro, comprensiva delle eventuali proposte di esclusione.

Il perimetro identificato annualmente viene **aggiornato con periodicità trimestrale** dalla funzione **Risorse Umane** a seguito di entrate/uscite dal ruolo, oppure a evento nel caso di modifiche organizzative rilevanti, o ancora a seguito di cambiamenti rilevanti nella distribuzione del capitale interno sulla base di quanto segnalato dalle funzioni di Capogruppo preposte.

Attraverso l'analisi puntuale dei criteri qualitativi e quantitativi di cui ai citati *Regulatory Technical Standards*, il personale identificato è suddiviso in cinque *cluster*.

<i>Cluster</i>	<i>Tipologia ruoli inclusi nel cluster</i>
<i>I Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo Amministratore Delegato, Chief Audit Executive, Chief Risk Officer, Chief Operating Officer, Chief Human Capital Officer, Chief Commercial Officer, Chief Lending Officer, Chief Financial Officer, Responsabile Direzione Relazioni Esterne e Istituzionali, Responsabile Direzione Group General Counsel, Responsabile Area Compliance, CEO Widiba e AD Consorzio Operativo di Gruppo
<i>II Cluster</i>	Vertici società (a eccezione del CEO Widiba e AD Consorzio Operativo, inclusi nel II cluster), Responsabili Direzione a riporto diretto dei Chief, Responsabili Direzione delle società, Responsabili Area Capogruppo, General Manager Territoriali, <i>Head of Lending</i> Territoriali, Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo di II livello, Responsabili funzioni Legale, IT, Risorse Umane e Pianificazione delle società
<i>IV Cluster</i>	<i>Area Manager</i> e consulenti finanziari di Widiba
<i>V Cluster</i>	Altro personale che individualmente o collettivamente assume rischi in modo significativo

8.2 Processo di gestione dei c.d. "compliance breach"

È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) in caso di emersione dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;



- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

È attualmente in corso l'elaborazione, da parte della Banca, di un'apposita procedura relativa all'accertamento di *compliance breach* e alla conseguente applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*. Tale procedura, che sarà approvata entro il I semestre del corrente esercizio, è finalizzata a disciplinare in maniera articolata, tra l'altro:

- (i) le competenze delle varie funzioni e organi aziendali nelle diverse fasi del processo di identificazione e valutazione di eventuali *compliance breach*;
- (ii) i tempi e le modalità di tale processo;
- (iii) le modalità di applicazione delle conseguenti misure di *malus* e *claw back*, con un'incidenza sulle remunerazioni variabili differenziata anche in base a un giudizio circa il grado di "materialità" dei *compliance breach*, da condursi secondo determinati criteri prestabiliti. La procedura in questione disciplinerà anche gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*, prevedendo in linea generale la sospensione dei pagamenti in scadenza in caso di provvedimenti disciplinari in corso fino alla conclusione del provvedimento disciplinare e del procedimento interno di accertamento del *compliance breach*.

I tempi definiti dalla Banca per l'esercizio delle clausole di *claw back* (che verranno poi riflessi nella citata procedura) sono di:

- 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante;
- 3 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il restante personale.

8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. "hedging")

Tra i principi e i criteri delle Disposizioni di Vigilanza è previsto, anche al fine di evitare possibili comportamenti contrari alle norme, che le banche assicurino che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusivi delle Disposizioni stesse. A tal fine è vietato al personale di avvalersi di strategie di coperture personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di tale divieto, la Banca ha previsto quanto segue:

- le Funzioni Aziendali di Controllo *Compliance* e Revisione Interna, di concerto e con il supporto della funzione Risorse Umane:
 - definiscono e aggiornano i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
 - individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina;
 - conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del Personale Più Rilevante;
- è richiesto al Personale Più Rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- è richiesto al Personale Più Rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione



patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw back*, ecc.).



9. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2018

9.1 Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante

Nel corso del 2018 il perimetro del Personale Più Rilevante³⁴ è passato da n. 260³⁵ a n. 257, in seguito all'applicazione del processo aggiornamento di cui al par. 8.1. Si conferma che la richiesta di esclusione dal perimetro del Personale Più Rilevante dei consulenti finanziari di Widiba, trasmessa alle autorità competenti il 29/6/2018 e preannunciata nella Relazione dello scorso anno, è stata accolta.

Nel Prospetto A - **Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante" (Banca d'Italia)**, al fine di agevolarne la lettura e di rappresentare tutti gli importi erogati, si riportano i dati a perimetro invariato.

9.2 Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2018 è stato determinato, oltre che dagli effetti incrementali dovuti al CCNL, dagli effetti delle manovre straordinarie proseguite nell'anno, ovvero:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto della cessazione dal servizio di 361 risorse, compresi 45 dirigenti;
- le misure di contenimento del costo del lavoro, definite dall'accordo stipulato il 24/12/2015 con le organizzazioni sindacali aziendali in vigore per il triennio 2016-2018. Tra gli elementi di maggiore impatto³⁶ del citato accordo si ricordano, in particolare:
 - la sospensione dell'attività lavorativa per 5 o 6 giornate lavorative, in funzione del livello di RAL del singolo dipendente;
 - la riduzione della base di calcolo utilizzata per il TFR e per il contributo al Fondo di Previdenza Complementare (di minore impatto rispetto a quella del triennio 2013-2015);
 - un contributo pari al 2,5% per il personale con RAL superiore a Euro 150.000, sulla quota di retribuzione eccedente tale importo.

Per i **Dirigenti**, oltre alle suddette manovre e alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. "FOC"³⁷, si aggiunge:

- la citata donazione volontaria a MP Solidale di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione³⁸;
- la riconfigurazione, introdotta a partire dal 2013, dell'istituto delle ferie (cioè in ottica di gestione del tempo-lavoro per obiettivi e non per presenze, in considerazione dell'autonomia gestionale che contraddistingue la categoria, con conseguente rinuncia alle ferie eventualmente non godute).

I limitati interventi retributivi sulla remunerazione fissa effettuati nell'anno (ca. 180 nell'intero Gruppo, pari allo 0,8% dei dipendenti a inizio anno) hanno riguardato, anche in termini di *retention*, figure critiche per il business. Gli interventi sono stati improntati a una forte selettività e all'allineamento ai valori del primo quartile o mediani espressi dal mercato su posizioni di analoga responsabilità. Sono stati anche previsti, in alcuni casi, specifici impegni di stabilità.

³⁴ Rilevato per le Politiche di Remunerazione 2018.

³⁵ Perimetro al netto delle richieste di esclusione presentate alle autorità competenti.

³⁶ Tale impatto è comunque inferiore a quello avuto nel triennio 2013-2015 per le misure di contenimento del costo del lavoro allora vigenti.

³⁷ Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione.

³⁸ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.



Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 2, rispetto a una media di n. 9 nel triennio precedente), redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, si sono posizionati intorno ai livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative, anche in ottica di coerenza con i livelli mediani interni.

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva ricorrente del personale³⁹ (organici e organigrammi al 31/12/2018 e al 31/12/2017; importi in Euro):

Dipendenti	Numero dipendenti al 31/12/2018	Retribuzione media al 31/12/2018	Numero dipendenti al 31/12/2017	Retribuzione media al 31/12/2017
A.D. e Top Management	19	276.471	19	371.599
Altri Dirigenti	263	118.232	260	125.556
Quadri Direttivi e Aree Professionali	22.847	45.512	23.184	45.084
Totale Dipendenti	23.129	46.528	23.463	46.241

I livelli medi complessivi della retribuzione del Gruppo mostrano nel 2018 un lieve incremento (+0,6%), dovuto prevalentemente agli incrementi delle retribuzioni rivenienti dalle previsioni del CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi, nonché ai limitati interventi retributivi. In evidente flessione, invece, gli assetti dei livelli manageriali complessivi, dove hanno influito le manovre di ricomposizione interna attuate nell'anno⁴⁰.

Con riferimento ai c.d. "high earners", ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno Euro 1 milione su base annua (peraltro oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) informiamo che in tutto il Gruppo hanno superato tale soglia soltanto due consulenti finanziari di Widiiba (e quindi, ricordiamo, operanti in qualità di agenti sulla base di specifico mandato; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni⁴¹).

Segue una rappresentazione delle remunerazioni dei dipendenti Gruppo per comparti di attività:

Segmento di clientela	Numero dipendenti al 31/12/2018	Somma retribuzioni al 31/12/2018	Retribuzione Media al 31/12/2018
Privati	16.636	737.022.213	44.303
Corporate	1.072	56.792.505	52.978
Finanza	236	13.495.809	57.186
Service e Corporate Center	5.185	268.843.021	51.850
Totale Dipendenti	23.129	1.076.153.549	46.528

9.3 Applicazione di specifici vincoli regolamentari

Il 4/7/2017 la Commissione Europea ha approvato il piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca che, tra l'altro, ha richiesto l'assunzione di una serie di impegni da parte del Gruppo (i c.d. "commitments") a partire da tale data e fino alla fine del periodo di ristrutturazione (31/12/2021). Fra questi rileva l'impegno del Gruppo ad applicare severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, a far sì che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti di inizio piano (2016) moltiplicato per dieci (*salary cap*). La Banca continua ad assicurare l'applicazione di tale *commitment* nei confronti dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale e di altre figure apicali.

³⁹ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.

⁴⁰ Ricordiamo che sul livello retributivo del Top Management influisce l'applicazione del citato *salary cap* a partire dal 4/7/2017 (cfr. anche par. 9.3).

⁴¹ Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.



Le politiche di remunerazione 2018 sono state, inoltre, definite e applicate così da assicurare conformità con le disposizioni specifiche per le Banche e per i gruppi bancari che beneficiano di aiuti di Stato⁴².

9.4 La remunerazione variabile 2018

Nel 2018, al fine di contribuire al raggiungimento dei *target* di costo previsti dai citati *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca, non si è proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti, declinati nelle componenti *core* del PVR, per Quadri Direttivi e Aree Professionali, e MBO, per i Dirigenti, descritte nel par. 7.3.2. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse.

Nel 2018, la Banca ha fatto ricorso a specifici strumenti mirati, a basso impatto di costo (*contest*, cfr. par. 7.3.4), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti (di rete, gestori dei *non performing loans* e altre risorse nella filiera del credito; con esclusione del Personale Più Rilevante).

Estremamente limitate le erogazioni di *una tantum* (n. 4), avvenute su figure critiche ritenute particolarmente meritevoli e anche alla luce di risultati progettuali rilevanti, a rafforzamento della motivazione e dell'*engagement*.

Inoltre, funzionalmente all'interesse della Banca a tutelarsi per il caso di uscita di risorse chiave della filiera *private*, è proseguito il ricorso allo strumento contrattuale del **patto di non concorrenza**.

Nel 2018 sono state inoltre attivati n. **94 patti di prolungamento del preavviso** e n. **1 patto di stabilità** (con n. 4 contrattualizzazioni effettuate a favore di Personale Più Rilevante).

Nel 2018 non sono stati formalizzati *retention bonus*.

A fronte delle n. 108 assunzioni effettuate nell'anno (di cui n. 2 Dirigenti) non sono stati erogati *bonus d'ingresso*. Nel corso dell'anno sono state riconosciute n. 3 *tranche* relative a *bonus* di ingresso precedentemente pattuiti. Tali importi, erogati comunque entro un anno dalla data di inizio dell'impiego, hanno un valore medio pari a Euro 3.000.

Per quanto riguarda i **compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**, si evidenzia che, nell'ambito delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro perfezionate nell'anno che hanno riguardato n. 66 risorse (di cui n. 33 dirigenti), sono stati riconosciuti **n. 28 importi eccedenti il costo del preavviso**. In questo ambito, con riferimento al solo perimetro del Personale Più Rilevante, nel 2018 sono stati risolti consensualmente - sempre all'interno del processo di ristrutturazione aziendale in corso, e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - n. 19 rapporti di lavoro e sono stati riconosciuti n. 11 importi eccedenti il costo del preavviso; l'incentivo medio corrisposto è stato pari a Euro 72.000 (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari in media a Euro 203.000). Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessun incentivo corrisposto ha superato l'importo di Euro 100.000. Gli importi riconosciuti, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di apposite linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate e a garantire equità di trattamento.

Nell'ambito della riorganizzazione del **comparto estero**, prevista nel piano di ristrutturazione, sono stati riconosciuti - in aggiunta a quanto sopra - incentivi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di n. 34 dipendenti con rapporto di lavoro estero. Tutte le risoluzioni sono state accordate in conformità con le disposizioni vigenti nonché con le specifiche normative locali in materia.

Stante quanto sopra, con riferimento al **piano di azioni proprie** approvato dall'Assemblea nel 2018 e al piano di *performance shares* approvato sempre dall'Assemblea nel 2017, entrambi al servizio di pagamenti

⁴² Art. 93 della Direttiva 2013/36 UE (CRD IV); Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 - 25° aggiornamento Sezione V.



di *severance*, si evidenzia che, visti gli importi corrisposti nel biennio precedente per tali risoluzioni (verificatesi sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso, e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse), non essendosi mai generata una *severance* maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000, non è stato necessario fare ricorso al citato bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari; pertanto nessun utilizzo è avvenuto relativamente ai due piani indicati.

Per completezza, per quanto riguarda, invece, il piano 2016:

- sono state liquidate nel corso del 2018 n. 21.870 azioni, assegnate *up front*;
- delle originarie n. 32.806 azioni differite sono state liquidate n. 5.340 e stralciate n. 1.220 a seguito dell'applicazione delle clausole di *malus*. Restano, quindi, contabilizzate n. 26.246 *performance shares*, di cui n. 6.560 assegnate, che saranno liquidate nel corso del 2019, e n. 19.686, che saranno annualmente assegnate - subordinatamente alla verifica di prestabilite condizioni di *malus* - lungo un orizzonte temporale quinquennale e liquidate trascorso un anno dalle relative assegnazioni.

Per quanto riguarda i consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari, pari a Euro 226.633,03, sarà assegnata a valle dell'approvazione del piano di *performance shares* Widiba.



10.LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

10.1 Il Personale Più Rilevante 2019

Il perimetro identificato sulla base del processo dettagliato nel paragrafo 8.1 è in incremento rispetto al 2018 (n. 295 rispetto ai n. 260 indicati nella "Relazione sulla Remunerazione 2018"), a conferma di un processo di identificazione sempre rigoroso sia a livello di Gruppo che di singola azienda. In particolare hanno impattato alcune modifiche organizzative intervenute nella struttura del Gruppo, che hanno portato a una più capillare allocazione del capitale interno.

Di seguito è esposto in tabella il personale incluso nel perimetro, suddiviso per criterio di identificazione:

Criteri per l'identificazione del personale più rilevante (Reg. UE 604/2014)	N.	Retribuzione fissa teorica
Art. 3 par. 1 - Amministratore Delegato della Banca	1 (*)	-
Art. 3 par. 2 - Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	-
Art. 3. par. 2 - Amministratori non esecutivi	26	-
Art. 3.par. 3 - Direttore Generale della Banca	1 (*)	466.250
Art. 3 parr. 3 e 9 - Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	91 (**)	16.731.409
Art. 3 parr. 4 e 7 - Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	28	3.543.248
Art. 3 da parr. 5 a 15 - Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	120 (***)	10.021.271
Art. 4 - Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	29	6.779.227
Totale complessivo	295	37.541.405

(*) Il Dottor Morelli ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale.

(**) Incluso CEO/Amministratori Delegati/Direttori Generali delle società del Gruppo.

(***) Escluso il personale delle funzioni di controllo interno identificato ai sensi del criterio 3. par. 7 già ricompreso nel cluster precedente.

In continuità con la politica adottata negli ultimi due esercizi nei confronti dei consulenti finanziari di Widiba con remunerazione complessiva 2018 inferiore a Euro 1.000.000, la Banca, per l'esercizio 2019 ritiene di non dover ricomprendere nel perimetro n. 43 consulenti finanziari, contro le n. 41 esclusioni indicate nel 2018. Tali consulenti, infatti, pur rientrando nello 0,3% del personale con maggiore remunerazione complessiva del Gruppo, non hanno, in ragione del ruolo ricoperto e in applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni regolamentari (Regolamento Delegato UE n. 604/2014 e aggiornamento della Circolare n. 285), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto; tale valutazione è stata determinata sulla base degli specifici criteri descritti nel par. 8.1.

10.2 Le politiche retributive per il 2019

10.2.1 Componenti fisse della remunerazione

Gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione continueranno a essere caratterizzati, anche in considerazione dei vincoli di costo posti dal piano di ristrutturazione e dai citati *Commitment*, da una forte selettività e da esigenze di elevata "prioritizzazione" degli stessi. In tale scenario sempre più



funzionali alla ricerca della migliore distribuzione delle risorse disponibili guideranno i descritti processi di *benchmarking*, *job levelling* e utilizzo delle fasce retributive definite per ogni *grade* (cfr. par. 7.1 e 7.2.1).

Da segnalare l'accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali aziendali il 31/12/2018 che ha allineato a partire dal 1/4/2019 la base di calcolo del TFR, valida anche ai fini della Previdenza Complementare aziendale, alle previsioni di CCNL, con un conseguente minor impatto sui dipendenti rispetto al triennio 2016-2018.

10.2.2 Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo

Per le figure di responsabilità nelle Funzioni Aziendali di Controllo dal I al III livello organizzativo è prevista l'assegnazione di una indennità di posizione, definita *ex ante* in un determinato importo fisso differenziato per ciascun livello organizzativo e di responsabilità funzionale, e con le ulteriori caratteristiche illustrate al par. 7.2.3.

10.2.3 Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base

Nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa con riferimento alla remunerazione variabile riconosciuta al Personale Più Rilevante, le politiche retributive della Banca prevedono:

- la corresponsione delle remunerazioni variabili in parte in denaro e in parte in strumenti finanziari soggetti a periodi di *retention*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;
- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi di tempo (come di seguito indicato) a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di "importo particolarmente elevato", come già indicato) e della posizione del beneficiario;
- la determinazione dell'"importo particolarmente elevato" della componente variabile nella misura di Euro 433.680, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (i.e. 10 x Euro 46.528 = Euro 465.280);
 - 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA⁴³ (i.e. 25% di Euro 1.734.720 = Euro 433.680);
- l'applicazione (fintanto che la Banca sarà beneficiaria di aiuti stato) di percentuali di differimento superiori a quelle previste per le altre banche, come *infra* indicato;
- la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)⁴⁴;
- l'assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel par. 8.2.

Più in particolare l'erogazione delle componenti variabili al Personale Più Rilevante dovrà avvenire nell'ambito dei seguenti parametri oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea:

⁴³ Report EBA del maggio 2018 "Benchmarking of remuneration practices at union level and data on high earners".

⁴⁴ Salvo quanto sopra illustrato al par. 7.5.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.



1) Limite % al rapporto variabile/fisso:

Cluster	Numero persone	% max di variabile su fisso
I Cluster	27	
II Cluster	11	100%
III Cluster	99	80%
IV Cluster	11	100% (*)
V Cluster	147	60%
Totale	295	

(*) È prevista la possibilità per i competenti organi di Widiba di innalzare al 200% il rapporto a esclusivo beneficio dei consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante, nel rispetto della normativa applicabile.

2) Percentuali di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari del variabile⁴⁵:

Importo	Cluster	Cash	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	II Cluster ⁴⁶	48%	52%
	III Cluster		
	IV Cluster	50%	50%
	V Cluster		

3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia⁴⁷:

Atteso che la Banca si qualifica, attualmente, come banca che beneficia di aiuti di Stato, le percentuali di differimento delle remunerazioni variabili devono essere definite - come già ricordato - in misura superiore a quella stabilita per le altre Banche. In considerazione di ciò, la politica della Banca prevede incrementi delle percentuali di differimento delle remunerazioni variabili. Tali incrementi sono differenziati in funzione delle diverse tipologie di remunerazione variabile, così da tener conto dei diversi razionali, caratteristiche e finalità delle varie componenti.

Importo	Cluster	Variabile incentivante (**)	Severance	Altre componenti variabili
Importo particolarmente elevato (> Euro 433.680)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62%(*)	Almeno 62%(*)
	II Cluster	60%	Almeno 52%(*)	Almeno 52%(*)
Altri importi	III Cluster			
	IV Cluster	50%	Almeno 42%(*)	Almeno 42%(*)
	V Cluster			

(*) L'eventuale incremento della percentuale indicata sarà valutato caso per caso, tenendo tra l'altro conto della situazione della Banca al momento del riconoscimento/accordo, anche considerando lo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione e dell'entità dell'importo riconosciuto. Inoltre, con riferimento alle *severance*, sarà anche tenuto conto della convenienza della Banca a concludere una transazione con il dipendente.

(**) Inclusa la componente non ricorrente dei consulenti finanziari.

⁴⁵ Sopra la soglia di significatività indicata per *cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

⁴⁶ Per il *cluster* II (che comprende l'Amministratore Delegato e i responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali e aree geografiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo) vale quanto specificato nell'aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013: "Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari *up front*".

⁴⁷ Da definire per il Gruppo su valori superiori a quelli normativamente previsti per le altre banche, vista la presenza di aiuti di Stato (cfr. Sezione V della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia).



4) Anni di differimento e *holding period*:

<i>Cluster</i>	Anni di differimento	Anni tra valutazione e pagamento prima quota	<i>Holding period</i> componente <i>up front</i>	<i>Holding period</i> componente differita
II <i>Cluster</i>	5			
III <i>Cluster</i>		1	2	1
IV <i>Cluster</i>	3			
V <i>Cluster</i>				

- 5) Meccanismi di *malus*, operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2) e comportanti la verifica a ogni erogazione del simultaneo raggiungimento delle seguenti condizioni rilevate alla data ultima più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno:

<i>Malus</i>
$CET1\ Ratio > Risk\ capacity\ RAF\ 2019$
$NSFR > Risk\ capacity\ RAF\ 2019$
$RAROC > 0$

- 6) Meccanismi di *claw back* operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2).

Nel Personale Più Rilevante sono inclusi soggetti appartenenti a molteplici e differenziati livelli organizzativi, per alcuni dei quali può maturare un premio di incentivazione di valore non elevato, il cui pagamento frazionato in azioni o differito determinerebbe quote poco significative. Alla luce di ciò:

- per il III e V *cluster* di Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**⁴⁸ pari a Euro 40.000 annui, al di sotto della quale ogni pagamento è interamente *cash e up front*;
- per il IV *cluster* (consulenti finanziari di Widiba) la suddetta soglia è **innalzata a Euro 70.000 annui**, in considerazione del fatto che tali soggetti, mediamente, sono beneficiari di remunerazioni complessivamente più elevate a fronte dell'assunzione di rischi inferiori;
- per il II *cluster* di Personale Più Rilevante non è prevista una **soglia di significatività del variabile** (sicché qualunque importo eventualmente riconosciuto a titolo di remunerazione variabile è soggetto a differimento e a bilanciamento in denaro e azioni).

Tali soglie, che non trovano comunque applicazione qualora tale ammontare risulti superiore al 50% della RAL percepita dal membro del Personale Più Rilevante, sono reputate idonee a evitare l'eccessiva assunzione di rischi da parte dei soggetti, tenuto conto che la Banca ha deciso di assumere una posizione complessivamente prudentiale nell'applicazione consentita dalle Disposizioni di Vigilanza, sia con riferimento all'individuazione del perimetro del Personale Più Rilevante, sia per quanto riguarda l'individuazione delle soglie massime teoriche di variabile (vedi tabella sopra).

Infine, si specifica che le quote in strumenti finanziari saranno corrisposte sotto forma di azioni proprie (cfr. par. 10.2.7) subordinatamente alla deliberazione assembleare di approvazione del piano di utilizzo delle stesse a servizio del pagamento di *severance* a favore di personale del Gruppo Montepaschi, con autorizzazione al compimento di atti di disposizione su azioni proprie ex art. 2357 e 2357-ter del Codice Civile⁴⁹.

⁴⁸ La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate nella Sezione II.

⁴⁹ Fanno eccezione i consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante di Gruppo, per i quali si applica quanto riportato nel paragrafo 10.2.7.



10.2.4 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base

Per tutto il **restante personale** non ricompreso nel perimetro del Personale Più Rilevante la **percentuale massima della componente variabile sulla componente fissa** è pari al 50%.

Anche al personale non incluso nel perimetro del Personale Più Rilevante, si applicano le regole di *malus* (in presenza di eventuali pagamenti differiti) e di *claw back* di cui al paragrafo precedente.

La Banca non applica detto limite in presenza di figure di *business*-che - sul mercato - evidenziano una struttura retributiva variabile atipica (es. remunerazione legata ai ricavi commissionali). In particolare, per quanto concerne la rete di consulenti finanziari di **Widiba**, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti si rimanda alla lettura dei parr. 7.5.2 e 7.5.3.

10.2.5 Leve variabili incentivanti 2019

In considerazione dei *constraint* finanziari derivanti dal piano di ristrutturazione della Banca, si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di PVR e MBO.

Anche nel caso in cui tali condizioni fossero ripristinate, è preclusa dalla normativa regolamentare vigente la possibilità di procedere in corso d'anno a un'eventuale definizione di tali sistemi.

10.2.6 Altre leve variabili gestionali 2019

Le leve variabili a uso gestionale sono:

- **contest, una tantum, retention bonus, bonus d'ingresso** da corrispondere in via eccezionale al momento dell'assunzione, secondo i termini e le condizioni descritte nel paragrafo 7.3.4;
- **patti di non concorrenza** per specifiche figure di *business* a seguito di ingresso nel ruolo secondo i termini e le condizioni descritte nel paragrafo 7.3.4;
- altre attribuzioni legate alla permanenza in azienda (quali o **patti di ampliamento del preavviso/patti di stabilità**) secondo i termini e le condizioni descritte nel paragrafo 7.3.4;
- eventuali **severance** da riconoscere in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro secondo i termini e le condizioni descritte alla seguente Sezione II.

Tali leve saranno implementate nell'ambito della dotazione 2019 complessivamente prevista per la remunerazione variabile (*bonus pool*), determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e - in particolare - con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di aiuti stato (cfr. Sez. V par. 1 della Circolare n. 285/2013).

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di specifici processi decisionali prestabiliti e ben documentati, in coerenza con il quadro regolamentare vigente⁵⁰ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

⁵⁰ E dunque effettuando il pagamento, fra il resto, solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca, e con assoggettamento (anche per soggetti non appartenenti al Personale Più Rilevante) ai meccanismi di *claw back*, di cui al par. 8.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nei parr. 10.2.3 e 10.2.4.



10.2.7 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante (cfr. par. 10.2.3), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le obbligazioni che dovessero sorgere nel 2019 e che, stanti le politiche retributive definite per il 2019, potranno riferirsi esclusivamente a eventuali *severance*, la Banca utilizzerà le azioni proprie, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo delle stesse, per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppompis.it – CORPORATE GOVERNANCE – Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba (previa delibera dei relativi organi competenti) potrà utilizzare - nell'ambito degli strumenti finanziari per la corresponsione della remunerazione variabile ai consulenti finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante di Gruppo - azioni proprie o comunque strumenti finanziari legati al loro valore. In particolare, Widiba potrà utilizzare strumenti indicizzati al valore delle stesse e su cui i soggetti interessati possono avere, con il proprio operato, un impatto più diretto e immediato. Tali strumenti si convertiranno, con le modalità e le tempistiche definite dalle disposizioni normative e regolamentari, in uno specifico controvalore in denaro correlato all'andamento delle azioni di Widiba. La determinazione del valore di tali strumenti finanziari avverrà mediante perizia (effettuata semestralmente) di un soggetto terzo indipendente.



SEZIONE II: CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DA ACCORDARE IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E RELATIVI LIMITI

Come specificato nel capitolo 6 della Sezione I, "La remunerazione di amministratori e sindaci", non sono attualmente previsti trattamenti in misura predeterminata a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale, (la *severance*), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo in tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

La *severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa aziendale senza giusta causa e con esclusione nell'ipotesi di dimissioni volontarie, e viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

- età e particolari condizioni personali del soggetto interessato;
- anzianità di servizio, con riduzione dell'importo erogato in caso di rapporti di breve durata;
- *performance* (al netto dei rischi) e livelli patrimoniali e di liquidità della Banca;
- contributo professionale dato all'Azienda e *performance* del soggetto beneficiario (al netto dei rischi) rispetto alle aspettative; comportamento individuale tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali e al rischio; efficace inserimento nel contesto e nelle dinamiche aziendali;
- motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatazza; secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con i rischi di controversie che il dipendente potrebbe instaurare in relazione al pregresso rapporto di lavoro e alla relativa cessazione, tenendo conto, fra l'altro, di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa.

I criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

Nel complesso, le **mensilità di preavviso e di *severance* di regola non superano** (ove quest'ultima sia pattuita in c.d. sede aziendale e non invece determinata da un soggetto terzo competente, definito come sopra) un importo corrispondente a **24 mensilità di retribuzione**.

In circostanze del tutto eccezionali (e mai verificatesi nel recente passato per membri appartenenti al Personale Più Rilevante), quando l'interesse aziendale lo richieda, non si escludono scostamenti rispetto al predetto importo, fermo comunque un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente. Ciò potrà avere luogo, peraltro, solo all'esito di un rigoroso e articolato processo, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), la formulazione di una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le mensilità di preavviso e di *severance* vengono calcolate tenendo conto degli inderogabili criteri di legge e di contratto collettivo, ossia valorizzando la c.d. retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura)⁵¹, che in quanto tale incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa

⁵¹ Tenuto conto della richiesta, formulata nelle Disposizioni di Vigilanza, di indicare i limiti alla *severance* anche in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, si specifica che:



dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa.

Laddove, dopo attenta valutazione del rapporto costi/benefici nel più ampio ambito della singola trattativa negoziale, si ritenga funzionale al perseguimento degli obiettivi attesi il riconoscimento di una *severance*, questa⁵² viene di regola determinata in applicazione della seguente formula:

Prerequisiti:

1. Rispetto, sia a livello di Gruppo che di singola Azienda, dei limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione dell'art. 141 della Direttiva CRDIV o, qualora tali limiti non siano rispettati, presenza di un *Ammontare Massimo Distribuibile (AMD)* positivo;
2. Non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 8.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento⁵³;

- nel contesto della Banca, in cui pressoché nessuna remunerazione variabile è stata erogata al top management negli ultimi esercizi, la remunerazione globale tende di fatto a corrispondere alla remunerazione fissa (salvo la minima incidenza determinata dalla valorizzazione dei *fringe benefit*), di talché il predetto limite di 24 mensilità non si scosta significativamente da due annualità di remunerazione fissa. Peraltro, nel caso - oggi del tutto teorico - di un manager che abbia sempre, nei tre anni precedenti la cessazione, ricevuto bonus nella misura massima ipotizzabile, attualmente fissata dalla Banca (peraltro, solo per una selezionata categoria di soggetti, vedi par. 7.3) al 100% della remunerazione fissa, i 24 mesi di *severance* massima potrebbero incorporare tale media dei bonus, attestandosi dunque su un importo corrispondentemente superiore in termini di annualità della remunerazione fissa;
- l'ammontare massimo che deriva dall'applicazione dei limiti sopra riportati è pari alla retribuzione contrattuale mensile più elevata riconosciuta tempo per tempo moltiplicata per il numero massimo delle mensilità riconoscibili (eventualmente maggiorato del numero di mesi di durata di impegni di non concorrenza, ove in ipotesi previsti).

⁵² Ferme le fattispecie di deroga previste al par. 2.2.3, Sezione III, delle nuove Disposizioni di Vigilanza, al ricorrere delle quali - in conformità a quanto previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza - non trovano applicazione le previsioni in materia di *severance* di cui alla presente Sezione II.

⁵³ Nell'ipotesi di accertamento di un *compliance breach* di gravità minore, la *severance* viene ridotta (in percentuale differenziata in base al grado di materialità del *compliance breach*), secondo quanto previsto dalla procedura interna in materia di *compliance breach* in fase di approvazione (vedi par. 8.2).

**Fattori di determinazione delle mensilità da riconoscere:**

Elemento di valutazione	Criterio	Mensilità riconosciute
Anzianità Aziendale	Fino a 2 anni	0
	Fino a 6 anni	1
	Fino a 10 anni	2
	Fino a 15 anni	3
	Oltre 15 anni	5
Rilevanza e complessità della posizione ricoperta (grade)	Fino a Grade 12	0
	Grade 13 e 14	1
	Grade 15 e 16	2
	Grade 17 e 18	3
	Grade 19 e oltre	5
Età	Fino a 40 anni	0
	Fino a 45 anni	1
	Fino a 55 anni	2
	Oltre 55 anni e fino alla maturazione del diritto a pensione	1
	Oltre la maturazione del diritto a pensione	0
Performance individuale	Bassa	-2
	Media	2
	Alta	6
Rischio controversie	Nulla/Basso	0
	Medio	2
	Alto	4
Performance della Banca, al netto dei rischi, con particolare riferimento ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca, in linea con il RAF di periodo	SI	0
	NO	-2
Impatto sulla retribuzione contrattuale dell'assoggettamento a <i>salary cap</i>	Non rilevante	0
	Basso	1
	Medio	2
	Alto	4

Alla luce della presenza degli aiuti di Stato, tutti i parametri sopra indicati sono stati definiti in una prospettiva di contenimento dei costi e della loro prudenziale determinazione.

Per quanto riguarda il personale con contratto di lavoro estero, l'applicazione della formula avverrà nella misura in cui ciò sia compatibile con le specifiche normative locali applicabili.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *severance*, ove determinata sulla base della formula sopra indicata, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa.

Ai limiti sopra indicati può sommarsi il corrispettivo di **impegni di non concorrenza** eventualmente pattuiti con singoli manager per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, ove gli stessi rispondano a un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso (fermo restando quanto previsto al seguente capoverso). Tale corrispettivo viene determinato - nel doveroso rispetto dell'art. 2125 c.c. - sulla base dell'ampiezza delle limitazioni imposte dal patto (in termini di oggetto, durata, e territorio), e comunque non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal manager parametrata al periodo di durata del patto.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza:

- non soggiace alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;



- è soggetto, invece, alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa, ma è escluso dal calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario.

La *severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari di tempo in tempo vigenti e assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) *ad hoc*, che vengono di volta in volta previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra il resto, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo⁵⁴ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

⁵⁴ In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza – Sezione III – paragrafo 2.2.3 Deroghe: “Le regole previste dai parr. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano a:

- *golden parachute* di cui al par. 7.3.3, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - siano di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - non producano effetti distortivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca”.



SEZIONE III

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2018 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al Personale Più Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

A riguardo ricordiamo che la Consob impone l'obbligo di rendicontazione per tutti quei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di Amministratore, Direttore Generale o Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Si comunica, inoltre, che presso il Gruppo **non** sono attivi piani di *stock option*.

Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Autorità
Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3A	Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3B	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Schema 7-ter	Partecipazioni azionarie dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante"	Banca d'Italia



Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AL DIRETTORE GENERALE, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera Consob n.13972 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).

Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2018

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per le partecipazioni e comitati	Compensi verbali non equity	Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
BARIATTI Stefania	Presidente	1.1 - 31.12.2018		90.000,00	20.000,00 (2)	-	2.250,00	-	112.250,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				90.000,00	20.000,00	-	2.250,00	-	112.250,00	-	-
TURICCHI Antonino	Vice Presidente	1.1 - 31.12.2018		65.000,00 (2)	25.000,00 (2)	-	2.250,00	-	92.250,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				65.000,00	25.000,00	-	2.250,00	-	92.250,00	-	-
MORELLI Marco	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12.2018		-	-	-	-	-	-	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-
CAPALDO Giuseppe	Consigliere	1.1 - 04.05.2018		22.208,00	8.542,00 (3)	-	2.250,00	-	33.000,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				22.208,00	8.542,00	-	2.250,00	-	33.000,00	-	-
CAPPELLO Maria Elena	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	30.861,00 (4)	-	2.250,00	-	98.111,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				65.000,00	30.861,00	-	2.250,00	-	98.111,00	-	-
CASALI Roberto	Consigliere	12.07 - 31.12.2018		30.894,00	6.208,00 (5)	-	1.526,00	-	38.628,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				30.894,00	6.208,00	-	1.526,00	-	38.628,00	-	-
GIORDINO Marco	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	32.070,00 (6)	-	2.250,00	-	99.320,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				65.000,00	32.070,00	-	2.250,00	-	99.320,00	-	-
KOSTOBIS Flavio	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	25.000,00 (7)	-	2.250,00	-	92.250,00	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				65.000,00	25.000,00	-	2.250,00	-	92.250,00	-	-

(*) Polizza LTC, Infortuni e Sanitaria, versamenti annuali a 374,51 Euro annui.

(1) Stefania Baratti, indennità di partecipazione alle riunioni dei comitati.

(2) Antonino Turicchi, compensi fissi per la carica corrisposti al MEI.

Compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato Nomina"

€ 15.000 per la partecipazione al "Comitato Rischio"

(3) Giuseppe Capello, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 5.125 per la partecipazione al "Comitato Nomina"

€ 3.417 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(4) Maria Elena Capello, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 12.069 per la partecipazione al "Comitato Nomina"

€ 14.653 per la partecipazione al "Comitato Rischio"

(5) Roberto Casali, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 4.138 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

€ 6.208 per la partecipazione al "Comitato Rischio"

(6) Marco Giordino, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 15.139 per la partecipazione al "Comitato Rischio"

(7) Flavio Kostobis, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 12.931 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(8) Stefania Baratti, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 12.069 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

€ 12.931 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LANCELOTTI Roberto	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	15.208,00 (8)	-	-	2.250,00	-	83.458,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	15.208,00	-	-	2.250,00	-	83.458,00	-	-
MAIONE Nicola	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	20.000,00 (9)	-	-	2.250,00	-	87.250,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	20.000,00	-	-	2.250,00	-	87.250,00	-	-
PETRUCCIOLI Stefania	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	27.070,00 (10)	-	-	2.250,00	-	94.320,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	27.070,00	-	-	2.250,00	-	94.320,00	-	-
PIAZZOLLA Salvatore Fernando	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	10.000,00 (11)	-	-	2.250,00	-	77.250,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	10.000,00	-	-	2.250,00	-	77.250,00	-	-
RICCABONI Angelo	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	27.069,00 (12)	-	-	2.250,00	-	94.319,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	27.069,00	-	-	2.250,00	-	94.319,00	-	-
SANTORO Michele	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	15.861,00 (13)	-	-	2.250,00	-	83.111,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	15.861,00	-	-	2.250,00	-	83.111,00	-	-
VALERIO Giorgio	Consigliere	1.1 - 31.12.2018		65.000,00	11.223,00 (14)	-	-	2.250,00	-	78.473,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				65.000,00	11.223,00	-	-	2.250,00	-	78.473,00	-	-

(*) Polizee LTC, Informi e Sanitate, versamenti aziendali a FRC Fringe Benefits.

(8) Roberto Lancelotti, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 6.208 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(9) Nicola Maione, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(10) Stefania Petruccioli, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 4.135 per la partecipazione al "Comitato Normine"

€ 8.792 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

€ 4.135 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 10.000 per la partecipazione al "Organismo di Vigilanza"

(11) Salvatore Piazzolla, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato Normine"

(12) Angelo Riccaboni, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 15.000 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

€ 12.069 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(13) Michele Santoro, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 5.861 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(14) Giorgio Valerio, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 11.223 per la partecipazione al "Comitato Normine"

Handwritten signature

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata riferita 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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CENDERELLI Elena												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12.2018		80.000,00		-	-	2.250,00		82.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				80.000,00			-	2.250,00		82.250,00		
SALVADORI Paolo												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio	Sindaco Effettivo	1.1 - 31.12.2018		65.000,00				2.250,00		67.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00				2.250,00		67.250,00		
FANTINI Raffaella												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio	Sindaco Effettivo	1.1 - 31.12.2018		65.000,00				2.250,00		67.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00				2.250,00		67.250,00		
MORELLI Marco (ruolo di Direttore Generale)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio	Direttore Generale	1.1 - 31.12.2018		466.249,94				22.578,40		488.828,34		
(ii) Compensi da controllate e collegate				466.249,94				22.578,40		488.828,34		
(iii) Totale				932.499,88				45.156,80		977.656,68		
VICE DIRETTORI GENERALI												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		1.1 - 30.04.2018		310.833,30				17.191,53		328.024,83		882.000,00 (19)
(ii) Compensi da controllate e collegate									18.547,95 (19)	346.572,78		882.000,00
(iii) Totale				310.833,30				17.191,53	18.547,95	346.572,78		882.000,00
DIRETTORI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		1.1 - 31.12.2018		4.724.171,19				252.944,16		4.977.115,34		381.000,00 (17)
(ii) Compensi da controllate e collegate				4.724.171,19				252.944,16	353.814,92 (19)	5.330.930,27		381.000,00
(iii) Totale				9.448.342,38				505.888,32	353.814,92	10.308.045,62		762.000,00

(*) Polizza LTC, Infortuni e Sanitaria, versamenti schedati a PRC, Fringe Benefits.

(15) Importo complessivo, comprensivo dell'indennità sostitutiva del gravato, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di n. 2 dirigenti

(16) Importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA

(17) Importo complessivo, comprensivo dell'indennità sostitutiva del gravato, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di n. 1 dirigente

(18) Di cui € 609.815 corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA

TABELLA 3A - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,
DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11571 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2018)

Nome e Cognome	Carica	Piano	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 attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Data di assegnazione	Periodo di vesting	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllare e collegare		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
Nessun piano attivato, né erogato													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllare e collegare		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano A	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
		Piano B	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllare e collegare		Piano C	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-



For

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2018)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Nessun piano attivato, né erogato //						
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
(III) Totale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Nessun piano attivato, né erogato //						
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
(III) Totale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	-	-	//	-	-	-
		Nessun piano attivato, né erogato //						
		Piano A	-	-	//	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-
(III) Totale								

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI
(31 dicembre 2018)**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Bariatti Stefanla	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Morelli Marco	AMMINISTRATORE DELEGATO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Turicchi Antonino	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cappello Maria Elena	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Casali Roberta	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Giorgino Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Kostoris Fiorella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Lancellotti Roberto	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Maione Nicola *	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Petruccioli Stefanla	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Piazzolla Salvatore Fernando	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Riccaboni Angelo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Santoro Michele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Valerio Giorgio	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Capaldo Giuseppina	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cenderelli Elena	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Salvadori Paolo	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Fantini Raffaella	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	72	=	=	72
Monarca Daniele Federico	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Silvestri Carmela Regina	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=



Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2018)

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE		NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
24	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.404	1	=	=	1.404

Di cui in carica al 31/12/2018

17	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	246	=	=	246
-----------	--	-----	---	---	-----

¹ di cui 123 detenute tramite familiari

PROSPETTO A - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Personale	N°	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile				Indennità di cessazione del rapporto di lavoro (*)
			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre Tipologie	
Amministratore Delegato	1 (1)	-	-	-	-	-	-
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi	26	1.686.101	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1 (1)	466.250	-	-	-	-	-
Vice Direttore Generale	2	348.286	-	-	-	-	882.000 (2)
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	89	15.854.614	704.546 (3)	-	68.308 (4)	-	1.991.018 (5)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	27	3.824.120 (6)	11.667 (7)	-	-	-	233.000 (8)
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	87	7.068.613	48.908 (7)	-	-	-	193.788 (9)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	28	5.310.136	291.728 (3)	-	128.031 (4)	-	929.270 (10)

(*) Non include l'importo totale di € 422.656, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 4 dirigenti precedentemente inclusi nel perimetro del personale più rilevante, avvenuta antecedentemente alla definizione del perimetro qui rendicontato (importo max. € 216.250);

(1) Il Dottor Marco Morelli ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale.

(2) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 2 dirigenti (importo max. € 443.000).

(3) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente erogata ai consulenti finanziari rientranti nel PPR e, in via residuale, ad attribuzioni legate alla permanenza in azienda;

(4) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione maturata nell'esercizio dai consulenti finanziari rientranti nel PPR;

(5) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 7 dirigenti (importo max. € 431.745).

(6) Comprende indennità di posizione "Funzioni Aziendali di Controllo".

(7) Importi relativi ad attribuzioni legate alla permanenza in azienda;

(8) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 1 dirigente.

(9) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 2 dirigenti (importo max. € 128.788).

(10) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 3 dirigenti (importo max. € 523.810).

Signori azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

L'Assemblea ordinaria dei Soci,

esaminata la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione all'interno della Relazione avente ad oggetto "RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: deliberazione ai sensi del sesto comma dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza)",

DELIBERA

- di approvare il contenuto della suddetta Relazione ed i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto, dando mandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro con possibilità di subdelega, di dare attuazione pratica ai principi nella stessa contenuti.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l'attuazione delle politiche adottate.



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* e dell'articolo 125-*ter* del D.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998,
come successivamente modificato.

PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA, PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PAGAMENTO DI SEVERANCE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI, CON AUTORIZZAZIONE AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SU AZIONI PROPRIE EX ART. 2357 E 2357-TER DEL CODICE CIVILE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.



suw

PUNTO N.3 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA IN SEDE ORDINARIA

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede ordinaria:

3) PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA, PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PAGAMENTO DI SEVERANCE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI, CON AUTORIZZAZIONE AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SU AZIONI PROPRIE EX ART. 2357 E 2357-TER DEL CODICE CIVILE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Premessa

In adempimento alle specifiche disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia¹ ("**Disposizioni di Vigilanza**"), le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella "Relazione sulla Remunerazione 2019" ex art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ("**Politiche di Remunerazione 2019**"), - sottoposte alla necessaria preventiva approvazione di quest'Assemblea degli Azionisti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("**Banca**" o "**BMPS**"), prevedono che una parte dell'eventuale remunerazione variabile da erogare al Personale Più Rilevante (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, di seguito anche "**PPR**" o "**Personale Più Rilevante**") sia corrisposta in strumenti finanziari e - in particolare - azioni o strumenti ad esse collegati².

Nella nozione di remunerazione variabile, così come definita dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, rientrano anche gli eventuali importi riconosciuti al PPR a titolo di incentivo per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *severance*)³.

Stante la teorica possibilità che tale esigenza si possa manifestare, è necessario che la Banca definisca la tipologia di strumenti finanziari e i relativi importi da riservare a tali possibili futuri impegni.

¹ Cfr. Disposizioni di Vigilanza Parte Prima-Titolo IV-Capitolo 2-Sezione III.

² Cfr. paragrafo 10.2.3 della Sezione I e Sezione II della "Relazione sulla Remunerazione 2019".

³ L'importo a titolo di incentivo è determinato da quella componente della complessiva pattuizione (la c.d. *severance*), riconosciuta nell'ambito di accordi per la cessazione del rapporto di lavoro, che eventualmente eccede il costo del preavviso (con esclusione del TFR di legge e con inclusione del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del beneficiario), tenendo anche conto di eventuali soglie di esenzione stabilite dalla Banca in conformità con le Disposizioni di Vigilanza (attualmente pari a Euro 100.000).

In considerazione della disponibilità, a livello di Gruppo, di azioni ordinarie di BMPS per un numero pari a 36.280.748⁴, viene pertanto sottoposto all'approvazione dell'assemblea un **piano annuale di utilizzo di azioni proprie** per la corresponsione al PPR della quota in strumenti finanziari della *severance* per un numero complessivo di azioni pari a n. 6 milioni (il "**Piano**").

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza, come meglio descritto nel seguito e ulteriormente precisato nel documento informativo messo a disposizione del pubblico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ("**Regolamento Emittenti**"), unitamente alla presente Relazione illustrativa.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, la proposta del Piano oggetto della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e del Collegio Sindacale (quest'ultimo anche ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile), ai fini della necessaria approvazione assembleare cui è propedeutica la presente relazione, predisposta a beneficio dei soci a supporto delle deliberazioni proposte.

1. I soggetti destinatari del Piano

I potenziali destinatari del Piano sono gli amministratori e i dipendenti inclusi nel perimetro del PPR del Gruppo, individuato annualmente dagli organi competenti sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente, ai quali, solo nell'eventuale ipotesi di conclusione - nel corso del periodo di validità del Piano - di un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, venga riconosciuta una *severance* da erogarsi in parte in strumenti finanziari.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), figurano, in qualità di Amministratori, l'Amministratore Delegato della Banca e l'Amministratore Delegato di Widiba S.p.A..

Tra i dipendenti, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), figurano coloro che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca e, quindi, in concreto, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili della Direzione della Banca e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

⁴ Delle quali n. 21.511.753 in capo alla stessa Banca e n. 14.768.995 in capo alla controllata MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A. ("MPSCS").

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca e alle sue controllate di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, laddove impongono che l'erogazione di eventuali *severance* abbia luogo, per una parte⁵, mediante strumenti finanziari (nel caso di specie, mediante la corresponsione di azioni proprie della Banca). Nello specifico il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di eventuali importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti per la creazione nel medio termine.

3. Governance del Piano

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione di azioni proprie ai destinatari del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i, con il supporto della Direzione Chief Human Capital Officer, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni della Banca corrispondenti ad uno specifico controvalore in danaro da erogare al beneficiario, secondo tempi e modalità definite dalle Politiche di Remunerazione 2019 in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza come approvate dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso) o a fronte della cessazione anticipata dalla carica.

Inoltre, in coerenza con le Politiche di Remunerazione 2019, è previsto che ad ogni assegnazione, siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti;

Inoltre, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione 2019, la Banca e le sue controllate si riservano di attivare i meccanismi di *claw back* al verificarsi dei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione 2019 e dagli eventuali accordi di uscita, correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto sia dei comportamenti individuali, sia dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

⁵ Cfr. note 2 e 3 che precedono.

Con riferimento ai criteri e ai vincoli in merito all'utilizzo delle azioni proprie funzionalmente all'erogazione della *severance*, il Piano prevede che i compensi erogati siano pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea degli Azionisti nelle Politiche di Remunerazione 2019.

La gestione delle eventuali eccezioni, rispetto a quanto sopra illustrato, è di pertinenza degli organi sociali; secondo le rispettive competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazione e dell'Amministratore Delegato, in conformità con quanto previsto al riguardo dalle Politiche di Remunerazione 2019. Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale).

5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di azioni proprie di BMPS, detenute dalla Banca o dalla controllata MPS CS.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero delle azioni da erogare al singolo beneficiario - determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese ai sensi del TUIR - sarà quella di sottoscrizione (in c.d. "sede protetta") di accordi di *severance* ovvero la data specificata nelle relative comunicazioni individuali.

6. Provvista

Il numero massimo di azioni proprie da destinare agli scopi indicati è di n. 6 milioni. Tale provvista è stata inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato.

7. Revisione e modifiche del Piano

Per l'eventuale revisione del Piano, non sono previste specifiche procedure se non quelle collegate alle funzioni esercitate dagli organi sociali.

In caso di eventi straordinari (quali operazioni straordinarie sul capitale della Banca, modifiche legislative o regolamentari, indicazioni degli enti regolatori e/o di autorità di vigilanza o altri eventi suscettibili di influire sulle azioni o sul piano), il Consiglio di Amministrazione apporterà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

8. Profili contabili e fiscali

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di azioni proprie connesse alla remunerazione variabile del personale venga contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (c.d. *service condition*); nel caso di specie il diritto matura con la cessazione del rapporto di lavoro e, successivamente, al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano. Il costo è di norma pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione eventualmente rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, ecc.). Le azioni proprie saranno assoggettate a tassazione (ed eventualmente contribuzione previdenziale) in coerenza con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

9. Altre informazioni

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, anche in considerazione del coinvolgimento delle società controllate della Banca, potranno essere adempiute anche attività di natura regolamentare, anche su eventuale richiesta delle autorità di vigilanza.

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la proposta all'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

- (i) di autorizzare il Piano di utilizzo di azioni proprie della Banca, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, nel limite quantitativo di n. 6 milioni come indicato nella presente Relazione, a servizio del pagamento, per l'anno 2019, di eventuali *severance* a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente in materia, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti in vista dell'odierna Assemblea degli Azionisti;
- (ii) di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:
 - a) dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendesse necessaria, ovvero anche solo opportuna, per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo alle attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;
 - b) apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che, si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute

disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.

Siena, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO

(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.)

RELATIVO

AL PIANO DI UTILIZZO AZIONI PROPRIE PER IL PAGAMENTO DI

SEVERANCE A FAVORE DEL PERSONALE DEL

GRUPPO MONTEPASCHI



Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi (come di seguito definite) – rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2019 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("**BMPS**" o "**Banca**") – prevedono, in doverosa applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni (v. *infra*), che alcuni importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la **risoluzione anticipata del rapporto di lavoro** o di **cessazione anticipata dalla carica** con "**Personale Più Rilevante**" del Gruppo (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo) debbano essere in parte corrisposti in strumenti finanziari (in particolare, azioni della Banca o strumenti ad esse collegati).

Per tale ragione, in data 7 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere positivo del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato – nei termini di seguito descritti – le linee guida di un piano annuale di utilizzo di Azioni Proprie da utilizzare al predetto scopo, per un numero massimo di Azioni Proprie pari a n. 6 milioni, riservato a selezionato personale del Gruppo, (il "**Piano**"), da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata a Siena, in Viale Mazzini 23, in data 11 aprile 2019, ore 9:30, in unica convocazione.

Al riguardo si rinvia alla Relazione degli Amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-ter, comma 1, e 114-bis, comma 1, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dell'art. 84-ter del regolamento attuativo adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il "**Regolamento Emittenti**" o "**RE**"), a disposizione sul sito della Banca www.gruppomps.it sezione *Corporate Governance - Assemblee Azionisti e CdA*.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*).

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla **Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013** e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - le *Azioni Proprie* verranno utilizzate solo in funzione dell'erogazione di parte degli importi eventualmente riconosciuti a favore dei Potenziali Beneficiari (come di seguito definiti) nell'ambito di accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. "**Severance**").

A questo riguardo si precisa altresì che, configurandosi le *Severance* come componenti variabili della remunerazione, l'eventuale riconoscimento ed erogazione delle stesse avverrà, solo al ricorrere dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte delle autorità competenti.

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Piano e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Gli amministratori esecutivi della Banca.
Azioni	Le azioni ordinarie della Banca.
Azioni Proprie	Le azioni ordinarie della Banca possedute dalla Banca stessa.
Beneficiari	Il personale a cui viene effettivamente riconosciuta una <i>Severance</i> da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.
Circolare	La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942 – XX, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazione	Il Comitato Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.

Comunicazioni Individuali	la documentazione contrattuale e le comunicazioni inviate a singoli Beneficiari in relazione al trattamento di <i>Severance</i> .
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Data di Approvazione	La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.
Data di Determinazione	La data in cui l'ammontare della <i>Severance</i> dovuta a ciascun Beneficiario viene determinata dall'organo competente della Banca (ovvero la diversa data indicata nella Comunicazione Individuale).
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
Personale Più Rilevante	Soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio dell'ente (cfr. Regolamento delegato UE 604/2014).
Politiche di Remunerazione	Le Politiche di Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Potenziali Beneficiari	I dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi che in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di <i>Severance</i> da erogare con una componente in Azioni Proprie in quanto ricompresi nel Personale Più Rilevante del Gruppo.
Quota Azioni	La quota di <i>Severance</i> da erogarsi in Azioni Proprie ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
Rapporto	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca.
Regolamento	Il Regolamento del Piano di cui all' art. 3.2.
Severance	Gli importi riconosciuti a favore dei Beneficiari nell'ambito di accordi di cessazione del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione del TFR di legge) o di cessazione dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di

non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).

TUB

Il Decreto Legislativo n. 385 del 1 settembre 1993, come successivamente modificato.

TUF

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998; n. 58, come successivamente modificato.

Valore Normale

Il valore normale delle Azioni (determinato ai sensi dell'art.9, comma 4, TUIR).



1. I soggetti destinatari

I destinatari del Piano sono quei dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi ("Gruppo"), inclusi nel perimetro del "Personale Più Rilevante" di Gruppo (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente e approvato dal Consiglio di Amministrazione) che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, possono essere beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.

1.1 Indicazione dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Fra i potenziali destinatari del Piano sopra indicati figurano anche gli Amministratori del Gruppo Montepaschi; in particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), l'Amministratore Delegato della Banca e di Widiba S.p.A. (chiaramente, solo ove il relativo Rapporto cessasse nel corso del periodo di validità del piano e fossero beneficiari di una *Severance*).

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano i dipendenti del Gruppo, appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del piano.

Si segnala che, ad oggi, i dipendenti del Gruppo Potenziali Beneficiari del Piano sono ca. 260. Tuttavia, si evidenzia che il numero dei Beneficiari effettivi sarà considerevolmente ridotto rispetto a quello dei Potenziali Beneficiari, tenuto conto del fatto che, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione (cfr. Sezione II), solo le *Severance* di importo superiore ai 100.000 euro (o che non presentino le ulteriori caratteristiche di cui al par. 2.2.3, Sezione III della Circolare), ricadono tra quelle da erogarsi in parte in strumenti finanziari e che la prassi aziendale prevede un superamento di tale importo in un numero di casi estremamente limitato.

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano (in particolare, solo in n.3 casi negli ultimi n.5 esercizi).

1.3 Indicazione dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a) e b) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, solo ove beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del piano.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca, ossia (oltre all'Amministratore Delegato della Banca, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili della Direzione e negli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei beneficiari del Piano si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1., 1.2 e 1.3.

La descrizione e indicazione numerica, separata per categorie, dei beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione appartenenti alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a) e b) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà fornita ai sensi della normativa vigente.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare là dove impongono che l'erogazione di *Severance* abbia luogo, per una parte, mediante strumenti finanziari (nel caso di specie, mediante la corresponsione di Azioni Proprie della Banca).

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti per la creazione di valore nel medio termine.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede l'utilizzo di Azioni Proprie da assegnare ai beneficiari quale componente della *Severance*.

Inoltre, in coerenza con le politiche retributive per il 2019, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione pro tempore vigenti.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una percentuale predefinita degli importi attribuiti ai Beneficiari a titolo di *Severance*, deve essere riconosciuta attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari; le quote percentuali sono differenziate per cluster di Personale Più Rilevante così come indicato nelle Politiche di Remunerazione 2019 della Banca.

Il numero di Azioni Proprie assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare delle *Severance* agli stessi riconosciute e dalla percentuale di composizione azionaria applicata al cluster di Personale Più Rilevante in cui il soggetto ricade.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.

L'assegnazione di Azioni Proprie connesse alla remunerazione variabile del personale viene contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (c.d. *service condition*); nel caso di specie il diritto matura con la cessazione del rapporto di lavoro e, successivamente, al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano. Il costo è di norma pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione eventualmente rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). Le Azioni Proprie saranno assoggettate a tassazione (ed eventualmente contribuzione previdenziale) in coerenza con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

Nella riunione del 7 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

"(i) di autorizzare il Piano di utilizzo delle azioni proprie della Banca, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, nel limite quantitativo di n. 6 milioni come indicato nella presente Relazione, a servizio del pagamento, per l'anno 2019, di eventuali severance a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente in materia, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti in vista dell'odierna Assemblea degli Azionisti;

(ii) di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:

a) dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendesse necessaria, ovvero anche solo opportuna, per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo alle attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;

b) apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza."

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato Remunerazioni, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo esemplificativo di approvare le proposte degli organi competenti in ordine a:

- l'assegnazione di Azioni Proprie a Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i, con il supporto della Direzione *Chief Human Capital Officer*, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di:

- a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura; raggruppamento o frazionamento di azioni;
- b) modifiche legislative o regolamentari, del Codice di Autodisciplina;
- c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza; o
- d) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sul Piano,

il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli azionisti della Banca, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.

Per l'attuazione del Piano è prevista, ai termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, l'assegnazione di Azioni Proprie al beneficiario in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (*Severance*).

La Quota Azioni sarà erogata mediante assegnazione di Azioni Proprie della Banca, a titolo gratuito, nel numero determinato con la seguente formula:

$$\text{numero Azioni} = [\text{Quota Azioni} / \text{Valore Normale alla Data di Determinazione}].$$

Le Azioni, nel numero come sopra determinato, verranno assegnate a ciascun Beneficiario in più tranches, in un arco temporale differito, secondo quanto indicato nelle Comunicazioni Individuali.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Tra i Potenziali Beneficiari del Piano vi sono Amministratori della Banca. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione delle Azioni Proprie verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53 comma 4 del TUB.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 7 marzo 2019 a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 7 marzo 2019 e del Collegio Sindacale.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Piano e del relativo Documento Informativo è prevista per il giorno 11 aprile 2019 in unica convocazione.



SW5

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data indicata al precedente paragrafo 3.6 (7 marzo 2019) è pari a euro 1,325.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La proposta all'Assemblea del Piano è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 7 marzo 2019.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2018 è stato approvato dal Consiglio nella riunione del 28 febbraio 2019 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del giorno 11 aprile 2019, chiamata anche ad approvare il Piano.

L'Assemblea che delibera il Piano non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.

Posto che le Azioni Proprie verranno assegnate solo in caso di riconoscimento di una *Severance*, per quanto concerne le situazioni richiamate nel paragrafo 3.9 dello Schema 3A del Regolamento Emittenti (possibile coincidenza temporale tra l'assegnazione delle azioni e la presenza di informazioni privilegiate relative alla Banca), sarà adottata la seguente misura: nei periodi in cui la Banca si avvarrà della facoltà di ritardare la comunicazione al pubblico di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 17 del Regolamento UE n.596/2014, non saranno sottoscritti accordi di *Severance* che comportino l'attribuzione al Personale Più Rilevante di azioni della Banca.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il piano.

Il Piano è basato sull'attribuzione di Azioni secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4. L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano è annuale (e troverà quindi applicazione con riferimento a Azioni a servizio di *Severance* che vengano riconosciute ai Beneficiari entro l'approvazione delle Politiche di Remunerazione del 2019, fermo restando che l'assegnazione delle Azioni avrà poi luogo anche negli esercizi successivi per effetto dei meccanismi di differimento e di *minimum holding* di cui alle Politiche di Remunerazione).

4.3 Termine del Piano.

Il Piano avrà scadenza alla data di cui al punto 4.2 che precede.

Restano salvi gli obblighi di *minimum holding* specificati nel successivo paragrafo 4.6, che resteranno efficaci sino allo scadere dei termini ivi previsti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.

Il numero massimo complessivo può stimarsi, come rilevato in premessa, in 6 milioni di azioni; tali azioni saranno suddivise *pro quota* in ogni anno fiscale di differimento della *Severance* per ognuno dei Beneficiari eventualmente interessati.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'assegnazione delle Azioni Proprie dipende dall'ammontare della *Severance* eventualmente pattuita a favore di un Beneficiario, nel rispetto dei criteri all'uopo fissati dall'Assemblea.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, la Banca e le sue controllate si riservano di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, come già illustrato al precedente paragrafo 2.2, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Le Azioni eventualmente attribuite nell'ambito del Piano possono, inoltre, essere soggette a restituzione (c.d. "claw back") nei casi previsti dalle Politiche Retributive e dalle Comunicazioni Individuali.

La gestione delle eventuali eccezioni, rispetto a quanto sopra illustrato, è in capo agli organi sociali, secondo le competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazione e dell'Amministratore Delegato, all'interno di quanto definito al riguardo dalle Politiche di Remunerazione. Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa).

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sulle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una parte delle Azioni Proprie sarà assegnata contestualmente al riconoscimento di una *Severance* (c.d. quota "up-front"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di tre/cinque anni (c.d. quota differita).

Le Azioni Proprie assegnate "up-front" potranno essere trasferite a titolo oneroso o gratuito da parte dei beneficiari solo al termine di periodo di *minimum holding*, di due anni dalla relativa assegnazione.

Le Azioni Proprie assegnate in via differita - secondo i termini definiti dalle Politiche di Remunerazione vigenti - potranno essere trasferite a titolo oneroso o gratuito da parte dei beneficiari solo al termine di periodo di *minimum holding*, un anno dalla relativa assegnazione.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

In caso di violazione del divieto di *hedging*, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario dal diritto di ricevere la *Severance*.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Ovviamente, l'assegnazione delle Azioni Proprie con riferimento alle *Severance* avrà necessariamente luogo una volta che il Rapporto sia già cessato.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Banca.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'articolo 2358, comma 3, del Codice Civile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario.

Il numero di Azioni Proprie da riservare al Piano è di 9 milioni. Per quanto riguarda l'onere atteso, si rinvia al precedente paragrafo 2.5.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal piano.

Il Piano avrà effetti diluitivi trascurabili.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Non sono previsti limiti i per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali relativamente alle azioni che saranno assegnate.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile al Piano.



Handwritten signature

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile al Piano.

4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile al Piano.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato; e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile al Piano.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile al Piano.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile al Piano.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.

Non applicabile al Piano.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.

**** ** ***

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.



Sur



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente integrato e modificato.

PROPOSTA DI SOTTOSCRIZIONE DI UNA COPERTURA ASSICURATIVA "DIRECTORS & OFFICERS LIABILITY" (D&O) E CONSEGUENTE REVOCA DEL REGIME DI "AUTOASSICURAZIONE" DELIBERATO IN PRECEDENZA DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.



Handwritten signature

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL
DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno:

4. Proposta di sottoscrizione di una copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" (D&O) e conseguente revoca del regime di "autoassicurazione" deliberato in precedenza dall'Assemblea degli Azionisti; deliberazioni inerenti e conseguenti.

1) Premessa

Come è noto, le principali società italiane stipulano da tempo polizze assicurative "Directors & Officers Liability" (di seguito anche "D&O") a proprio nome a copertura dei rischi a carico degli amministratori, degli esponenti aziendali apicali e dei membri degli organi di controllo derivanti da azioni promosse, dalle stesse società o da terzi, nei loro confronti allo scopo di ottenerne la condanna a titolo di risarcimento danni in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni. Tale stipulazione costituisce, altresì, un atto di specifico interesse della società, essendo questa polizza uno strumento di tutela e garanzia delle pretese risarcitorie dei soggetti danneggiati dalla condotta di esponenti aziendali.

2) Il regime attuale del Gruppo Monte dei Paschi di Siena (di seguito il "Gruppo")

In relazione alla copertura di tali rischi, è ad oggi in vigore un regime definito con una delibera assembleare assunta il 1° settembre 1997. In tal data, infatti, la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito anche la "Banca" o "BMPS") ha deciso *"di estendere ad Amministratori e Sindaci della Banca la tutela stabilita dai contratti collettivi di categoria per i dirigenti della Banca stessa, in caso di responsabilità per atti compiuti nello svolgimento delle loro funzioni, ivi comprese le responsabilità relative al coinvolgimento in procedimenti penali, con l'espressa specificazione che la tutela non sarà dovuta nel caso di responsabilità per atti compiuti in danno⁽¹⁾ della società. Nello svolgimento delle funzioni si intende ricompresa anche l'opera svolta per società del gruppo e pertanto il Consiglio di Amministrazione della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. avrà facoltà di estendere analoga previsione contrattuale ai componenti gli organi collegiali delle controllate."*

Il 29 novembre 1997 il Consiglio di Amministrazione della Banca, in attuazione della predetta delibera assembleare, ha adottato il *Regolamento inerente la tutela per i casi di responsabilità dei componenti gli organi di amministrazione e controllo della BMPS* ed ha

⁽¹⁾ Quindi nei casi di dolo o colpa grave.

deciso di estendere il regime a tutte le controllate, previa delibera delle controllate stesse.

Con tali delibere la Banca ha deciso di assumere direttamente a proprio carico gli oneri connessi alle responsabilità e alle spese legali che fossero derivati agli Amministratori ed ai Sindaci dallo svolgimento delle loro funzioni.

Successivamente analoga delibera fu assunta, previa istruzione della Capogruppo, anche dalle società controllate, al fine di estendere la tutela in vigore per gli Amministratori ed i Sindaci della Capogruppo anche a tutti i componenti gli Organi Collegiali delle società controllate. Per i procedimenti penali, la tutela in esame non si applica nell'ipotesi in cui l'esponente abbia agito in danno della Banca.

Per la responsabilità civile l'esclusione riguarda i casi di dolo o colpa grave, dove la colpa grave deve essere valutata in ragione della diligenza "qualificata" richiesta agli Amministratori e Sindaci di una società.

L'Assemblea degli Azionisti del 20 luglio 1998, inoltre, ha deliberato di assumere a carico della Banca anche le sanzioni pecuniarie conseguenti a violazioni di disposizioni tributarie a carico di Amministratori, Sindaci e Dirigenti della Banca, sempreché siano state compiute senza dolo o colpa grave.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dalle Autorità di Vigilanza, le stesse non sono coperte dal vigente regime di "autoassicurazione", restando a carico dei soggetti sanzionati (esponenti e/o la società). Infatti, tale sistema di autotutela copre solo le spese legali, ma non l'importo della sanzione.

3) Il nuovo regime assicurativo proposto

L'esigenza di tutelare maggiormente la Banca – che nell'attuale regime si fa pieno carico di tutte le passività conseguenti – ed i suoi azionisti, nonché i propri Amministratori e Sindaci, suggerisce l'opportunità di allineare le soluzioni adottate in materia dal Gruppo alle *best practices* di mercato e alle scelte dei principali *competitors* (quali a mero titolo di esempio Intesa Sanpaolo, Unicredit, UBI), sottoscrivendo una specifica copertura assicurativa D&O. L'obiettivo è quello di tenere indenne la Banca dalle pretese risarcitorie per fatti commessi dai propri Amministratori, Sindaci, esponenti aziendali apicali e membri degli organi di controllo (con il limite dei fatti dolosi o gravemente colposi), soggetti meglio identificati nel successivo paragrafo 6 (di seguito definiti come "**Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate**"). Come verrà descritto più dettagliatamente in seguito, tale soluzione isola il rischio a carico degli Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate e, a fronte del pagamento di un premio e fino alla concorrenza di un determinato massimale per anno e per sinistro, lo trasferisce a terzi, tenendo, quindi, indenne la Banca e contribuendo a tutelarne il patrimonio. Tale prassi è, peraltro, stata adottata anche da altre società controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze quali ENI, Enel, Saipem, Leonardo e Poste.

Le polizze assicurative D&O offrono significativi vantaggi rispetto all'attuale regime di "autoassicurazione", soprattutto a fronte del fatto che il coinvolgimento di un *provider*

terzo, quale soggetto assicuratore, consente di limitare il rischio di eventuali situazioni caratterizzate da elevata discrezionalità che si potrebbero creare in tali situazioni tra la Banca gli Amministratori, Sindaci e le Altre Persone Assicurate.

Il confronto tra le principali caratteristiche delle diverse opzioni di copertura dei rischi a carico degli esponenti aziendali conferma quindi l'opportunità di proporre la sottoscrizione di una polizza D&O, in analogia a quanto fatto anche dai principali *competitors* in quanto, in estrema sintesi:

- la polizza D&O, a differenza del regime di "autoassicurazione", permette di tenere indenne la Banca dalle perdite derivanti dalle condotte dei propri Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate coperte dall'assicurazione, compresi i costi legali⁽²⁾, fino ad un massimale predeterminato, con un ampliamento del perimetro della copertura assicurativa;
- il ricorso ad un assicuratore esterno consente, qualora deliberato, di eliminare l'eventualità della ricorrenza di decisioni caratterizzate da un intrinseco margine di discrezionalità nell'interpretazione dell'ampiezza e della stessa applicabilità o meno della copertura in regime di "autoassicurazione";
- la polizza in questione permette anche di trasferire il rischio di perdite derivanti da comportamenti ascrivibili ai propri dirigenti, comunque rientranti tra le Persone Assicurate identificati nel successivo paragrafo 6⁽³⁾, per i quali operano comunque le previsioni degli art. 6 e 7 del CCNL⁽⁴⁾ (evitando che sia la Banca l'unico soggetto a farsi carico delle perdite relative). Per tali figure la copertura può operare anche nel caso di azioni compiute in qualità di amministratore di società controllate del Gruppo (in quanto la polizza opera a livello di Gruppo);
- per altro verso, la stipulazione di una polizza D&O con la definizione di un massimale congruo e capiente costituisce un atto di specifico interesse della Banca, essendo questa polizza un efficace strumento di tutela e garanzia delle pretese risarcitorie dei soggetti danneggiati dalla condotta degli Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate giacché, in mancanza di una siffatta specifica copertura assicurativa, le concrete possibilità di recupero delle somme di denaro alle quali fossero stati condannati detti soggetti sarebbero esposte alle ben note difficoltà dell'*enforcement* di crediti nei confronti di persone fisiche.

La sottoscrizione di una polizza D&O, tenendo conto anche dell'orientamento giurisprudenziale costante in materia, deve essere oggetto di delibera assembleare, per i seguenti motivi:

- i) la tutela attuale offerta a Amministratori e Sindaci è stata deliberata dall'Assemblea della Banca e dunque un'eventuale abrogazione o modifica di tale disciplina deve essere autorizzata dallo stesso organo che l'ha deliberata, con revoca della

⁽²⁾ Compresi quelli sostenuti dalla Banca per esercitare l'azione di responsabilità verso i propri esponenti.

⁽³⁾ Qualifica che comprende sia il Direttore Generale sia altre figure di responsabilità anche non inquadrare come dirigenti.

⁽⁴⁾ Artt. 42 e 43 del CCNL dei Quadri e Aree Professionali per eventuali figure assimilabili ai Dirigenti dalla polizza qualora non rivestano tale qualifica formale.

precedente delibera assembleare, previa autorizzazione alla sottoscrizione della polizza assicurativa;

- ii) nella stessa delibera del 1997 è stato previsto che *"poiché si tratta di introdurre una previsione contrattuale incidente sul rapporto tra banca da un lato e Amministratori e Sindaci dall'altro, si ritiene che la materia debba essere oggetto di una specifica delibera da parte dell'assemblea degli azionisti"*. Tale motivazione appare tuttora valida e condivisibile anche per ciò che concerne il concetto di revoca di tale regime;
- iii) l'impostazione seguita da altre banche nella materia in esame è quella di ritenere che la facoltà della sottoscrizione di coperture assicurative D&O, a beneficio di amministratori e sindaci di una società, postula una preventiva deliberazione favorevole da parte delle assemblee dei soci; pertanto, si propone di autorizzare la stipula della polizza assicurativa con delibera assembleare, con conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere per l'attuazione di tale delibera, ivi compresa, a titolo esemplificativo, la possibilità di procedere al rinnovo di tale copertura assicurativa, informando annualmente l'Assemblea sui costi effettivi sostenuti e gli ambiti di utilizzo della copertura.

Si precisa che l'ingresso dello Stato, per il tramite del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), nel capitale sociale della Banca con una partecipazione di maggioranza non determina l'effetto di qualificare la Banca alla stregua di un *"ente pubblico"* (e neppure lo qualificherebbe come *"Organismo di Diritto Pubblico"* come previsto dalla Legge n. 3 del 28 febbraio 2008) e, pertanto, non appare applicabile il disposto dell'art. 3 comma 59 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007 che esclude la possibilità per un *"ente pubblico"* di stipulare polizze assicurative per coprire i propri amministratori dai danni cagionati allo Stato o ad enti pubblici nonché a titolo di responsabilità contabile (Responsabilità Amministrativa e Amministrativo Contabile, c.d. RAAC). Tale orientamento è confermato anche da pareri legali, redatti da esperti in materia, che la Banca ha ottenuto sul punto.

Quale ulteriore argomento a supporto della soluzione proposta, si segnala che il ricorso a tali polizze viene giustificato e motivato, da un lato, con la necessità di assicurare un corretto e sereno svolgimento delle funzioni di amministratore, nel pieno rispetto dei principi della *business judgement rule*, e sindaco; dall'altro, con l'esigenza di incentivare l'assunzione della carica o dell'ufficio da parte di soggetti ai quali la regolamentazione e la buona *corporate governance* richiedono in forme crescenti elevati standard di qualificazione professionale. Siffatte polizze prevedono una specifica tutela, entro determinati termini e condizioni, e nel limite del massimale, per i casi in cui gli stessi siano coinvolti in procedimenti amministrativi, penali o civili promossi nei loro confronti per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, nell'ipotesi in cui, all'esito di tali procedimenti, non risultino responsabilità a loro carico.

La polizza D&O è una polizza di *"Responsabilità Civile"* in forma *"claims made"*: essa garantisce la copertura durante il periodo di sua vigenza delle richieste di risarcimento avanzate contro Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate⁽⁵⁾ per gli atti illeciti,

⁽⁵⁾ Identificate nel dettaglio al successivo paragrafo 6.

reali o presunti, commessi sia nel periodo assicurativo sia nell'eventuale periodo di retroattività convenuto in polizza.

La polizza D&O, inoltre, copre le spese legali per la difesa degli Amministratori, Sindaci ed Altre Persone Assicurate (di norma previa autorizzazione al conferimento degli incarichi difensivi), configurandosi quindi come un pagamento in via anticipata che dovrà essere rimborsato dai soggetti assicurati nel caso di loro eventuale condanna con sentenza passata in giudicato che abbia accertato una responsabilità per dolo o colpa grave a carico di detti soggetti.

La polizza D&O, infine, garantisce la copertura della società anche in relazione a fatti ascrivibili alla responsabilità per colpa grave dei propri dirigenti che ricoprono particolari incarichi, tra i quali il responsabile servizio prevenzione e protezione (D.Lgs. 81/2008), della Privacy (D.Lgs. 196/2003 Regolamento UE 2016/679) e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari ex L.262/2005 e art. 154-*bis* del D.Lgs. 58/1998 (TUF).

Quanto ai dirigenti (compreso il Direttore Generale), continuano comunque a trovare applicazione le previsioni del CCNL di Settore. Più precisamente, in forza dell'art. 6 del vigente CCNL per i dirigenti, è garantita la copertura dei rischi a carico dei lavoratori che vengano coinvolti in procedimenti penali nell'esercizio delle loro funzioni: la clausola contrattuale prevede che rimangano a carico della Banca le pene pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale (limitatamente ad un solo legale scelto dal dipendente), purché non si tratti di atti o fatti posti in essere in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda o comunque qualora il comportamento tenuto non sia in conflitto di interessi con l'impresa. Si precisa che qualora venisse sottoscritta la polizza D&O, i costi legali a carico della Banca derivanti dall'applicazione del CCNL, per le Persone Assicurate indicate al successivo paragrafo 6, sarebbero coperti (in via diretta) dalla compagnia assicuratrice, con un evidente risparmio. La Banca sarebbe infatti esonerata dall'obbligo di far fronte al pagamento di tale tipologia di costi. Inoltre, qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente (coinvolto nel procedimento penale) l'eventuale risarcimento è a carico della Banca e tale costo è coperto (anche in questo caso in via diretta) dalla polizza di cui si propone la stipula. La tutela in questione riguarda anche i dirigenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della Banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, MIFID e *privacy*. Il successivo art. 7 del CCNL, infine, prevede a carico della Banca *"l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei dirigenti particolarmente esposti al rischio medesimo"*.

Per alcune figure di responsabilità (ad esempio il responsabile servizio prevenzione e protezione), nel caso siano inquadrate nella categoria dei "quadri", operano le previsioni sostanzialmente analoghe degli artt. 42 e 43 del CCNL per quadri direttivi e le aree

professionali⁽⁶⁾, in applicazione anche dell'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190⁽⁷⁾. Tali figure in casi specifici ricadono nella definizione di Persone Assicurate (come identificate al successivo paragrafo 6).

Per quanto riguarda le sanzioni amministrative, che dovessero venir comminate agli esponenti aziendali, ad esempio, dalle Autorità di Vigilanza, le stesse non sono coperte né dal CCNL né dalla polizza D&O, restando il pagamento dei relativi importi a carico dei soggetti sanzionati (siano essi gli esponenti e/o la Banca), in conformità alle previsioni di legge mentre è garantita la copertura delle spese di assistenza legale, nei limiti e con le modalità sopra ricordati.

Come detto, le Altre Persone Assicurate coperte dalla polizza D&O sono identificate con una formulazione⁽⁸⁾ che permette, per i dipendenti, di includere un'ampia casistica di figure anche non appartenenti alla categoria dei dirigenti, che possono essere coinvolte a vario titolo negli eventi coperti dalla polizza.

La polizza D&O copre le richieste di risarcimento avanzate per la prima volta da terzi oppure dalla società per perdite patrimoniali/pecuniarie derivanti dalla commissione di un atto illecito, reale o presunto da parte dell'assicurato nell'esercizio delle sue mansioni di amministratore, sindaco o dirigente della Banca. Rientrano nell'esercizio di tali mansioni anche le medesime attività svolte presso società controllate su incarico/designazione della Banca stessa (cd. polizza ombrello).

4) Il contesto italiano per le polizze D&O

In conformità alla legge (artt. 2392 e ss. cod. civ.) gli amministratori sono **personalmente e solidamente responsabili** dei danni causati a terzi o alla società riguardo all'attività dagli stessi svolta nell'esercizio delle proprie funzioni.

I potenziali reclamanti inoltre possono essere numerosi, come riportato nella figura seguente.

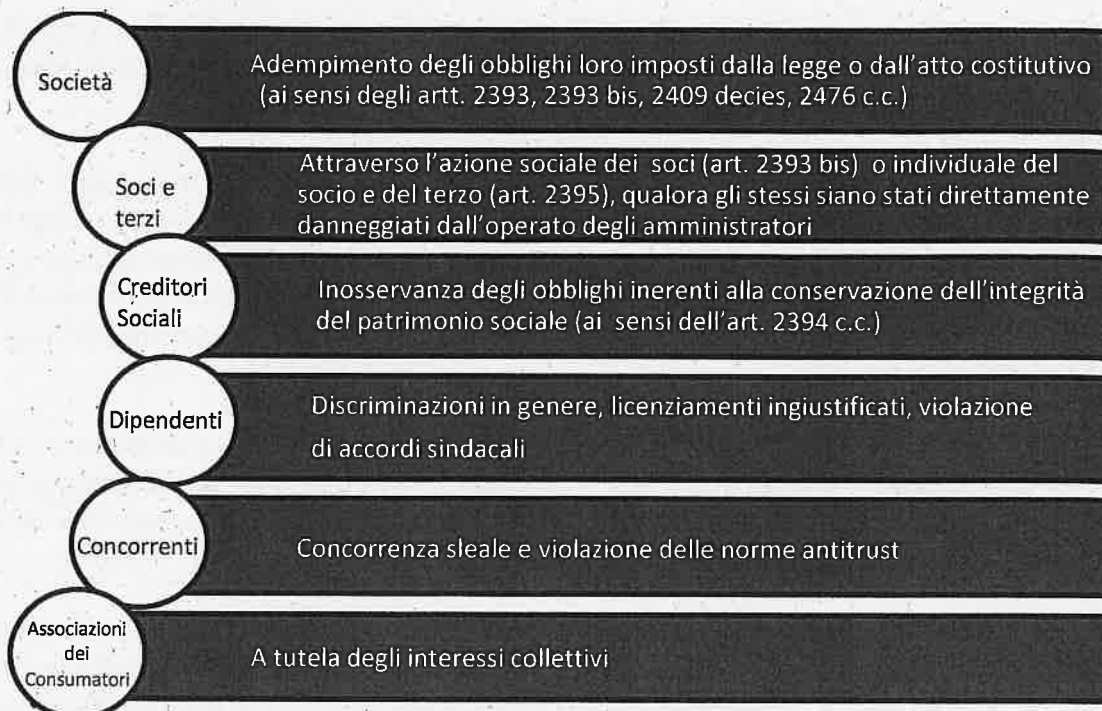
⁽⁶⁾ " ...le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo".

⁽⁷⁾ "Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi".

⁽⁸⁾ Cfr. paragrafo 6.

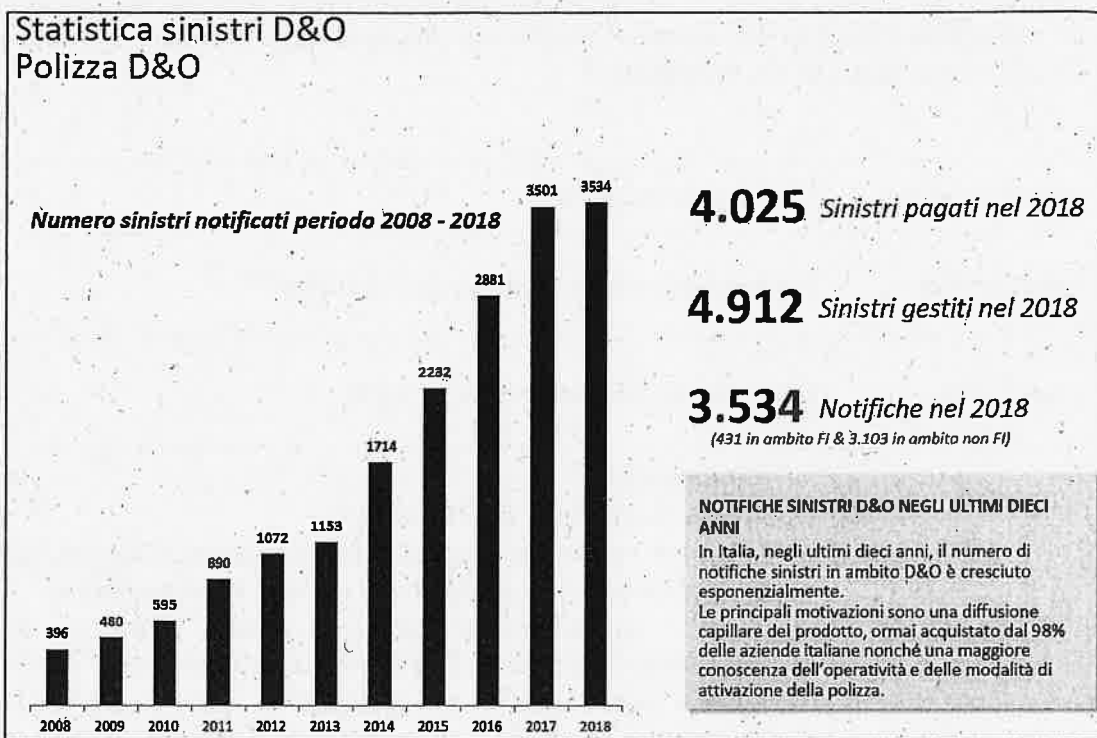


**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472



Per avere un quadro della rischiosità su cui la polizza D&O agisce, si osservi il grafico di seguito riportato con evidenza del numero dei "sinistri D&O" occorsi negli ultimi 10 anni su circa l'80% del portafoglio italiano delle polizze assicurative D&O. Si stima, peraltro, che circa il 20/30% di questi sia riconducibile a istituzioni finanziarie.

Numero Sinistri D&O in Italia: Dati riferibili a circa l'80% del mercato



Elaborazione di Marsh S.p.A. su dati anonimi forniti da primarie compagnie assicurative

5) Selezione della compagnia e caratteristiche della polizza

Per la selezione della migliore soluzione assicurativa il Gruppo si è avvalso della consulenza professionale del primario *broker* assicurativo Marsh.

La selezione delle offerte delle compagnie assicurative è, alla data della presente relazione, ancora in corso ed ha visto il coinvolgimento di tutte le principali società attive sul mercato delle polizze D&O (oltre 20 primarie società internazionali).

La negoziazione, che sarà eventualmente finalizzata solo dopo le decisioni che saranno assunte al riguardo dall'Assemblea degli Azionisti, prevede la sottoscrizione della copertura assicurativa secondo un testo predisposto *ad hoc* per MPS dal *broker* Marsh e allineato alle *best practices* internazionali per le polizze in argomento, oggetto di negoziazione da parte delle funzioni della Banca.

La copertura assicurativa è prestata nella forma "*claims made*" e pertanto le garanzie coprono soltanto le richieste di risarcimento avanzate per la prima volta da terzi durante il periodo di validità della polizza (o durante l'eventuale periodo di osservazione successivo alla scadenza in caso di mancato rinnovo della stessa) e riferite ad atti illeciti posti in essere nel periodo assicurativo o nell'eventuale periodo di retroattività convenuto in polizza.

6) Principali caratteristiche della copertura D&O per il Gruppo MPS

Alla luce di quanto sopra il Consiglio di Amministrazione della Banca propone all'Assemblea degli Azionisti di sottoscrivere una polizza assicurativa D&O a livello di Gruppo con le seguenti caratteristiche:

Caratteristiche	Descrizione soluzione
Assicuratore	La struttura prevede la presenza di più <i>layer</i> ⁽⁹⁾
Contraente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Assicurati	<p>(i) Il Contraente;</p> <p>(ii) qualsiasi Controllata dal Contraente;</p> <p>(iii) le Persone Assicurate, ovvero qualsiasi persona fisica che sia, sia stata ovvero divenga durante il periodo di assicurazione:</p> <p><i>A) un amministratore (membro del consiglio di amministrazione della società o amministratore unico); B) un membro del "consiglio di gestione" o del "consiglio di sorveglianza", qualora sia stato adottato il sistema dualistico; C) un membro del comitato per il controllo sulla gestione qualora sia stato adottato il sistema monistico; D) un membro di qualsiasi organo di governance in base allo statuto della società; E) un direttore generale, sindaco; F) un dirigente o un dipendente quando abbia ricevuto specifiche deleghe da parte dell'assemblea, dal consiglio di amministrazione o dai membri del consiglio di amministrazione o dal consiglio di gestione, consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo sulla gestione; G) un Director od Officer, così come eventualmente definito e regolato in un sistema giuridico diverso da quello italiano; H) un amministratore di fatto (Shadow Director) intendendosi per tale un soggetto diverso da quelli sopra elencati che abbia svolto di fatto le cariche di cui ai precedenti punti in forza di mandato di fatto o irregolare; I) un membro del comitato di vigilanza istituito al fine di controllare il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione istituito al fine di prevenire i reati così come stabilito dal d. lgs. 231 del 2001; J) un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili della società (ex d. lgs. 262); K) un</i></p>

⁽⁹⁾ Il rischio (massimale assicurato) è suddiviso tra le compagnie in scaglioni di importo che si attivano progressivamente in base all'assorbimento del massimale determinate dai singoli indennizzi corrisposti. Il primo scaglione (*layer*) identifica il maggior rischio ed è convenzionalmente definite "*primary*", quelli successivi identificano le quote (*layers*) c.d. in "eccesso".



liquidatore incaricato, in caso di liquidazione volontaria, dalla società di procedere alla liquidazione di una società controllata; **L)** un Risk Manager o general counsel o legale interno (per le sole funzioni manageriali e di supervisione) quando abbia ricevuto specifiche deleghe da parte dell'assemblea, dal consiglio di amministrazione o dai membri del consiglio di amministrazione o dal consiglio di gestione, consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo sulla gestione; **M)** un responsabile della sicurezza ai sensi del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni; **N)** un responsabile della privacy ai sensi del d.lgs 196/2003e successive modifiche e/o integrazioni; **O)** un responsabile della redazione dei documenti contabili ai sensi della legge 262/2005 e successive modifiche e/o integrazioni; **P)** un dipendente: (i) che sia coinvolto in una richiesta di risarcimento derivante dalla violazione di disposizioni in materia di diritto del lavoro; (ii) nominato come convenuto insieme con un amministratore, sindaco o dirigente di una società nell'ambito di una richiesta di risarcimento in cui si sostenga che tale dipendente abbia preso parte o concorso alla commissione di un atto illecito; (iii) nominato nell'ambito di una indagine di una persona assicurata.

Il termine persona assicurata è esteso al fine di includervi:

- a. il coniuge o il convivente (ivi incluse le unioni civili dello stesso sesso, ove applicabile) ;
- b. l'amministratore, gli eredi, i legali rappresentanti o l'esecutore testamentario del patrimonio di un defunto, il curatore del patrimonio di un incapace, di un insolvente o di un fallito.

Coperture

Copertura nella forma "claims made su testo standard per le polizze D&O", migliorata con le personalizzazioni concordate per il Gruppo MPS⁽¹⁰⁾, così come descritto nella presente relazione. Le Garanzie coprono soltanto le richieste di risarcimento avanzate per la prima volta da terzi durante il periodo di validità della polizza (o durante l'eventuale periodo di osservazione successivo alla scadenza in caso di mancato rinnovo della polizza) e riferite ad atti illeciti posti in essere nel periodo assicurativo o nel periodo di retroattività.

Esclusioni

Solo quelle usualmente previste dal testo standard di Polizza.

Periodo di osservazione

La polizza prevede alcune fattispecie per le quali l'efficacia della copertura può essere prolungata oltre la scadenza della Polizza D&O o, con riferimento agli Amministratori, Sindaci ed Altre

⁽¹⁰⁾ Cfr. successivo "Periodo di Osservazione" punti punto (i) lettera a) e punto (ii).

Persone Assicurate, oltre la data di cessazione dall'incarico, ed in particolare nei seguenti casi:

(i) Mancato rinnovo della polizza alla naturale scadenza

a) Periodo di osservazione automatico gratuito di 72 mesi per le Persone Assicurate cessate dalla carica (per la quale carica rientrano nel perimetro di assicurazione), durante il periodo di validità della polizza, per qualsiasi causa diversa da:

- Revoca.
- Decadenza dovuta a perdita dei requisiti di onorabilità, eleggibilità e professionalità (sul requisito di eleggibilità e professionalità l'Assicuratore si riserva la facoltà di valutare di volta in volta l'inclusione della Persona Assicurata all'interno dell'estensione).
- Licenziamento per giusta causa.

I 72 mesi sono da calcolarsi a far data dal momento della cessazione dalla carica della singola Persona Assicurata.

b) Periodo di osservazione a pagamento opzionale di 72 mesi a favore di tutte le Persone Assicurate da attivare entro e non oltre i 30 giorni successivi alla scadenza contrattuale della polizza, a fronte della corresponsione di un premio addizionale da negoziare al meglio con l'Assicuratore in base ad un principio di buona fede.

Entrambi i periodi di osservazione si intendono naturalmente relativi a fatti accaduti nel periodo di vigenza della polizza le cui implicazioni legali si manifestino nel corso del periodo di osservazione.

(ii) Operazione Straordinaria⁽¹¹⁾

Periodo di osservazione opzionale a pagamento di 72 mesi a favore di tutte le Persone Assicurate, cosiddetto "Run-Off", con premio da negoziare al meglio con l'Assicuratore in base ad un principio di buona fede.

L'Operazione Straordinaria è definita come segue:

- il Contraente si fonde con, viene incorporato da o vende tutti o la maggioranza dei propri beni a qualsiasi altra persona o ente o gruppo di persone e/o enti agenti in concerto tra loro; oppure
- qualsiasi persona fisica o ente (diverso da una Controllata), individualmente o insieme con qualsiasi altra persona fisica o ente, acquisisce la titolarità dell'esercizio di più del 50% (cinquanta per cento) dei diritti di voto nell'assemblea del Contraente o altrimenti acquisisce il controllo della

⁽¹¹⁾ In questo caso la copertura si estingue automaticamente.



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

nomina della maggioranza dei membri dell'organo di gestione del Contraente; oppure

- il Contraente viene messo in liquidazione coatta amministrativa, fallisce, viene dichiarato insolvente o viene ammesso a qualsiasi procedura concorsuale o di amministrazione controllata.

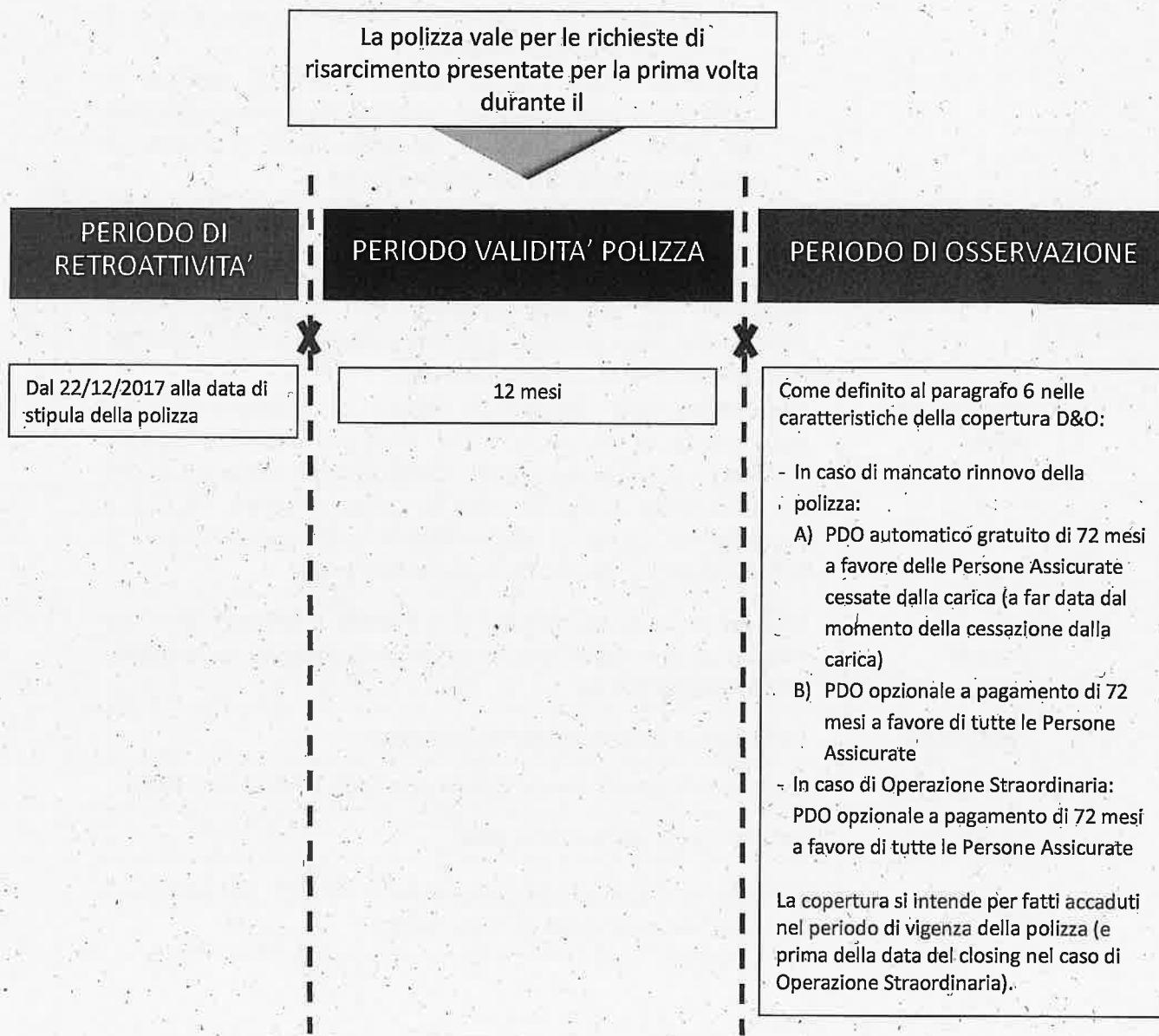
Il Run-Off opererà a garanzia di eventuali richieste di risarcimento relative ad atti illeciti avvenuti prima della data del closing, ma notificate successivamente alla data di perfezionamento dell'operazione stessa.

Massimale	Fino ad un massimo di 100 milioni per sinistro e per anno.
Anticipo costi difesa	<p>Ai sensi dell'articolo 1917 del codice civile italiano, le spese sostenute per resistere all'azione del danneggiato contro l'Assicurato sono a carico dell'Assicuratore nei limiti del 25% (venticinque per cento) del Massimale.</p> <p>L'Assicurato può riservarsi la facoltà di utilizzare, fino ad esaurimento, il Massimale di 100 Mln€ per perdite pecuniarie relative a quelle spese di difesa che superino il limite del quarto del Massimale. Si precisa che le spese di difesa relative a procedimenti penali o amministrativi sono sottolimitate a € 5.000.000,00 per sinistro ed in aggregato annuo</p>
Premio	Fino ad un importo massimo di 3,3 mln€, stimato in base alle migliori offerte finora pervenute dalle Compagnie e tuttora in corso di negoziazione.
Decorrenza	Dalla data di sottoscrizione della polizza.
Retroattività	Dalla data di insediamento dell'attuale CdA (22 dicembre 2017).
Continuità	Data di stipula della Polizza D&O.
Durata	Annuale con facoltà di rinnovo (da parte del CdA, con obbligo di rendicontazione annuale all'Assemblea).



Handwritten signature

Di seguito lo schema sinottico dei periodi di operatività della copertura nella forma "claims made"⁽¹²⁾.



⁽¹²⁾ Le garanzie operano soltanto per le richieste di risarcimento avanzate per la prima volta da terzi durante il periodo di validità della polizza (o durante l'eventuale periodo di osservazione successivo alla scadenza, in caso di mancato rinnovo della polizza) e riferite ad atti illeciti posti in essere nel periodo di validità della polizza o nel periodo di retroattività.

Signori Azionisti

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

L'Assemblea ordinaria dei soci,

esaminata la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione all'interno della presente Relazione avente ad oggetto "Proposta di sottoscrizione di una copertura assicurativa *"Directors & Officers Liability"* (D&O) e conseguente revoca del regime di "autoassicurazione" deliberato in precedenza dall'Assemblea degli Azionisti; deliberazioni inerenti e conseguenti",

DELIBERA

- di approvare:
 - 1) la stipulazione a livello di Gruppo di una copertura assicurativa Directors & Officer Liability (D&O) in linea con le condizioni descritte al paragrafo 6 *"Principali caratteristiche della copertura D&O per il Gruppo MPS"* della presente Relazione, per un premio annuo massimo complessivo non superiore a 3,3 mln€, incluse tasse e oneri accessori;
 - 2) il rinnovo di tale copertura assicurativa, informando annualmente l'Assemblea sui costi effettivi sostenuti e gli ambiti di utilizzo della copertura;
 - 3) di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere ai fini della piena attuazione dei punti 1) e 2) della presente delibera;
- di revocare a far tempo dalla data di attivazione della nuova copertura assicurativa, e subordinatamente all'efficacia della stessa, il previgente regime di autoassicurazione come deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 1 settembre 1997 e 20 luglio 1998, fermo restando che tali delibere continueranno a trovare efficacia con riferimento alle fattispecie riferite al periodo antecedente a quello di entrata in vigore e copertura della stipulanda polizza D&O.

Siena, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Prof. Avv. Stefania Bariatti
Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

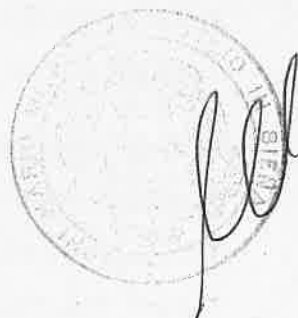
11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 5) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

**redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente
modificato**

**NOMINA DI UN AMMINISTRATORE PER INTEGRAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE A SEGUITO
COOPTAZIONE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**



SW

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO
24 FEBBRAIO 1998 N. 58, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede ordinaria:

5) Nomina di un amministratore per integrazione del Consiglio di Amministrazione a seguito cooptazione; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione (di seguito il "**Consiglio**") della Banca, in data 12 luglio 2018, su proposta del Comitato Nomine e con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale, ha provveduto a cooptare alla carica di amministratore della Società, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, la Dott.ssa Roberta Casali, in sostituzione della Prof.ssa Giuseppina Capaldo, dimessasi dall'incarico in data 4 maggio 2018.

In conformità al disposto di cui all'art. 2386 del codice civile, la Dott.ssa Roberta Casali, quale amministratore cooptato, resta in carica fino a questa Assemblea.

Siete pertanto invitati a procedere alla integrazione del Consiglio di Amministrazione della Banca, nel rispetto dell'art. 15, comma 10 dello Statuto e quindi con le maggioranze di legge, non applicandosi, per il caso di specie (elezione di un amministratore per sostituzione di amministratore cessato dall'incarico in corso di mandato), la disciplina del voto di lista prevista dallo Statuto e dal D.Lgs. n. 58/1998 e successive modifiche ("**TUF**"), fermo il rispetto dei principi di indipendenza ed equilibrio fra i generi prescritti dalla normativa vigente.

A riguardo si rammenta che l'Assemblea del 18 dicembre 2017 ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione determinando in 14 (quattordici) il numero dei suoi componenti, che 10 (dieci) amministratori in carica (compreso l'amministratore cooptato Dott.ssa Casali) sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, 5 (cinque) amministratori (compreso l'amministratore cooptato Dott.ssa Casali), pari ad una quota del 36% circa dei componenti, appartengono al genere femminile (meno rappresentato).

Pertanto, a seguito della nomina da parte dell'Assemblea degli azionisti di un consigliere di genere femminile, continueranno ad essere ampiamente rispettati i requisiti minimi richiesti dalla legge e dallo Statuto relativamente al numero di amministratori indipendenti (almeno 1/3) e alle quote di genere (almeno 1/3) che devono essere presenti nel Consiglio di Amministrazione della Banca ai sensi della normativa vigente.

Il processo di nomina segue le disposizioni del D.Lgs. n. 385/1993 e successive modifiche ("TUB") ed i criteri dettati dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in tema di governo societario (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 - Titolo IV - Capitolo 1, di seguito le **"Disposizioni di Vigilanza"**), nonché la Direttiva n. 2013/36/EU sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cd. **"Direttiva CRD IV"**), con particolare riferimento all'identificazione preventiva da parte del Consiglio, con il supporto del Comitato Nomine, della propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuti opportuni a questi fini.

A tale ultimo riguardo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e con il supporto dell'*advisor* Spencer Stuart, nella seduta del 12 luglio 2018, ritenendo validi ed applicabili alla composizione del Consiglio in carica a tale data gli orientamenti formulati dal Consiglio di Amministrazione uscente pubblicati in occasione dell'Assemblea del 18 dicembre 2017 (**"Orientamenti del Consiglio di Amministrazione"**), chiamata a deliberare il rinnovo delle cariche sociali, ha deliberato la cooptazione della Dott.ssa Roberta Casali, risultata la candidata in possesso del profilo professionale e della conoscenza richiesti e in grado di apportare, con il suo inserimento nell'organo di supervisione strategica, un valido contributo alla composizione e al funzionamento dello stesso, rispettando la composizione complessiva quali-quantitativa attuale e assicurando l'equilibrio di genere.

Fermo restando che eventuali candidature potranno essere presentate anche in sede di Assemblea, al fine di agevolare lo svolgimento dei lavori assembleari, si invitano gli Azionisti a depositare le eventuali proposte presso la sede sociale con congruo anticipo, e indicativamente almeno 5 (cinque) giorni prima dell'Assemblea. Le candidature, che dovranno rispettare l'equilibrio di genere, dovranno essere corredate da una dichiarazione di accettazione del candidato attestante, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità e la non sussistenza di situazioni rilevanti ai sensi dell'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito con Legge n. 214/2011 *"Tutela della concorrenza e partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari"*, l'esistenza dei requisiti prescritti dalla disciplina legale e regolamentare e dallo Statuto e l'eventuale possesso dei requisiti di indipendenza previsti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, nonché da un *curriculum vitae*, in italiano e in inglese, contenente un'esauriente informativa sulle proprie caratteristiche professionali e dall'elenco degli eventuali incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società. I candidati saranno inoltre tenuti a dichiarare di non ricoprire la carica di membro del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza di banche concorrenti, non facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena, che dispongano di licenza bancaria rilasciata dall'autorità di vigilanza e siano attive nei mercati della raccolta bancaria o dell'esercizio del credito ordinario in Italia.

Ai fini di cui sopra e in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli organi collegiali, si rinvia ai contenuti degli Orientamenti del Consiglio di Amministrazione messi a disposizione degli Azionisti nel sito internet della Banca www.gruppomps.it - *Corporate Governance – Assemblee azionisti e Cda* - presso la sede sociale e la società di gestione del mercato, in merito alla dimensione e la composizione del Consiglio, riferita alle figure manageriali e professionali, confermata nella sua validità dallo stesso Consiglio di Amministrazione in occasione sia della cooptazione del consigliere Dott.ssa Roberta Casali, sia dell'annuale processo di autovalutazione dell'organo consiliare conclusosi in data 28 febbraio 2019. In sede di autovalutazione periodica, infatti, il Consiglio ha espresso la propria positiva valutazione circa: (i) l'adeguatezza delle proprie dimensioni (14 componenti), (ii) il rapporto tra amministratori esecutivi (1) e non esecutivi (13) e indipendenti (10) e (iii) il *mix* delle competenze professionali attualmente presente nell'ambito del Consiglio che rappresenta una buona eterogeneità.

Si ricorda inoltre che, trattandosi di esponenti bancari, i candidati devono possedere i requisiti stabiliti oltre che dal codice civile, anche dal TUB e dalla normativa di vigilanza. *Post* nomina da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a svolgere le proprie verifiche ai fini della disciplina vigente in materia per il rispetto dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché le verifiche ai fini del c.d. divieto di *interlocking*.

A riguardo si precisa che ai fini della "idoneità" degli esponenti richiesta dall'art. 26 TUB (in regime transitorio, in attesa dell'emanazione dei decreti attuativi), oltre al possesso dei requisiti di onorabilità (omogenei per tutti gli esponenti), di professionalità e di indipendenza (graduati secondo principi di proporzionalità), devono essere soddisfatti criteri di competenza e correttezza, che saranno enucleati in un emanando decreto attuativo ministeriale, da promulgarsi sentita la Banca d'Italia. L'art. 26 TUB nella nuova formulazione (non ancora pienamente in vigore) prevede che il criterio di "competenza" dovrà essere disciplinato in modo *"coerente con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo"*, e il concetto di "correttezza" – di introduzione completamente nuova all'interno del nostro ordinamento – abbia riguardo *"tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti dell'autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché ad ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente"*. Spetterà al MEF declinare i limiti al cumulo degli incarichi, *"secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario"*, e stabilire altresì *"le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata"*.

Per quanto la nuova disciplina in tema di requisiti prevista dal nuovo art. 26 del TUB sia ancora in regime transitorio, in attesa dell'emanazione dei decreti attuativi, il Consiglio in sede di verifica dei requisiti del

nuovo consigliere terrà conto anche dei criteri di idoneità sopra indicati, come da indicazione della Banca Centrale Europea.

* * * * *

Con riferimento alla cooptazione della Dott.ssa Roberta Casali, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto dei criteri individuati in occasione dell'autovalutazione quali-quantitativa contenuta negli Orientamenti del Consiglio di Amministrazione (peraltro confermati in sede dell'annuale autovalutazione dell'organo consiliare con deliberazione del 28 febbraio 2019), è giunto, all'unanimità, alla conclusione che la Dott.ssa Roberta Casali, in virtù delle caratteristiche di professionalità e dell'esperienza maturata, avendo ricoperto importanti incarichi di responsabilità, possiede un profilo idoneo a ricoprire il ruolo di Amministratore della Banca. Inoltre, in occasione della verifica dei requisiti di professionalità ed onorabilità della Dott.ssa Roberta Casali a seguito della sua cooptazione, il Consiglio, tenendo conto anche dei criteri di idoneità sopra indicati, ha confermato all'unanimità, in data 2 agosto 2018, la sussistenza in capo all'esponente dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e il rispetto dei criteri di competenza e correttezza.

In ragione delle valutazioni sulle caratteristiche, requisiti, esperienze, conoscenze della Dott.ssa Roberta Casali, già effettuate in sede di cooptazione e di verifica dei requisiti, il Consiglio di Amministrazione propone quindi all'Assemblea la nomina del Consigliere cooptato Dott.ssa Roberta Casali quale Amministratore della Banca. Il *curriculum vitae* è a disposizione degli azionisti sul sito della Banca unitamente alla documentazione assembleare.

Resta ferma la possibilità da parte degli Azionisti di proporre eventuali ulteriori candidature, che potranno essere presentate anche in sede di Assemblea, nel rispetto dei criteri e modalità sopra indicati.

Dopo la proposta di nomina della Dott.ssa Roberta Casali da parte del Consiglio di Amministrazione, qualora la stessa non sia approvata dall'Assemblea, le eventuali ulteriori candidature saranno poste in votazione ai sensi del vigente Regolamento Assembleare, fermo restando che, *post* nomina, il Consiglio sarà chiamato a svolgere le proprie verifiche ai fini del rispetto di quanto richiesto dalla vigente disciplina, anche statutaria, in materia di requisiti degli esponenti bancari, nonché le verifiche ai fini del c.d. divieto di *interlocking*.

* * * * *

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera per l'integrazione del Consiglio di Amministrazione, costituito da 14 (quattordici) componenti, come determinato dall'Assemblea del 18 dicembre 2017 e pertanto di:

- nominare amministratore della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. l'Amministratore già cooptato, Dott.ssa Roberta Casali.

L'Amministratore eletto resterà in carica per il restante periodo del mandato in corso e, quindi, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019; allo stesso spetterà il compenso annuo nella misura *pro-tempore* dovuta, determinato dall'Assemblea del 18 dicembre 2017 per i membri del Consiglio di Amministrazione in 65.000 Euro, oltre al rimborso delle eventuali spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Milano, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

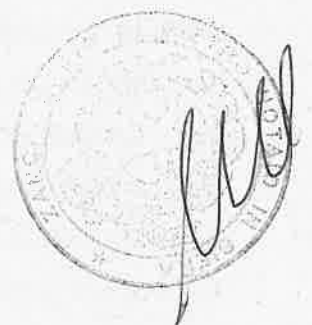
11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 6) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente
modificato

**NOMINA DI UN SINDACO SUPPLENTE PER INTEGRAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE; DELIBERAZIONI
INERENTI E CONSEGUENTI.**



5/11

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO
24 FEBBRAIO 1998 N. 58, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede ordinaria:

6) Nomina di un sindaco supplente per integrazione del Collegio Sindacale; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Si ricorda che il sindaco supplente Dott.ssa Carmela Regina Silvestri, con lettera del 9 maggio 2018, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica alla quale era stata eletta dall'Assemblea degli azionisti del 18 dicembre 2017, tra i candidati della lista presentata dal socio di controllo Ministero dell'Economia e delle Finanze, che aveva ottenuto il maggior numero di voti.

Ciò premesso, ai sensi dell'art. 2401 del codice civile, occorre provvedere alla nomina del sindaco supplente necessario per l'integrazione del Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti. Il nominato scadrà insieme con quelli in carica e quindi fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019. A riguardo, si rammenta che l'art. 24, comma 8 dello Statuto sociale prevede che la nomina dei sindaci per l'integrazione del Collegio, ai sensi del ricordato art. 2401 del codice civile, sia deliberata a maggioranza relativa, salvo il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio dei generi previsto dalla normativa vigente. Si ricorda infine che i membri del Collegio Sindacale sia effettivi, sia supplenti, devono possedere i requisiti previsti dalle disposizioni di legge, regolamentari e dall'art. 24 dello Statuto sociale.

Fermo restando che eventuali candidature potranno essere presentate anche in sede di Assemblea, al fine di agevolare lo svolgimento dei lavori assembleari, si invitano gli Azionisti a depositare le eventuali proposte presso la sede sociale con congruo anticipo, e indicativamente almeno 5 (cinque) giorni prima dell'Assemblea. Le candidature dovranno essere corredate da una dichiarazione di accettazione del candidato attestante, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, l'esistenza dei requisiti prescritti dalla disciplina legale e regolamentare e dallo Statuto, nonché da un *curriculum vitae*, in italiano e in inglese, contenente un'esauriente informativa sulle proprie caratteristiche professionali e dall'elenco degli eventuali incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società. I candidati saranno inoltre tenuti a dichiarare di non ricoprire cariche in altre banche diverse da quelle facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto.

Post-nomina, il Consiglio sarà chiamato a svolgere le proprie verifiche ai fini del rispetto di quanto richiesto dalla vigente disciplina, anche statutaria, in materia di requisiti degli esponenti bancari.

Signori Azionisti,

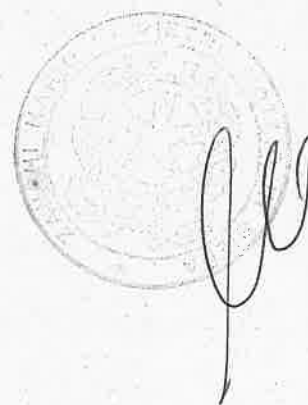
in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo, ai sensi dell'art. 2401 del codice civile e dell'art. 24 dello Statuto sociale, a deliberare per l'integrazione del Collegio Sindacale la nomina di un sindaco supplente che rimarrà in carica per il restante periodo del mandato in corso e, quindi, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019.

Milano, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione

A circular stamp of the Italian Republic is visible, partially overlapping with a handwritten signature in black ink.A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 7) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

**redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente
modificato**

CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE 2020-2028



SW

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO
24 FEBBRAIO 1998 N. 58, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede ordinaria:

7) CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE 2020-2028

Alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade l'incarico di revisione contabile conferito alla società Ernst & Young Spa dall'Assemblea dei Soci il 29 aprile 2011 per gli esercizi 2011-2019.

Il Consiglio sottopone all'approvazione dell'Assemblea la proposta motivata del Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., ai sensi degli articoli 13, comma 1, e 17, comma 1, del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, e dell'art. 16 del Regolamento (UE) n. 537/2014 del 16 aprile 2014, relativa al conferimento dell'incarico di revisione legale per gli esercizi 2020-2028, illustrata nella raccomandazione di seguito riportata:

"RACCOMANDAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DELLA BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA SPA NELLA SUA QUALITÀ DI COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E LA REVISIONE CONTABILE: CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI PER IL NOVENNIO 2020-2028

1. Introduzione

Con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 verrà a scadenza l'incarico di revisione legale per il novennio 2011-2019, affidato a Ernst & Young Spa (EY) con delibera assembleare del 29 Aprile 2011.

Secondo l'attuale normativa in materia di revisione legale dei conti, da ultimo modificata dal Regolamento Europeo n. 537/2014 (il "Regolamento") e dal D. Lgs. n. 39/2010 integrato dal D.lgs. n. 135/2016 (il "Decreto"):

- i. l'incarico non può essere nuovamente conferito a EY, se non decorsi almeno quattro esercizi dalla cessazione dell'attuale incarico;*
- ii. il nuovo incarico di revisione legale deve essere affidato mediante un'apposita procedura di selezione, da effettuarsi con i criteri e le modalità di cui all'art. 16 del medesimo Regolamento Europeo.*

Al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne tra il revisore uscente e il nuovo revisore incaricato nonché per garantire il rispetto dei limiti temporali posti a salvaguardia dell'indipendenza del revisore (cd. cooling in period), il Collegio sindacale (il "Collegio"), agendo in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile ai sensi dell'art. 19 del Decreto, d'intesa con le funzioni aziendali competenti, ha ritenuto opportuno avviare con un anno di anticipo la procedura di selezione per l'assegnazione dell'incarico di revisione legale per il novennio 2020-2028.

Il Collegio sindacale ha così predisposto la presente raccomandazione (la "Raccomandazione") per la convocando Assemblea dell'11.4.19 secondo le finalità prescritte dalla normativa vigente. La proposta prevede due possibili alternative per il conferimento dell'incarico e indica la preferenza debitamente giustificata per una delle due, scaturita dal punteggio finale assegnato al termine della procedura di selezione assoggettata a specifico monitoraggio attraverso la Funzione di Revisione interna.

Il Collegio ha concordato con le strutture aziendali competenti l'individuazione delle società di revisione destinatarie delle richieste di offerta secondo criteri trasparenti e non discriminatori, così come richiesto dalla normativa di riferimento, aprendo la partecipazione agli offerenti dotati di adeguata competenza ed esperienza di settore e di strutture adeguate alla revisione del Gruppo Montepaschi (di seguito il "Gruppo").

2. Quadro normativo

La normativa comunitaria relativa alla revisione legale dei conti è stata da ultimo modificata da due distinti atti:

- la Direttiva 2006/43/CE come modificata dalla Direttiva 2014/56/UE (la "Direttiva") relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, recepita dal D. lgs. 27 Gennaio 2010, n. 39 come da ultimo modificato dal D. lgs. 17 Luglio 2016, n. 135;
- il Regolamento Europeo 537/2014, relativo all'attività di revisione sugli enti di interesse pubblico, in vigore dal 17 Giugno 2016.

Lo scopo della nuova normativa è quello di armonizzare ulteriormente le norme originariamente introdotte dalla Direttiva 2006/43/CE a livello dell'Unione Europea per rafforzare l'indipendenza, l'obiettività, la trasparenza, l'affidabilità dei revisori nonché la qualità del lavoro di revisione, anche al fine di incrementare la fiducia del pubblico nel bilancio d'esercizio e consolidato degli enti di interesse pubblico e contribuire, di conseguenza, al regolare funzionamento del mercato.

In particolare, il Regolamento ha rafforzato il ruolo del Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile nella scelta della nuova società di revisione contabile, attribuendogli il compito di presentare una "raccomandazione" motivata ai fini di consentire all'Assemblea degli azionisti di prendere una decisione adeguatamente ponderata.

La Raccomandazione è stata quindi predisposta a seguito di un'apposita procedura di selezione svolta secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 3, del Regolamento.

3. La procedura di selezione

3.1 Premessa

Ai fini della messa in opera della procedura di selezione, il Collegio sindacale si è avvalso del supporto operativo delle strutture interne della Banca con le quali si è provveduto alla costituzione di una Commissione interna composta appunto dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dal Responsabile della Funzione Acquisti per la gestione degli aspetti contrattuali e tecnico-organizzativi e dal Responsabile della Funzione Revisione interna per l'affiancamento al controllo sul processo di selezione delle società di revisione.

3.2 Le Società di revisione

Preliminarmente è stata svolta una valutazione funzionale all'individuazione delle società di revisione contabile da invitare alla gara; a tal fine sono stati presi in considerazione, per i principali network internazionali di revisione, i seguenti aspetti:

- *"competenze", assumendo come valore segnaletico i clienti finanziari revisionati in Italia;*
- *"conoscenza del Gruppo Montepaschi", sulla base degli incarichi svolti negli ultimi anni;*
- *"presenza internazionale del network" della società di revisione, con particolare riferimento ai Paesi dove è presente il Gruppo;*
- *"fatturato per servizi di revisione svolti in Italia", al fine di evitare potenziali rischi di indipendenza.*

Al termine di tale fase preliminare sono state selezionate tre società di revisione: Deloitte & Touche Spa (o anche D&T), KPMG Spa (o anche "KPMG") e PricewaterhouseCoopers Spa (o anche PwC) (di seguito complessivamente Società Offerenti o anche Offerenti).

A seguire, in data 12 Novembre 2018, la Banca ha inviato alle tre società una richiesta di adesione alla gara propedeutica all'accesso, mediante apposita piattaforma informatica, alla Richiesta di Offerta ed agli altri documenti di gara.

Poiché il revisore legale della Banca Capogruppo assume rilievo quale revisore principale del Gruppo, l'invito alla presentazione dell'offerta è stato altresì esteso agli incarichi di revisione delle Società controllate dalla Banca nella prospettiva di ottimizzare l'intervento del revisore sull'intero Gruppo.

La procedura realizzata è stata predisposta indicando:

- 1. la fornitura di servizi di revisione sia della Banca che delle sue controllate per il periodo 2020-2028;*
- 2. il contenuto della Proposta Commerciale costituita da tre distinte parti: Proposta Tecnica, Proposta Economica e Accordo Quadro;*
- 3. le modalità tecniche di partecipazione alla gara;*
- 4. l'esame delle offerte e i criteri di valutazione adottati con il relativo punteggio massimo attribuibile;*
- 5. le modalità di aggiudicazione della gara.*

Infine, si evidenzia che non è stata preclusa in alcun modo la partecipazione alla procedura di selezione da parte di imprese che abbiano ricevuto, nell'anno solare precedente, meno del 15% del totale dei propri corrispettivi per la revisione di enti di interesse pubblico in Italia, nel rispetto di quanto previsto dall'art.16 comma 3, lettera a) del Regolamento.

3.3 Criteri di Selezione

Prima di iniziare il processo di selezione, sono stati identificati i criteri di selezione al fine di garantire un procedimento caratterizzato da trasparenza e tracciabilità delle attività svolte e delle decisioni assunte.

Nel definire i criteri di selezione, si è inteso valorizzare:

A. sia elementi qualitativi, quali:

- la conoscenza del Gruppo Montepaschi, i rischi di indipendenza e quelli reputazionali;*
- l'organizzazione della società di revisione e del suo network;*
- l'approccio metodologico proposto per la revisione della Banca;*

- il team di revisione;
 - il monte ore totale previsto; in tale contesto, è stato considerato come livello minimo ottimale una incidenza percentuale del partner responsabile del lavoro e dei manager/specialisti rispettivamente del 10% e del 35% rispetto al totale della prestazione del team di revisione;
- B. sia elementi quantitativi, quali:
- il corrispettivo complessivo per gli incarichi oggetto dell'offerta, con suddivisione per le differenti società ed attività della Banca e del Gruppo.

Le macro-categorie così individuate sono state, inoltre, declinate in specifici criteri.

3.4 Svolgimento della gara

A seguito della richiesta di adesione alla gara a cui hanno aderito le tre società invitate, sono stati tenuti degli incontri di approfondimento con le singole Società Offerenti.

Entro la data del 14 Dicembre 2018 sono pervenute alla Banca le offerte di D&T, KPMG e PWC, integrate dal corredo informativo e documentale richiesto.

Sulla base della documentazione pervenuta e tenendo presenti i criteri di valutazione (come di seguito definiti); sono state valutate nel dettaglio le offerte attraverso l'analisi, per ciascun criterio, dei singoli aspetti distintivi e qualificanti delle Società Offerenti.

3.5 Criteri di Valutazione

Come indicato e, conseguentemente riportato anche nella Richiesta di Offerta, ai fini della presente Raccomandazione si è inteso valorizzare sia elementi di tipo qualitativo che di tipo economico cui è stato attribuito un punteggio complessivo massimo rispettivamente di 70 e di 30 punti come di seguito indicato:

- Criteri qualitativi, di cui:
 - a. Conoscenza del Gruppo, rischi di indipendenza e reputazionali (max 15 punti);
 - b. Valutazione della società di revisione e del suo network (max 10 punti);
 - c. Valutazione dell'approccio metodologico proposto (max 10 punti);
 - d. Valutazione del team di revisione (max 20 punti);
 - e. Valutazione del monte ore totale previsto (max 15 punti).
- Criteri quantitativi:
 - f. Ammontare corrispettivo complessivo (max 30 punti).

Per quanto riguarda il processo di valutazione degli aspetti qualitativi e quantitativi sopra illustrati, il Collegio ha tenuto conto delle seguenti considerazioni:

- Aspetti qualitativi:
 - (i) Conoscenza del Gruppo Montepaschi, rischi di non indipendenza e reputazionali: nell'ambito di tale area di valutazione si è prestata attenzione alla conoscenza del Gruppo maturata dalle Società Offerenti, a fronte della prestazione di servizi non audit. Inoltre particolare attenzione è stata posta agli aspetti reputazionali valutati tenendo conto della numerosità e del contenuto di eventuali sanzioni a danno delle Offerenti comminate dagli Organi di vigilanza nell'ultimo quinquennio con riferimento ai servizi di revisione legale.

- (ii) Valutazione della Società di Revisione e del suo network: nell'ambito di tale area di valutazione si è prestata attenzione all'esperienza nell'attività di revisione di società quotate italiane del settore finanziario e in gruppi bancari di grandi dimensioni aventi struttura organizzativa e complessità simili a quelle del Gruppo Montepaschi. Inoltre si sono esaminati gli incarichi in corso e/o in scadenza, alla presenza anche locale del network e dei centri di eccellenza IFRS e ai clienti di revisione delle Offerenti sottoposti al Meccanismo di Vigilanza Unico.
- (iii) Valutazione dell'approccio metodologico proposto: nell'ambito dell'approccio metodologico sono stati valutati positivamente alcuni profili caratterizzanti, quali la strategia di revisione e la metodologia con cui vengono identificati i rischi significativi e le key audit matters; il processo di interazione con le funzioni aziendali e le funzioni di controllo e il dettaglio con il quale viene predisposto il processo di comunicazione verso il Collegio sindacale; le modalità e il processo di transizione al nuovo revisore; le modalità di interazione con eventuali revisori terzi e il coordinamento del flusso informativo tra il team di revisione della Capogruppo e i team di revisione presso le controllate; il processo di controllo di qualità interno e di monitoraggio del requisito di indipendenza in rispetto della normativa vigente.
- (iv) Valutazione del Team di Revisione: nell'ambito di tale area di valutazione peculiare attenzione è stata posta alla composizione del team di revisione ed in particolare al profilo del partner responsabile e dei team dedicati agli ambiti specialistici compresa la presenza nel team di membri tecnici "IAS/IFRS".
- (v) Valutazione del monte ore totale previsto: la valutazione di questi aspetti qualitativi ha riguardato il mix di ore e la composizione della piramide professionale, oltre che l'incidenza di partner/manager/tecnici sul totale delle ore.

- **Aspetti quantitativi:**

- (i) La valutazione degli aspetti economici riguardanti le attività di revisione ha tenuto conto del costo sostenuto per il revisore uscente come benchmark di riferimento. Per i servizi di revisione legale gli sconti sugli onorari sono stati valutati positivamente fino ad una certa soglia, ai fini di tutelare la qualità dell'attività di revisione e gli interessi dei suoi stakeholders.

Il Collegio sindacale ha inteso adottare una siffatta procedura di valutazione, conscio dell'importante compito che ricopre nel procedimento di nomina del revisore legale, in modo da poter analizzare e valutare individualmente ogni singolo aspetto rilevante e, in seguito, ricondurlo ed apprezzarlo anche all'interno del quadro generale.

4. Risultati della procedura di selezione

La documentazione raccolta, gli incontri tenuti e le analisi condotte hanno evidenziato l'elevato standing delle Società Offerenti e dei team di revisione presentati. A tal proposito sono state apprezzate alcune differenze che hanno portato ai seguenti punteggi finali (espressi in centesimi):

SOCIETÀ'	ASPETTI QUALITATIVI	ASPETTI QUANTITATIVI	TOTALE DOPO LA FASE DI NEGOZIAZIONE
D&T	64,6	25,6	90,2
KPMG	52,2	19,6	71,8
PWC	58,0	29,2	87,2

Ne consegue che dalla procedura di selezione è emersa la seguente graduatoria:

1. D&T;
2. PwC;
3. KPMG.

In particolare a D&T è stato attribuito un punteggio più elevato per le seguenti ragioni, tutte di natura qualitativa, che rappresentano la motivazione della presente Raccomandazione:

- minor numero di sanzioni comminate dalle Autorità di vigilanza con riferimento alle attività di revisione legale negli ultimi 5 anni;
- rilevanza degli incarichi di revisione presso gruppi bancari italiani ed esteri sottoposti al Meccanismo di Vigilanza Unico;
- migliore composizione quali-quantitativa del team;
- numero di ore, previste con riferimento alle attività di revisione, più congruo rispetto alle caratteristiche del Gruppo, avendo anche a riferimento le ore dichiarate dal revisore uscente al settimo anno di incarico.

Per la parte economica, il punteggio più elevato è stato invece attribuito a PwC i cui onorari sono risultati più vicini ai parametri stabiliti.

5. Raccomandazione del Collegio Sindacale

Tutto ciò premesso, il Collegio sindacale della Banca Monte dei Paschi di Siena, in relazione all'affidamento per il novennio 2020-2028 dell'incarico per le attività di revisione legale di seguito indicate:

- revisione legale del Bilancio d'esercizio;
- revisione legale del Bilancio consolidato del Gruppo BMPS;
- dichiarazione consolidata di carattere non finanziario;
- verifiche periodiche sulla tenuta della contabilità;
- revisione limitata semestrale consolidata e dei prospetti contabili semestrali di Capogruppo Inclusi nel consolidato;
- comfort letter al 30 Giugno e al 31 Dicembre per l'inclusione del risultato di periodo nel calcolo del Capitale primario di classe 1;
- revisione contabile limitata dei prospetti per la determinazione dell'utile infrannuale al 31 Marzo e al 30 Settembre ai fini dell'inclusione del risultato intermedio nel calcolo del Capitale primario di classe 1;
- verifiche connesse alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali;
- verifiche relative al calcolo del contributo al Fondo Nazionale di Garanzia;

— sulla base della procedura svolta, delle offerte pervenute, delle valutazioni svolte e degli esiti delle stesse, nonché della valutazione finale della Funzione di Revisione interna sulla correttezza del processo di selezione;

— tenuto conto che l'art. 16, comma 2, del Regolamento prevede che la raccomandazione motivata del Collegio sindacale debba contenere almeno due possibili alternative di conferimento ai fini di consentire la facoltà di scelta;

CONSIDERATO

- che, sempre il citato art. 16, comma 2, richiede al Collegio sindacale di esprimere una preferenza debitamente giustificata;
- che in ogni caso sia la Società Deloitte & Touche Spa che la Società PricewaterhouseCoopers Spa hanno evidenziato entrambe adeguata idoneità tecnica a ricoprire l'incarico,

RACCOMANDA

all'Assemblea dei Soci di conferire l'incarico di revisione legale di Banca Monte dei Paschi di Siena Spa per gli esercizi 2020-2028 o alla società Deloitte & Touche Spa o alla società PricewaterhouseCoopers Spa alla luce delle condizioni contrattuali riportate nell'apposito allegato tecnico,

ESPRIME

la propria preferenza nei confronti della società Deloitte & Touche Spa la cui offerta ha ottenuto, per i motivi indicati al punto n. 4 della presente Raccomandazione, il punteggio più elevato, secondo la procedura di selezione svolta - sotto il monitoraggio della Funzione di Revisione interna - da una apposita Commissione tecnica all'uopo costituita come indicato al punto n. 3.

6. Dichiarazioni

Il Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 16, comma 2 del Regolamento (UE) 537/2014, dichiara che la presente Raccomandazione non è stata influenzata da terze parti e che non è stata applicata alcuna delle clausole del tipo di cui al paragrafo 6 del citato art. 16 del Regolamento.

Siena, 5 Marzo 2019

IL COLLEGIO SINDACALE

*Elena Cenderelli
Presidente*

*Raffaella Fantini
Sindaco effettivo*

*Paolo Salvadori
Sindaco effettivo*

Allegato:

Condizioni contrattuali delle Società di Revisione oggetto della presente Raccomandazione.

ALLEGATO TECNICO (CONDIZIONI CONTRATTUALI)

Identificazione delle Società di Revisione

1) Deloitte & Touche Spa

Sede Legale in: Milano, Via Tortona n. 25 (Cap 20144)

Numero Iscrizione Albo: Sezione A, n. 132587

Partita IVA: 03049560166

• Ore ed Onorari proposti in Offerta

per Banca Monte dei Paschi di Siena - Capogruppo:

SERVIZI DI REVISIONE	Ore ed Onorari di Revisione	
	Nr. Ore	Onorari
Deloitte & Touche Spa		
Revisione bilancio d'esercizio (i)	12.580	805.145
Revisione bilancio consolidato (ii)	1.800	115.200
Verifiche periodiche sulla tenuta della contabilità (iii)	260	16.640
Revisione limitata semestrale consolidata e dei prospetti contabili semestrali di Capogruppo inclusi nel consolidato	2.100	134.400
Comfort Letter al 30 Giugno e 31 Dicembre per l'inclusione del risultato di periodo nel calcolo del Capitale primario di classe 1	140	8.960
Revisione contabile limitata dei prospetti per la determinazione dell'utile intrannuale al 31 Marzo e 30 Settembre ai fini dell'inclusione del risultato intermedio nel calcolo del Capitale primario di classe 1	640	40.960
Totale	17.520	1.121.305

Note:

Piramide di attribuzione delle ore per figura professionale: partner 20%, manager e specialist 40%, senior/assistant 40%.

(i) Dato comprensivo della revisione contabile sulle filiali estere, attestazione al Fondo Nazionale di Garanzia

(ii) Dato comprensivo della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

(iii) Dato comprensivo della sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali.

Agli onorari annui di revisione sono da aggiungere le spese vive (viaggi, pernottamenti, etc.) che vengono addebitate a consuntivo entro la misura massima del 12%.

Si dovrà altresì aggiungere il contributo di vigilanza dovuto alla Consob in attuazione dell'art. 40 della Legge 23 Dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche e integrazioni ove applicabile, nonché l'IVA.

Qualora l'incarico di revisione legale fosse conferito, oltre che dalla Capogruppo, anche da tutte le società attualmente appartenenti al Gruppo Montepaschi, gli Onorari complessivi sarebbero pari a € 2.239.910 per un totale di 34.999 ore.

- **Revisione degli Onorari**

Deloitte & Touche prevede un adeguamento annuale pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (base mese di Giugno 2019) a decorrere dalla revisione dei bilanci e del bilancio consolidato semestrale abbreviato dell'esercizio 2021.

Inoltre, se dovessero presentarsi circostanze eccezionali tali da comportare un aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato nella proposta quali:

- cambiamento della struttura e dimensione della Banca e delle sue controllate/branch;
- cambiamenti normativi che richiedono lo svolgimento di ulteriori rilevanti attività da parte del revisore;
- introduzione di nuovi principi contabili e/o di revisione;
- realizzazione di operazioni complesse da parte della Banca o delle sue controllate/branch;
- necessità di svolgere ulteriori procedure di revisione quali ad esempio la richiesta di informazioni e documenti da parte degli Organi di vigilanza;
- eventuali significative attività addizionali effettuate in relazione alle società esaminate da altri revisori,

la Società provvederà a stimare il maggior impiego di ore solo quando tale impegno eccedesse la soglia del 5% del totale ore considerate nella proposta. Qualora tale casistica non si verificasse, D&T provvederà soltanto a comunicare il maggior carico ed a dividerlo con il management senza richiedere l'integrazione degli onorari. Diversamente, se dovesse essere impiegato minor tempo rispetto a quanto previsto nella proposta, i corrispettivi verranno ridotti proporzionalmente senza considerare alcuna soglia percentuale.

- **Altre condizioni contrattuali**

Condizioni standard per gli incarichi di revisione Deloitte & Touche Spa.

L'attività di transizione con il revisore uscente è a carico di Deloitte & Touche Spa.

2) PricewaterhouseCoopers Spa

Sede Legale in: Milano, Viale Monte Rosa n. 91 (Cap 20149)

Numero Iscrizione Albo: Sezione A, n. 119466

Partita IVA: 12979880155

• Ore ed Onorari proposti in Offerta

per Banca Monte dei Paschi di Siena - Capogruppo:

SERVIZI DI REVISIONE	Ore ed Onorari di Revisione	
	Nr. Ore	Onorari
PWC Spa		
Revisione bilancio d'esercizio (i)	11.240	759.848
Revisione bilancio consolidato (ii)	1.000	67.600
Verifiche periodiche sulla tenuta della contabilità (iii)	900	60.840
Revisione limitata semestrale consolidata e dei prospetti contabili semestrali di Capogruppo inclusi nel consolidato	1.500	101.400
Comfort Letter al 30 Giugno e 31 Dicembre per l'inclusione del risultato di periodo nel calcolo del Capitale primario di classe 1	160	10.816
Revisione contabile limitata dei prospetti per la determinazione dell'utile intrannuale al 31 Marzo e 30 Settembre ai fini dell'inclusione del risultato intermedio nel calcolo del Capitale primario di classe 1	1.000	67.600
Totale	15.800	1.068.104

Note:

Piramide di attribuzione delle ore per figura professionale: partner 15%, manager e specialist 45%, senior/assistant 40%.

(i) Dato comprensivo della revisione contabile sulle filiali estere, attestazione al Fondo Nazionale di Garanzia

(ii) Dato comprensivo della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

(iii) Dato comprensivo della sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali.

Agli onorari annui di revisione sono da aggiungere le spese vive (viaggi, pernottamenti, etc.) che vengono addebitate a consuntivo entro la misura massima del 5%.

Si dovrà altresì aggiungere il contributo di vigilanza dovuto alla Consob in attuazione dell'art. 40 della Legge 23 Dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche e integrazioni ove applicabile, nonché l'IVA.

Qualora l'incarico di revisione legale fosse conferito, oltre che dalla Capogruppo, anche da tutte le società attualmente appartenenti al Gruppo, gli Onorari complessivi sarebbero pari a € 2.149.149 per un totale di 30.410 ore.

- **Revisione degli Onorari**

PwC riporta che gli onorari potranno essere variati a consuntivo, nel presupposto dell'esistenza delle condizioni descritte di seguito, qualora sopravvengano circostanze eccezionali o imprevedibili al momento della redazione della proposta, tali da determinare l'effettiva esigenza di un maggior numero di ore e/o un diverso mix di figure professionali rispetto a quanto previsto. I maggiori tempi saranno valorizzati applicando le medesime tariffe, per figura professionale, indicate nella proposta, aggiornate in base all'evoluzione nel frattempo intervenuta negli indici del costo della vita. Sarà cura del Group Audit Lead Partner presentare al Dirigente Preposto e/o al Collegio sindacale le specifiche fattispecie e i relativi effetti sugli onorari.

A titolo esemplificativo possono essere considerate circostanze eccezionali le seguenti fattispecie:

- variazioni significative nella struttura e nelle attività delle società oggetto dell'incarico;
- cambiamenti normativi; nei principi contabili e/o di revisione e nei sistemi informativi che sovrintendono il processo di predisposizione dell'informativa finanziaria ed i sistemi di controllo interni che comportino un significativo incremento dei tempi necessari per svolgere l'incarico;
- applicazione di ulteriori, differenti o modificati principi contabili.

La metodologia di adeguamento dei corrispettivi prevede, inoltre, che:

- in caso di circostanze che richiedano in maniera non ricorrente l'impiego di maggiori tempi rispetto a quelli previsti, nella comunicazione di cui sopra verranno indicate le ragioni di tale variazione e le ore aggiuntive ritenute necessarie, distintamente per figure professionali;
- in caso di circostanze che richiedano ricorrentemente l'impiego di maggiori tempi rispetto a quelli originariamente previsti, nella comunicazione al Dirigente Preposto e/o al Collegio sindacale verranno indicate dettagliatamente le ragioni di tale variazione, il budget aggiornato dei tempi per lo svolgimento delle attività di revisione suddiviso per figura professionale impiegata ed il preventivo aggiornato degli onorari.

In caso di variazioni ricorrenti, dovute all'esigenza di assoggettare a revisione il bilancio su entità che attualmente non rientrano nel perimetro indicato nella comunicazione di cui sopra, verrà indicato il numero di ore necessario per figura professionale valorizzate alle medesime tariffe riportate in proposta. Parimenti, in presenza di circostanze eccezionali o imprevedibili che possano dar luogo ad una riduzione dei tempi necessari per lo svolgimento della revisione, la diminuzione degli onorari sarà determinata sulla base dei medesimi criteri.

- **Altre condizioni contrattuali**

Condizioni standard per gli incarichi di revisione PricewaterhouseCoopers Spa.

L'attività di transizione con il revisore uscente è a carico di PricewaterhouseCoopers Spa."

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto sopra esposto, con riferimento all'affidamento dell'incarico di revisione legale dei conti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. per il novennio 2020-2028 siete inviati:

"ad approvare la proposta formulata, secondo i termini e le modalità indicati nella "Raccomandazione del Collegio sindacale della Banca Monte dei Paschi di Siena Spa nella sua qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile: Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti 2020-2028" e nel relativo Allegato e che, sulla base della preferenza motivata espressa, prevede:

- in via principale, di conferire l'incarico alla società di revisione Deloitte & Touche Spa per onorari annui di Euro 1.121.305, corrispondenti a n. 17.520 ore per le attività di revisione legale;

- in via subordinata, qualora all'esito delle votazioni sulla precedente proposta la relativa delibera non dovesse risultare approvata, di conferire l'incarico alla società di revisione PricewaterhouseCoopers Spa per onorari annui di Euro 1.068.104 corrispondenti a n. 15.800 ore per le attività di revisione legale;

- a conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario per l'attuazione della delibera assembleare, anche attraverso soggetti a ciò delegati."

Milano, 11 Marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione



bair



**MONTI
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

BANCA MONTI DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE STRAORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente integrato e modificato e ai sensi dell'articolo 72 del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.

Modifiche dello Statuto sociale inerenti l'inserimento di previsioni relative al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro; deliberazioni inerenti e conseguenti.



RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede straordinaria:

1. **Modifiche dello Statuto sociale inerenti l'inserimento di previsioni relative al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro; deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Premessa

Il progetto portato all'attenzione dell'Assemblea contempla proposte di modifiche statutarie che riguardano l'individuazione del Datore di Lavoro della Banca ai sensi del D.Lgs. n.81/2008, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il contesto normativo e l'individuazione del Datore di Lavoro

La materia della salute e sicurezza sul lavoro è regolata dal **Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (c.d. "TUS")**, un complesso di norme emanate con il **D. Lgs. 81/2008** (coerenti con le vigenti normative comunitarie ed internazionali in materia di sicurezza sul lavoro) che costituisce il fondamento giuridico della strategia di contrasto al fenomeno infortunistico e a quello delle malattie professionali. Tra le novità introdotte dal D. Lgs. 81/2008, un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di *"salute"*, intesa quale *"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"* premessa per la garanzia di una tutela della salute dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali.

Il TUS si basa su **processi partecipativi** che richiedono alle aziende di organizzarsi e gestirsi assegnando obblighi e quindi responsabilità e ruoli al Datore di Lavoro ed ai dirigenti, così come a preposti e lavoratori, ciascuno secondo le proprie attribuzioni, competenze e capacità da sviluppare ed accrescere attraverso la partecipazione, l'informazione, la formazione e l'addestramento.

Ai sensi di legge, il **"Datore di Lavoro"** (c.d. **"DL"**) è il principale soggetto onerato dal dovere di sicurezza e garante verso l'ordinamento del suo adempimento, ed è individuato come *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"* (D.Lgs.81/08 art.2 co.1 lett.b).

Nella corretta individuazione di tale figura, cioè, la legge sancisce il c.d. **"principio di effettività"**, che di fatto consente di separare il concetto di DL meramente inteso in senso **"giuslavoristico"** (come soggetto che

intrattiene il rapporto contrattuale di lavoro)¹ dal DL inteso "ai fini prevenzionistici" (ovvero la figura di garanzia di cui al TUS): quest'ultimo, infatti, è inteso come colui che, "comunque", dispone di tutti gli effettivi poteri all'interno dell'organizzazione necessari per controllare e contenere i rischi inerenti alla salute e sicurezza connessi ad ogni attività lavorativa.

La definizione di DL ai fini del TUS, quindi, si concretizza nella reale disponibilità e nell'effettivo esercizio dei poteri decisionali e di spesa, abbinati alla facoltà di avvalersi di generali poteri di sovra-ordinazione gerarchica che permettano di disporre del personale sia interno che esterno direttamente a lui dipendente o facente riferimento a strutture **non gerarchicamente subordinate**. A tal proposito va tenuto presente che, in caso di individuazione/nomina di un DL privo di fatto dei poteri e dei requisiti richiesti dalla normativa legislativa, la legge stessa prevede che il DL venga fatto coincidere con l'organo di vertice della società (nel caso di BMPS, quindi, il Consiglio di Amministrazione).

I compiti del DL

La legge attribuisce al DL alcuni obblighi "**non delegabili**" (cfr. art 17 D.Lgs 81/2008), ovvero la valutazione complessiva dei rischi e la predisposizione del relativo Documento di Valutazione ("**DVR**"), e la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, e precisa che per gli altri obblighi può essere prevista una delega, nel rispetto di specifiche condizioni, al c.d. "**Delegato del Datore di Lavoro**" (di seguito anche "**DDL**").

La delega di funzioni non esclude comunque la responsabilità del DL, che, insieme al DDL, può essere chiamato a **rispondere anche penalmente** delle violazioni eventualmente commesse (art. 55 TUS): rimane infatti a suo carico l'obbligo di vigilare affinché tutti i requisiti di sicurezza per i lavoratori vengano rispettati.

Per garantire l'effettiva capacità del DL di conformare l'organizzazione aziendale alle regole della salute e sicurezza sul lavoro, la legge articola in dettaglio l'insieme delle figure professionali che lo supportano, stabilendone i relativi compiti, responsabilità e poteri. L'insieme di tali regole e processi operativi è recepito negli assetti organizzativi e nella normativa interna aziendale e di Gruppo.

Si precisa infine, che ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (ex art. 30), "*modelli di organizzazione e di gestione adottati ed efficacemente attuati possono avere efficacia esimente della **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231***". A tal fine, quindi, BMPS ha adottato sistemi di gestione per la salute e sicurezza e per l'ambiente ovvero il **Sistema Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ("SGSSL")** certificato ai sensi della norma

¹ Il Datore di Lavoro in senso giuslavoristico è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, e, quindi, degli obblighi retributivi, assicurativi, previdenziali e contrattuali, individuato in BMPS nel Direttore Generale.

OHSAS 18001, e il Sistema di Gestione Ambientale ("SGA") di BMPS certificato ai sensi della norma ISO14001:2015.

L'assetto attuale e le opportunità di miglioramento

In ottemperanza al quadro normativo *pro-tempore* vigente, la Banca ha previsto, con una specifica delibera del CdA del 23.11.1995, che il "DL" è individuato nella figura del Direttore Generale *pro-tempore*, alla luce ed in specifica funzione dei poteri di cui il DG stesso dispone sulla base delle vigenti previsioni statutarie (cfr. art 22, lettere a/f): "è a capo del personale ed esercita, nei confronti di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro" e "sovrintende alla struttura organizzativa della Banca e ne è responsabile".

Ai fini di una compiuta ed effettiva nomina del DL, il Consiglio di Amministrazione in base allo Statuto oggi vigente ha quindi attribuito al Direttore Generale "i più ampi poteri di disposizione, di impegno delle disponibilità economico/finanziarie e di organizzazione del personale, dei mezzi e delle strutture ai fini di ottemperare alla normativa prevista nell'ambito della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" – di fatto consentendo al Direttore Generale di disporre, in qualità di DL, delle autonomie e dei poteri necessari per adempiere agli obblighi di legge (e quindi anche di superare sia i limiti statutari di "ordinaria amministrazione", sia gli altri limiti eventualmente attribuitigli dal Consiglio stesso - in qualità di Direttore Generale - sulle varie materie aziendali).

A supporto del DL è previsto, sin dalla citata delibera consiliare del 1995, la nomina del DDL a favore di un soggetto interno alla Banca ritenuto depositario di adeguate e specifiche competenze, di cui il DL ha sempre scelto di avvalersi per dare la maggiore tutela possibile alla propria funzione, e disporre di una figura specialistica che potesse seguire in modo professionale e dedicato i temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Direttore Generale riveste un compito massimamente trasversale rispetto all'intera realtà aziendale; per adempiere efficacemente ai compiti di DL, si avvale direttamente di ruoli specialistici (interni o anche esterni alla Banca) istituiti in ottemperanza alla legislazione vigente sulla materia, indipendentemente dalla loro collocazione gerarchica nell'organigramma aziendale; per citarne alcuni, oltre al DDL sopra menzionato: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Dirigenti per la Salute e Sicurezza (ovvero capi Direzione/Area ai sensi della normativa interna aziendale); si consulta infine con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Tali ruoli sono anche formalizzati nei regolamenti e nell'organigramma aziendale (ad esclusione del Medico Competente), e rispondono quindi anche a linee gerarchiche prestabilite, per l'esercizio delle responsabilità "ordinarie" attribuite alle loro strutture organizzative.

Pur in presenza di un **solido impianto normativo** che oggi riconosce al Direttore Generale\DL le principali leve sulla salute e sicurezza, trattandosi di una materia che evolve parallelamente alla trasformazione dell' "organizzazione del lavoro" (innovazione modelli di lavoro, digitalizzazione, aumento della complessità normativa), si è intrapreso un preciso **percorso di consolidamento delle responsabilità**. Anche in linea con quanto agito da altri *player* di mercato, sono stati quindi individuati possibili margini per incrementare l' incisività della figura di DL, sia dal punto di vista della **formalizzazione, identificazione e riconoscibilità interna ed esterna**, sia dal punto di vista di una sua maggiore **integrazione e proattività nella realtà operativa aziendale**. A tal fine, si è ipotizzato di scindere le figure del Direttore Generale e del DL creando, dal punto di vista organizzativo aziendale, una funzione avente tutti i poteri, nessuno escluso, concernenti l'organizzazione, la gestione ed il controllo della Banca in materia di sicurezza del lavoro e, in particolare, al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di attuazione delle misure igieniche e di prevenzione e il relativo controllo con piena ed illimitata facoltà di spesa in relazione a tutto ciò che è necessario per dotare l'intera realtà aziendale per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori..

Con l'obiettivo di massimizzare la focalizzazione sulla materia e proseguire nel percorso già intrapreso di rafforzamento dei modelli e degli assetti per ridurre e mantenere sotto controllo i rischi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, si perseguono le seguenti opportunità di miglioramento:

- nell'individuare il DL in una **figura dedicata, identificabile e maggiormente accessibile** sia per quanto riguarda gli interlocutori esterni (principalmente Organi di Vigilanza) sia per quanto riguarda la filiera interna di Salute e Sicurezza (Dirigenti, Preposti, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), attraverso la presente proposta di **integrazione allo Statuto della Banca**;
- nell'integrare maggiormente le attività fondamentali (rilevazione del rischio, individuazione e monitoraggio delle azioni di mitigazione, ecc.) di Prevenzione e Protezione all'interno dei processi operativi principalmente impattati (es. organizzazione del lavoro, logistica degli ambienti di lavoro, manutenzione impianti, sicurezza fisica, ecc.), attraverso una specifica **modifica all'assetto organizzativo** che verrebbe implementata dal Consiglio di Amministrazione successivamente alle modifiche statutarie in oggetto.

Illustrazione delle modifiche statutarie proposte

Al fini dell'implementazione di quanto sopra, di seguito vengono illustrate, partitamente per ciascun articolo, le necessarie modifiche statutarie sottoposte alla deliberazione dell'Assemblea.

- » i) **Modifica art. 17 comma 2 dello Statuto sociale: introduzione di nuova lettera q). Motivazione e illustrazione.**

Con riferimento ai poteri spettanti in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione si propone di inserire il potere del Consiglio di *"deliberare la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla base dei criteri previsti in base alla Legge"*.

La modifica statutaria proposta agli azionisti è finalizzata a dare maggiore evidenza ed autonomia alla figura del Datore di Lavoro in quanto i suoi poteri sono basati esclusivamente su una specifica previsione statutaria.

A tal fine si evidenzia come gli autonomi poteri della figura statutaria di Datore di Lavoro saranno attribuiti attraverso l'introduzione di un apposito articolo a lui dedicato, come sotto meglio specificato.

Alla modifica dell'art. 17. consegue necessariamente lo scorrimento delle successive lettere dell'alfabeto che costituiscono l'elenco dei poteri spettanti in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione e la coerente modifica dei richiami contenuti nello Statuto alle predette lettere.

ii) Modifiche art. 22 comma 1 lett. b) dello Statuto Sociale. Motivazione e illustrazione.

Il secondo intervento sullo Statuto riguarda i poteri del Direttore Generale che vengono modificati in conseguenza del fatto che il medesimo non ricoprirà più il ruolo di Datore di Lavoro, ai sensi della normativa vigente in materia.

A tal fine è proposta la seguente modifica statutaria:

- Il Direttore Generale [...] compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificatamente (i) al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati, *"nonché (ii) al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"* (Art. 22, comma 1 lett. b).

La modifica statutaria proposta agli azionisti è finalizzata a meglio puntualizzare la separazione tra le figure di:

- Datore di Lavoro nell'accezione *"giuslavoristica"*, che è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, e, quindi, degli obblighi retributivi, assicurativi, previdenziali e contrattuali, e che è - e rimane - individuato nel Direttore Generale per Statuto;
- e Datore di Lavoro ai fini *"prevenzionistici"*, che è la figura di garanzia soggetta agli obblighi di legge sulla tutela della salute e sicurezza di cui al D.Lgs.81/08, individuata - in base ad un principio di *"effettività"* dei poteri - in colui che, *"comunque"*, all'interno dell'organizzazione aziendale dispone di tutti gli *"effettivi"* poteri necessari per controllare e contenere i rischi inerenti alla salute e sicurezza connessi all'attività lavorativa.

Alla modifica dell'Art. 22 non conseguono adeguamenti relativamente agli altri articoli dello Statuto.

- iii) **Introduzione di un nuovo Titolo IX "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Il Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" e di un nuovo articolo 24, con conseguente rinumerazione dei titoli e articoli successivi dello Statuto sociale. Motivazione e illustrazione.**

I seguenti ulteriori interventi di modifica sono proposti per disciplinare all'interno dello Statuto la figura del Datore di Lavoro ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e i relativi poteri.

Si propone, quindi, l'introduzione di un nuovo Titolo IX dedicato al Datore di Lavoro composto da un solo articolo (nuovo art. 24), come di seguito riportato:

TITOLO IX - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - IL DATORE DI LAVORO AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 24

- 1 *Al Consiglio di Amministrazione spetta la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, nonché di ogni altra legislazione che dovesse regolare la medesima materia.*
- 2 *Il Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è il soggetto dotato di specifiche e comprovate competenze tecniche che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, per le funzioni che svolge nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa.*
- 3 *Al Datore di Lavoro sono attribuiti i più ampi e autonomi poteri decisionali, organizzativi e di spesa, anche rispetto ai lavoratori e alla loro attività, per la migliore attuazione degli adempimenti, previsti dalla normativa legale e regolamentare, in materia di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.*
- 4 *Il Datore di Lavoro informa il Consiglio di Amministrazione dell'attuazione degli adempimenti previsti in materia e gestisce nell'ambito di propria competenza in piena autonomia deliberativa, senza limiti di spesa, ogni necessario programma ed intervento in materia organizzativa, immobiliare e di risorse umane.*
- 5 *Il Datore di Lavoro, oltre alle attribuzioni previste dalla Legge e dal presente Statuto, e ad ogni altra attribuzione di sua competenza, in qualità di responsabile - nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro - dell'organizzazione della Società, con piena autonomia decisionale, di spesa ed operativa:*
 - a) *definisce, implementa e controlla le necessarie strategie per rendere il modello organizzativo aziendale funzionale all'adempimento degli obblighi di tutela della sicurezza della salute sui luoghi di lavoro, individuando e attuando le misure generali di tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in termini di prevenzione;*
 - b) *definisce, implementa e vigila i processi e le attività della Società per dotare l'intera realtà aziendale di tutti i mezzi idonei per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di attuazione delle misure igieniche e di prevenzione ed il relativo controllo, garantendo il pieno e tempestivo rispetto e la scrupolosa osservanza da parte della Società e di tutti i lavoratori delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;*
 - c) *gestisce i rapporti di lavoro con esclusivo riguardo alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;*

d) può delegare le proprie funzioni con i contenuti e nei limiti previsti dalla Legge.

La modifica statutaria proposta agli Azionisti è finalizzata a conferire e riconoscere i più ampi poteri decisionali, organizzativi e di spesa alla figura del Datore di Lavoro in materia di salute e sicurezza in stretta ottemperanza alle previsioni del D.Lgs.81/2008, al fine di prevedere direttamente nello Statuto della Banca, la fonte primaria degli autonomi poteri del DL stesso.

Con questa soluzione, quindi, è la norma statutaria ad attribuire al Datore di Lavoro tutti i poteri, nessuno escluso, concernenti l'organizzazione, la gestione ed il controllo della Banca in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di tecnopatie e di igiene del lavoro e, in particolare, i poteri di organizzazione e di scelta delle misure igieniche ed antinfortunistiche, al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di attuazione delle misure igieniche e di prevenzione ed il relativo controllo, garantendo il pieno e tempestivo rispetto e la scrupolosa osservanza da parte della Banca e di tutti i dipendenti delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, opportunamente informando ed istruendo il personale preposto e tutti gli addetti ai lavori, con piena ed illimitata facoltà di spesa in relazione a tutto ciò che è necessario per dotare l'intera realtà aziendale di tutti i mezzi idonei per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori. Tale modifica organizzativa consentirebbe la creazione di una struttura, dotata di tutti i poteri necessari, demandata esclusivamente alla gestione di tali problematiche.

Ed ancora, è sempre lo Statuto ad assegnare, aspetto essenziale alla luce dei contenuti propri della posizione di garanzia *de qua*, al Datore di Lavoro specifici poteri rispetto alla gestione del personale, beninteso con esclusivo riguardo agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro e delle materie di propria competenza e senza assumere prerogative proprie del datore di lavoro "giuslavoristico" (che rimarrebbe il Direttore Generale, in quanto "capo del personale").

Tali poteri si sostanziano, nel dettaglio e in coordinamento con le varie strutture centrali della Banca responsabili per materia, come: (a) poteri organizzativi (direzione e coordinamento di dipendenti e unità della Banca per ciò che attiene agli aspetti di salute e sicurezza), (b) poteri di gestione (formazione del personale, sempre per ciò che riguarda i profili della prevenzione), (c) poteri di controllo (libero accesso ai luoghi di lavoro, possibilità di dialogare liberamente con i lavoratori e i soggetti esterni, diritto di accedere ai documenti aziendali per acquisire informazioni rilevanti per le scelte da compiere in materia di prevenzione, la vigilanza sul rispetto delle misure prevenzionali da parte dei lavoratori), (d) poteri di concorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione della normativa antinfortunistica e delle procedure aziendali di sicurezza.

L'introduzione del nuovo Titolo IX e del nuovo articolo 24 comporta lo scorrimento della numerazione dei successivi titoli e articoli dello Statuto sociale e la coerente modifica dei richiami contenuti nello Statuto ai predetti articoli.

iv) **Modifiche art. 32 comma 1 lett. e) dello Statuto sociale (ex art.31). Motivazione e illustrazione.**

L'ultimo intervento sullo Statuto riguarda le facoltà di firma del Datore di Lavoro, che gli vengono riconosciute a livello statutario, al pari di quelle già previste per il Presidente e Vice Presidenti, Amministratore Delegato e Direttore Generale.

A tal fine è proposta la seguente modifica statutaria:

- Hanno disgiuntamente poteri di firma per la Società: [...] *"e) il Datore di Lavoro, nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per quanto di sua competenza"* (Art. 32, comma 1 lett. e -ex art.31).

La modifica statutaria proposta agli Azionisti è finalizzata a riconoscere, nell'ambito della tutela e della salute e sicurezza sul lavoro, l'indipendenza e autonomia del Datore di Lavoro anche nell'esercizio del suo potere di rappresentanza e firma verso terzi, al pari degli altri organi aziendali previsti per Statuto. Ciò consente, inoltre, di rendere pienamente riconoscibile la sua figura anche all'esterno della Banca, senza il vincolo che i suoi poteri siano soggetti alla discrezionalità di altre funzioni aziendali.

.. .. .

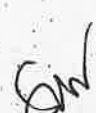
Si ricorda che le modifiche statutarie proposte sono soggette all'autorizzazione delle Autorità di Vigilanza ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 385/1993.

Nel testo a fronte allegato (allegato *sub 1*) sono riportate le proposte di modifica degli articoli dello Statuto sociale, mettendo a raffronto il testo attuale ed il testo proposto; si allega inoltre il testo completo dello Statuto come risultante nell'ipotesi di approvazione delle modifiche proposte (allegato *sub 2*), compresi gli adeguamenti delle numerazioni degli articoli e dei titoli e dei richiami agli stessi.

.. .. .

Relativamente alla proposta di modifica degli articoli dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione ha valutato, anche con il supporto dei propri consulenti, che non ricorrono gli estremi per il diritto di recesso previsto dalle norme vigenti.

.. .. .



Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea straordinaria degli Azionisti,

viste le proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione

DELIBERA

- (a) di modificare gli articoli 17 e 22 dello Statuto sociale che assumeranno, la seguente formulazione:

"Articolo 17

1. Invariato

2. Oltre a quanto previsto dall'art. 2381, comma 4, del codice civile, spetta, in via esclusiva, e non delegabile, al Consiglio di Amministrazione:

Invariato da lettera a) a lettera p)

q) deliberare la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla base dei criteri previsti in base alla Legge;

Invariato da lettera r) a lettera z), fermo restando lo scorrimento delle lettere dell'alfabeto dell'elenco a seguito dell'introduzione della nuova lettera q).

3. Invariato;

4. Invariato."

"Articolo 22

1. Il Direttore Generale, oltre alle attribuzioni deferitegli dal presente statuto, ai poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione e ad ogni altra attribuzione di sua competenza:

a) Invariato

b) compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificatamente (i) al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati, nonché (ii) al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

Invariato da lettera c) a lettera f);"

- (b) di introdurre nello Statuto sociale un nuovo Titolo IX "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Il Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" e di un nuovo articolo 24, che avranno la seguente formulazione:

"TITOLO IX – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - IL DATORE DI LAVORO AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 24

- 1 *Al Consiglio di Amministrazione spetta la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul Lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, nonché di ogni altra legislazione che dovesse regolare la medesima materia.*
- 2 *Il Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è il soggetto dotato di specifiche e comprovate competenze tecniche che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, per le funzioni che svolge nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa.*
- 3 *Al Datore di Lavoro sono attribuiti i più ampi e autonomi poteri decisionali, organizzativi e di spesa, anche rispetto ai lavoratori e alla loro attività, per la migliore attuazione degli adempimenti, previsti dalla normativa legale e regolamentare, in materia di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.*
- 4 *Il Datore di Lavoro informa il Consiglio di Amministrazione dell'attuazione degli adempimenti previsti in materia e gestisce nell'ambito di propria competenza in piena autonomia deliberativa, senza limiti di spesa, ogni necessario programma ed intervento in materia organizzativa, immobiliare e di risorse umane.*
- 5 *Il Datore di Lavoro, oltre alle attribuzioni previste dalla Legge e dal presente Statuto, e ad ogni altra attribuzione di sua competenza, in qualità di responsabile - nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro - dell'organizzazione della Società, con piena autonomia decisionale, di spesa ed operativa:*
 - a) *definisce, implementa e controlla le necessarie strategie per rendere il modello organizzativo aziendale funzionale all'adempimento degli obblighi di tutela della sicurezza della salute sui luoghi di lavoro, individuando e attuando le misure generali di tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in termini di prevenzione;*
 - b) *definisce, implementa e vigila i processi e le attività della Società per dotare l'intera realtà aziendale di tutti i mezzi idonei per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di attuazione delle misure igieniche e di prevenzione ed il relativo controllo, garantendo il pieno e tempestivo rispetto e la scrupolosa osservanza da parte della Società e di tutti i lavoratori delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;*
 - c) *gestisce i rapporti di lavoro con esclusivo riguardo alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;*
 - d) *può delegare le proprie funzioni con i contenuti e nei limiti previsti dalla Legge."*

A seguito dell'introduzione del nuovo Titolo IX e del nuovo articolo 24, la numerazione degli articoli successivi viene di conseguenza modificata; inoltre, saranno di conseguenza modificati anche i richiami ai vari articoli e commi dello Statuto, in relazione alle modifiche proposte.

- (c) di modificare l'articolo 31, rinumerato in articolo 32, dello Statuto sociale che assumerà la seguente formulazione:

"Articolo 32

1. *Hanno disgiuntamente la firma per la Società:*

Invariato da lettera a) a lettera d);



SR

e) il Datore di Lavoro, nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per quanto di sua competenza.

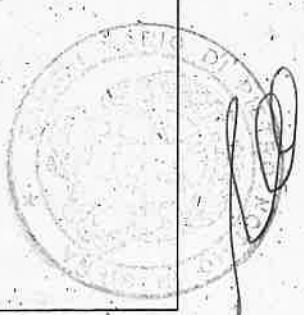
2. Invariato"

(d) di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Suo Presidente e all'Amministratore Delegato *pro-tempore* in carica, in via disgiunta tra loro ed anche per mezzo di speciali procuratori all'uopo nominati, ogni più ampio potere senza esclusione alcuna, necessario od opportuno per dare esecuzione alla delibera che precede ed esercitare le facoltà oggetto della stessa, nonché apportare al deliberato assembleare ogni modifica, integrazione o soppressione, non sostanziale, che si rendesse necessaria o opportuna, a richiesta di ogni autorità competente ovvero in sede di iscrizione al Registro delle Imprese, in rappresentanza della Banca, il tutto con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario ed opportuno e con promessa fin d'ora di rato e valido.

Milano, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Prof. Avv. Stefania Bariatti
Presidente del Consiglio di Amministrazione

Allegato 1
Statuto con testo a fronte

STATUTO VIGENTE ¹	PROPOSTE DI MODIFICA ²
<p style="text-align: center;">Articolo 17</p> <p>1. Spettano al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea dei soci per norma inderogabile di legge e su quanto sia sottoposto al suo esame dal Presidente e dall'Amministratore Delegato (o dagli Amministratori Delegati. In applicazione dell'art. 2365, comma 2, codice civile, spetta al Consiglio di Amministrazione di deliberare la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis codice civile, l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie e gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative.</p> <p>2. Oltre a quanto previsto dall'art. 2381, comma 4, del codice civile, spetta, in via esclusiva, e non delegabile, al Consiglio di Amministrazione:</p> <p>a) definire ed approvare il modello di business, le linee strategiche della Società e del Gruppo bancario ad essa facente capo ed approvare i relativi piani industriali e finanziari e le operazioni strategiche, provvedendo al loro riesame periodico;</p> <p>b) vigilare sulla corretta e coerente attuazione degli indirizzi, delle linee e dei piani di cui al punto a) nella gestione della Società e del Gruppo bancario;</p> <p>c) determinare i principi per l'assetto generale della Società ed approvare la struttura organizzativa della stessa, vigilando sulla loro adeguatezza nel</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 17</p> <p>1. <i>Invariato</i></p> <p>2. Oltre a quanto previsto dall'art. 2381, comma 4, del codice civile, spetta, in via esclusiva, e non delegabile, al Consiglio di Amministrazione:</p> <p><i>Invariato da lettera a) a lettera p)</i></p> 

¹ La colonna reca il testo vigente dello Statuto sociale

² La colonna reca le proposte di modifica allo Statuto sociale. Il carattere barrato indica la parte del testo di cui si propone l'eliminazione e il carattere grassetto quello di cui si propone l'inserimento

<p>tempo, approvare e modificare i principali regolamenti interni;</p> <p>d) definire ed approvare gli obiettivi e le politiche di governo dei rischi, nonché il processo di rilevazione, gestione e valutazione nel tempo degli stessi;</p> <p>e) definire ed approvare le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni verificandone adeguatezza, coerenza, funzionalità, efficienza ed efficacia nel rispetto della normativa di vigilanza vigente in materia;</p> <p>f) approvare le politiche ed i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza;</p> <p>g) approvare il sistema contabile e di rendicontazione;</p> <p>h) assumere la generale responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo;</p> <p>i) esprimere gli indirizzi generali, per l'assetto e per il funzionamento del Gruppo bancario, determinando i criteri per il coordinamento e per la direzione delle società controllate facenti parte dello stesso Gruppo bancario, nonché per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia;</p> <p>j) nominare il Direttore Generale e deliberare altresì sulla di lui revoca, sospensione, rimozione e cessazione dall'incarico e sulla determinazione della remunerazione spettantegli;</p> <p>k) deliberare sulle norme inerenti lo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi ed assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge;</p> <p>l) redigere il progetto di bilancio e sottoporlo all'Assemblea dei soci;</p> <p>m) deliberare, su proposta del Direttore Generale, il conferimento dell'incarico di</p>	
--	--

Vice Direttore Generale, a uno o più Dirigenti Centrali della Società e il conferimento fra gli stessi dell'incarico di Vice Direttore Generale Vicario, rinnovabile di anno in anno, adottando ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;

n) deliberare, su proposta dell'Amministratore Delegato o, qualora non sia stato nominato, del Direttore Generale, la nomina e la revoca dei responsabili di Direzione e dei responsabili delle strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale, ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;

o) deliberare la nomina e la revoca dei responsabili delle strutture a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;

p) deliberare la nomina e la revoca del Responsabile delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi, sentito il Collegio Sindacale, ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;

q) deliberare sulla costituzione di comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio;

r) deliberare l'assunzione e la dismissione di partecipazioni strategiche o che comportino comunque variazioni del Gruppo bancario, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, lett. g), nonché l'assunzione e la dismissione di rami di azienda;

s) deliberare annualmente il bilancio preventivo;

q) deliberare la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla base dei criteri previsti in base alla Legge;

r) deliberare sulla costituzione di comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio;

s) deliberare l'assunzione e la dismissione di partecipazioni strategiche o che comportino comunque variazioni del Gruppo bancario, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, lett. g), nonché l'assunzione e la dismissione di rami di azienda;

t) deliberare annualmente il bilancio preventivo;

<p>t) deliberare l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;</p> <p>u) deliberare la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;</p> <p>v) vigilare affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;</p> <p>w) deliberare sulle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero su quelle di minore rilevanza rientranti nelle autonomie consiliari;</p> <p>x) approvare le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza del Consiglio di Amministrazione in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e sottoporre all'Assemblea le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza assembleare in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ai fini dell'adozione delle delibere di cui all'art.14, comma 7, del presente Statuto;</p> <p>y) supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca.</p> <p>3. Il Consiglio di Amministrazione riferisce tempestivamente al Collegio Sindacale sulla attività svolta e sulle operazioni di maggiore rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società, anche tramite i propri Organi Delegati e dalle società controllate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali i propri membri abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi. La comunicazione viene effettuata, con periodicità almeno trimestrale, oralmente in occasione delle riunioni consiliari ovvero mediante nota scritta al Collegio Sindacale. Resta fermo l'obbligo di ogni amministratore di dare notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per</p>	<p>u) deliberare l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;</p> <p>v) deliberare la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;</p> <p>w) vigilare affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;</p> <p>x) deliberare sulle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero su quelle di minore rilevanza rientranti nelle autonomie consiliari;</p> <p>y) approvare le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza del Consiglio di Amministrazione in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e sottoporre all'Assemblea le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza assembleare in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ai fini dell'adozione delle delibere di cui all'art.14, comma 7, del presente Statuto;</p> <p>z) supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca.</p> <p>3. <i>Invariato</i></p>
---	--

conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della Società e di astenersi dalle deliberazioni in cui abbia un interesse in conflitto per conto proprio o di terzi, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

4. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione devono essere costituiti i comitati previsti dalla normativa vigente, i quali hanno funzioni consultive e propositive e sono composti da un numero compreso tra tre (3) o cinque (5) amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti (fatta eccezione per quanto previsto alla lettera d) che segue); ove siano presenti consiglieri eletti dalle minoranze uno di essi fa parte di almeno un comitato. I comitati svolgono la loro attività nel rispetto di appositi regolamenti approvati dal Consiglio stesso, della normativa di vigilanza e del Codice di autodisciplina vigenti. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione vengono più precisamente costituiti:

- a) un Comitato Remunerazione che svolge in particolare i seguenti compiti:
- (i) presenta al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che rivestano particolari cariche, nonché del Direttore Generale, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
 - (ii) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- b) un Comitato Rischi la cui funzione principale è assistere il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento dei compiti relativi alla definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi, alla valutazione della relativa adeguatezza, efficacia e effettivo funzionamento, nonché all'approvazione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali;

4. *Invariato*

SW

<p>c) un Comitato Nomine i cui principali compiti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) supportare il Consiglio di Amministrazione nei processi di nomina degli amministratori, proponendo, nel caso previsto dall'art. 2386, primo comma, cod. civ., i candidati alla carica di amministratore; (ii) supportare il Consiglio di Amministrazione nei processi di autovalutazione e di verifica dei requisiti, nonché di definizione dei piani di successione nelle posizioni di vertice; (iii) presentare proposte al Consiglio di Amministrazione per la nomina dell'Amministratore Delegato; <p>d) un Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti, avente almeno funzioni consultive in materia di operazioni con parti correlate.</p>	
<p style="text-align: center;">Articolo 22</p> <p>1. Il Direttore Generale, oltre alle attribuzioni deferitegli dal presente statuto, ai poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione e ad ogni altra attribuzione di sua competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ha la firma per tutti gli affari di ordinaria amministrazione, sovrintende alla struttura organizzativa della Società e ne è responsabile; b) compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificatamente al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati; c) avanza motivate proposte ai competenti organi amministrativi in tema di credito, di coordinamento operativo del Gruppo bancario, di personale e di spese generali; presenta agli stessi organi amministrativi 	<p style="text-align: center;">Articolo 22</p> <p>1. Il Direttore Generale, oltre alle attribuzioni deferitegli dal presente statuto, ai poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione e ad ogni altra attribuzione di sua competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Invariato;</i> b) compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificatamente (i) al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati, nonché (ii) al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; <p><i>Invariato da lettera c) a lettera f);</i></p>

<p> motivate relazioni su quant'altro di competenza deliberativa degli stessi;</p> <p> d) provvede alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato o degli Amministratori Delegati, nonché al coordinamento operativo delle attività delle società controllate facenti parte del Gruppo, nel rispetto degli indirizzi generali e secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i);</p> <p> e) consente alle cancellazioni di iscrizioni, di trascrizioni, di privilegi e ad ogni altra formalità ipotecaria, alle surrogazioni a favore di terzi ed alla restituzione di pegni, quando il credito garantito risulti interamente estinto ovvero inesistente;</p> <p> f) è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro.</p>	
	<p>TITOLO IX – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - IL DATORE DI LAVORO AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO</p> <p>Articolo 24</p> <p>1 Al Consiglio di Amministrazione spetta la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, nonché di ogni altra legislazione che dovesse regolare la medesima materia.</p> <p>2 Il Datore di Lavoro ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro è il soggetto dotato di specifiche e comprovate competenze tecniche che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, per le funzioni che svolge nella materia della tutela della salute e</p>

	<p>sicurezza sul lavoro, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa.</p> <p>3 Al Datore di Lavoro sono attribuiti i più ampi e autonomi poteri decisionali, organizzativi e di spesa, anche rispetto ai lavoratori e alla loro attività, per la migliore attuazione degli adempimenti, previsti dalla normativa legale e regolamentare, in materia di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.</p> <p>4 Il Datore di Lavoro informa il Consiglio di Amministrazione dell'attuazione degli adempimenti previsti in materia e gestisce nell'ambito di propria competenza in piena autonomia deliberativa, senza limiti di spesa, ogni necessario programma ed intervento in materia organizzativa, immobiliare e di risorse umane.</p> <p>5 Il Datore di Lavoro, oltre alle attribuzioni previste dalla Legge e dal presente Statuto, e ad ogni altra attribuzione di sua competenza, in qualità di responsabile - nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro - dell'organizzazione della Società, con piena autonomia decisionale, di spesa ed operativa:</p> <p>a) definisce, implementa e controlla le necessarie strategie per rendere il modello organizzativo aziendale funzionale all'adempimento degli obblighi di tutela della sicurezza della salute sui luoghi di lavoro, individuando e attuando le misure generali di tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in termini di prevenzione;</p> <p>b) definisce, implementa e vigila i processi e le attività della Società per dotare l'intera realtà aziendale di tutti i mezzi idonei per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di</p>
--	--

	<p>attuazione delle misure igieniche e di prevenzione ed il relativo controllo, garantendo il pieno e tempestivo rispetto e la scrupolosa osservanza da parte della Società e di tutti i lavoratori delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;</p> <p>c) gestisce i rapporti di lavoro con esclusivo riguardo alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;</p> <p>d) può delegare le proprie funzioni con i contenuti e nei limiti previsti dalla Legge.</p>
<p>Articolo 31</p> <p>1. Hanno disgiuntamente la firma per la Società:</p> <p>a) il Presidente;</p> <p>b) il Vice Presidente o ciascuno dei Vice Presidenti;</p> <p>c) l'Amministratore Delegato o ciascuno degli Amministratori Delegati;</p> <p>d) il Direttore Generale;</p> <p>2. I Vice Direttori Generali, i Dirigenti Centrali, gli altri Dirigenti, nonché i Quadri Direttivi e, in relazione all'incarico ricoperto oppure in caso di eccezionale e temporanea necessità, altro personale impiegatizio della Banca, hanno la firma nei limiti dei poteri loro attribuiti.</p>	<p>Articolo 32</p> <p>1. Hanno disgiuntamente la firma per la Società:</p> <p>a) il Presidente;</p> <p>b) il Vice Presidente o ciascuno dei Vice Presidenti;</p> <p>c) l'Amministratore Delegato o ciascuno degli Amministratori Delegati;</p> <p>d) il Direttore Generale;</p> <p>e) il Datore di Lavoro, nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per quanto di sua competenza.</p> <p>2. <i>Invariato</i></p>



SW

Allegato 2

Testo completo dello Statuto

come risultante nell'ipotesi di approvazione delle modifiche proposte

STATUTO

della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., società costituita, a seguito del conferimento dell'azienda bancaria del Monte dei Paschi di Siena, Istituto di Credito di Diritto Pubblico (decreto di approvazione del Ministro del Tesoro dell'8.8.1995 n. 721602), con atto a rogito Notaio Giovanni Ginanneschi di Siena del 14.8.1995 e atto integrativo Notaio Ginanneschi di Siena del 17.8.1995, atti depositati e iscritti presso il Tribunale di Siena in data 23.8.1995 al n. 6679 d'ordine.

Statuto modificato con:

- delibera dell'Assemblea dell'8.11.1995 (artt. 6, 7 e 29);
- delibera dell'Assemblea del 29 aprile 1998 (artt. 17, 24, 27 e 30; eliminazione "Norma transitoria");
- delibera dell'Assemblea del 31 marzo 1999 (artt. 3, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 25, 27, 28, 29, 30 e 31; "Norma transitoria");
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 luglio 1999 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 7 giugno 2000 (artt. 6, 7 e 9);
- delibera dell'Assemblea del 13 luglio 2000 (artt. 10, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 e 31; eliminazione "Norma transitoria");
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2000 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 ottobre 2000 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2000 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 30 aprile 2001 (artt. 6 e 14);
- delibera dell'Assemblea del 20 dicembre 2001 (artt. 6, 8 e 26);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2001 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2002 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 30 novembre 2002 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 28 febbraio 2003 (artt. 6, 12, 13, 15, 19, 22, 23 e 32);
- delibera dell'Assemblea del 26 aprile 2003 (art. 27);
- delibera dell'Assemblea del 14 giugno 2003 (artt. 6, 31 e 33 - nuovo, nonché 9, 14, 15, 16, 19 e 26);
- delibera dell'Assemblea del 3 dicembre 2003 (artt. 7, 16, 18, 19 e 32);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2003 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 15 gennaio 2004 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 28 aprile 2004 (art. 1);
- delibera dell'Assemblea del 24 giugno 2004 (artt. 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18 e 26);
- delibera dell'Assemblea del 15 dicembre 2005 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 settembre 2006 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 20 giugno 2007 (artt. 7, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 22, 23, 25, 26 e 27; introduzione del nuovo Titolo XIV e dei nuovi artt. 30 e 31; conseguente rinumerazione dei successivi Titoli e articoli e dei richiami numerici);
- delibera dell'Assemblea del 5 dicembre 2007 (artt. 18 e 26);
- delibera dell'Assemblea del 6 marzo 2008 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2008 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 aprile 2008 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2008 (art. 6);

- delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 ottobre 2008 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 4 dicembre 2008 (art. 15);
- delibera dell'Assemblea del 25 giugno 2009 (artt. 13, 15, 17, 23 e 26);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 settembre e del 15 ottobre 2009 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 3 dicembre 2010 (artt. 6, 10, 12, 13, 14, 15, 26 e 30);
- delibera dell'Assemblea del 29 aprile 2011 (artt. 13, 14, 17, 33 e 35);
- delibera dell'Assemblea del 6 giugno 2011 (artt. 4, 6, 18, 29, 33, 34, 35 e Titolo XIII);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2011 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2011 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2011 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 1 febbraio 2012 (artt. 6, 7, 28, 33 e 35);
- delibera dell'Assemblea del 9 ottobre 2012 (artt. 6, 12, 13, 14, 16, 17 e 27);
- delibera dell'Assemblea del 25 gennaio 2013 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 18 luglio 2013 (artt. 9, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 26, 27);
- delibera dell'Assemblea del 28 dicembre 2013 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 29 aprile 2014 (artt. 15 e 26);
- delibera dell'Assemblea del 21 maggio 2014 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 16 aprile 2015 (art. 6; eliminazione "Norma transitoria");
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2015 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 16 aprile 2015 (artt. 12, 13, 14, 15, 17 e 23);
- delibera dell'Assemblea del 24 novembre 2016 (art. 6);
- delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2017 (art. 6);
- delibera dell'Assemblea del 18 dicembre 2017 (artt. 6, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28 e 33);
- delibera dell'Assemblea del 11 aprile 2019 (artt. 17, 22, 32 (ex art. 31) e introduzione del nuovo Titolo IX e del nuovo art. 24 conseguente rinumerazione dei successivi Titoli e articoli e adeguamenti dei richiami agli articoli modificati).



Handwritten signature/initials in the bottom right corner.

Indice

TITOLO I	
Origine – denominazione – oggetto sociale – sede – durata	
TITOLO II	
Capitale sociale – azioni	
TITOLO III	
Organi della Società	
TITOLO IV	
L'Assemblea	
TITOLO V	
Il Consiglio di Amministrazione	
TITOLO VI	
Gli Amministratori Delegati	
TITOLO VII	
Il Presidente	
TITOLO VIII	
Il Direttore Generale	
TITOLO IX	
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Il Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	
TITOLO X	
Il Collegio Sindacale	
TITOLO XI	
Compensi e rimborsi per gli Amministratori e Sindaci	
TITOLO XII	
Le Strutture periferiche	
TITOLO XIII	
Controllo contabile e redazione dei documenti contabili societari	
TITOLO XIV	
Bilancio e utili	
TITOLO XV	
Facoltà di firma	
TITOLO XVI	
Liquidazione	

TITOLO I

Origine – denominazione – oggetto sociale – sede – durata

Articolo 1

1. È costituita una società per azioni che esercita l'attività bancaria sotto la denominazione "Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.". La società può utilizzare nei propri segni distintivi marchi delle società incorporate, nonché quelli posseduti da tali società, purché accompagnati dalla propria denominazione.
2. La Società è conferataria dell'azienda bancaria del Monte dei Paschi di Siena, Istituto di Diritto Pubblico, creato per voto della Magistratura e del popolo senese con rescritto Granducale del 30 dicembre 1622 e legalmente costituito con strumento di Fondazione del 2 novembre 1624, onde avessero fecondo sviluppo, ordinamento e regola, con privato e pubblico vantaggio per la città e Stato di Siena, le forme di attività creditizia svolte in aggiunta alle sovvenzioni su pegno dal secondo Monte di Pietà di Siena, istituito il 14 ottobre 1568 e poi riunito al Monte dei Paschi fondato nel 1472.

3. Il conferimento dell'azienda bancaria è stato effettuato ai sensi dell'art. 1 della legge 30 luglio 1990 n. 218 e degli articoli 1 e 6 del D.Lgs. 20.11.1990 n. 356 nell'ambito del progetto di ristrutturazione deliberato dalla Deputazione Amministratrice del Monte dei Paschi di Siena nella seduta del 31 luglio 1995 ed approvato con decreto ministeriale dell'8 agosto 1995 n. 721602.

Articolo 2

1. La Società, nella sua qualità di capogruppo del gruppo bancario "Monte dei Paschi di Siena", ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385, emana, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti il gruppo per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del gruppo.

Articolo 3

1. La Società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia e all'estero, ivi comprese tutte le attività che l'Istituto conferente era abilitato a compiere in forza di leggi o provvedimenti amministrativi.
2. Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari consentiti, costituire e gestire forme pensionistiche complementari, nonché compiere ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al perseguimento dell'oggetto sociale.
3. Può effettuare anticipazioni contro pegno di oggetti preziosi e di uso comune.

Articolo 4

1. La Società ha sede in Siena, Piazza Salimbeni, 3.
2. La Direzione Generale ha sede in Siena.
3. La Società esplica la sua azione nel territorio nazionale a mezzo di strutture centrali e periferiche e può istituire, con l'osservanza delle norme di legge, anche apposite strutture e Rappresentanze all'estero.

Articolo 5

1. La durata della Società è stabilita fino al 2100 e potrà essere ulteriormente prorogata per deliberazione dell'Assemblea straordinaria.
2. Non compete il diritto di recesso ai soci che non abbiano concorso all'approvazione delle deliberazioni riguardanti la proroga del termine di durata della Società.

TITOLO II Capitale sociale – azioni

Articolo 6

1. Il capitale della Società è di Euro 10.328.618.260,14 (diecimiliarditrecentoventottomilioniseicentodiciottomiladuecentosessantaquattordici) ed è interamente versato. virgola

2. Esso è rappresentato da n. 1.140.290.072 (unmiliardocentoquarantamilioniduecentonovantamilasettantadue) azioni ordinarie senza valore nominale. Tutte le azioni sono emesse in regime di dematerializzazione. Le modalità di circolazione e di legittimazione delle azioni sono disciplinate dalla legge. Non compete il diritto di recesso ai soci che non abbiano concorso alla approvazione delle deliberazioni riguardanti l'introduzione o la rimozione di vincoli alla circolazione delle azioni.
3. Le azioni sono nominative ed indivisibili. Ogni azione dà diritto ad un voto.

Articolo 7

1. L'Assemblea può deliberare aumenti di capitale che possono essere eseguiti anche mediante conferimenti di beni in natura o di crediti, nonché l'emissione di azioni fornite di diritti diversi.
2. L'Assemblea straordinaria può deliberare l'emissione di obbligazioni convertibili in azioni proprie, determinando il rapporto di cambio ed il periodo e le modalità di conversione.

Articolo 8

1. La Società, nel rispetto dell'interesse sociale e delle altre disposizioni dell'art. 2441 codice civile, può riservare emissioni di azioni a favore degli enti locali senesi, dei dipendenti propri e del Gruppo "Monte dei Paschi di Siena", dei depositanti e di coloro che operano nei settori di attività di particolare significato per lo sviluppo economico e sociale della Provincia di Siena.
2. Il capitale sociale potrà essere aumentato anche in occasione di assegnazione di utili a prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile, dipendenti della Società e delle società controllate, in misura corrispondente agli utili stessi mediante assegnazione di azioni della Società.
3. I versamenti in denaro delle quote di capitale sulle azioni sottoscritte e già liberate per almeno il 25% saranno effettuati su richiesta del Consiglio di Amministrazione, con preavviso di quindici giorni.

Articolo 9

1. Non sono previsti limiti al possesso di azioni della Società.

TITOLO III Organi della Società

Articolo 10

1. Il sistema di amministrazione e controllo della Società è quello disciplinato dai paragrafi 2 e 3 del libro V, Titolo V, Capo V, Sez. VI bis del codice civile, che prevede un Consiglio di Amministrazione ed un Collegio Sindacale, secondo quanto dispongono gli articoli che seguono. La revisione legale dei conti è esercitata da una società di revisione in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.
2. Sono organi della Società:
 - a. l'Assemblea;
 - b. il Consiglio di Amministrazione;

c. l'Amministratore Delegato o gli Amministratori Delegati (se nominati);

d. il Presidente;

e. il Collegio Sindacale.

TITOLO IV L'Assemblea

Articolo 11

1. L'Assemblea regolarmente costituita rappresenta l'universalità dei soci e le sue delibere, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti.

Articolo 12

1. Fermi i poteri di convocazione previsti da specifiche disposizioni di legge la convocazione dell'Assemblea, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, è fatta a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione o di chi ne fa le veci, con la pubblicazione nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente dell'avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e dell'elenco delle materie da trattare, nonché degli altri dati e informazioni previsti dalla legge.
2. L'Assemblea, in sede ordinaria e straordinaria, si tiene in unica convocazione.
3. I Soci che, anche congiuntamente, rappresentano almeno un quarantesimo del capitale sociale, possono, nei termini di legge, richiedere l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti, ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno. In tal caso i soci richiedenti devono presentare, nei termini e con le modalità di legge, una relazione che illustri la motivazione della richiesta e, in deroga a quanto previsto all'art. 14, devono depositare, contestualmente alla richiesta, la documentazione inerente alla propria legittimazione. Spetta al Presidente accertare tale legittimazione.
Delle integrazioni all'elenco delle materie che l'Assemblea dovrà trattare e della presentazione di ulteriori proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno a seguito della richiesta di cui al presente comma, viene data notizia, nelle stesse forme prescritte per la pubblicazione dell'avviso di convocazione, nei termini di legge. L'integrazione dell'elenco delle materie da trattare ai sensi del presente comma, non è ammessa per gli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta, diversa da quelle di cui all'art. 125 ter comma 1 del D.lgs. n.58/98.
4. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di assenza o impedimento di questi, da chi lo sostituisce ai sensi del comma secondo dell'art. 21. In caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente o dei Vice Presidenti, l'Assemblea è presieduta da un amministratore designato dagli intervenuti.
5. Spetta al Presidente dell'Assemblea verificare la regolarità della costituzione, accertare l'identità e la legittimazione dei presenti, regolare la discussione, stabilire le modalità per le singole votazioni - che avverranno in ogni caso per voto palese -, accertare e proclamare il risultato delle votazioni, dandone conto nel verbale.
Accertata la regolare costituzione dell'Assemblea, questa resta ferma anche in caso di successivo allontanamento, per qualsiasi motivo, di persone intervenute.

6. Il Presidente è assistito da un segretario designato su sua proposta dagli intervenuti, incaricato di redigere il verbale da cui dovranno constare le deliberazioni dell'Assemblea. L'assistenza del segretario non è necessaria quando il verbale dell'Assemblea è redatto da un notaio. Il Presidente sceglie tra gli azionisti presenti due scrutatori.

Articolo 13

1. L'Assemblea si riunisce di regola a Siena; può essere convocata anche fuori della sede sociale, purché in Italia.
2. L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale.
3. L'Assemblea ordinaria:
 - a) approva il bilancio;
 - b) nomina i membri del Consiglio di Amministrazione e sceglie fra questi il Presidente, la cui età non potrà essere superiore ad anni 70, al momento della nomina, e uno o due Vice Presidenti; revoca gli amministratori;
 - c) nomina il Presidente e gli altri membri del Collegio Sindacale, nonché i sindaci supplenti;
 - d) conferisce l'incarico di revisione legale dei conti; su proposta motivata del Collegio Sindacale, approvandone il relativo compenso;
 - e) determina il compenso degli amministratori e dei sindaci, secondo quanto previsto all'art. 26 e approva le politiche di remunerazione e incentivazione, i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori - non legati da rapporti di lavoro subordinato - della Banca, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
 - f) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
 - g) delibera l'assunzione di partecipazioni in altre imprese comportante una responsabilità illimitata per le obbligazioni delle medesime;
 - h) delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza della Assemblea ordinaria;
 - i) autorizza il compimento delle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza rientranti nella competenza del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui il Consiglio medesimo abbia approvato tali operazioni nonostante l'avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
4. L'Assemblea straordinaria:
 - a) delibera sulle fusioni, sulle scissioni e sullo scioglimento anticipato o sulla proroga della Società, sugli aumenti di capitale e su ogni altra eventuale modifica dello Statuto;
 - b) delibera sulla nomina e sulla sostituzione dei liquidatori, sulle loro attribuzioni e su ogni altro oggetto deferito dalla legge alla sua approvazione.

Articolo 14

1. Possono intervenire all'Assemblea i soggetti ai quali spetta il diritto di voto che dimostrino la loro legittimazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono farsi rappresentare in Assemblea con l'osservanza delle disposizioni di legge. Coloro ai quali spetta il diritto di voto hanno facoltà di conferire la delega anche in via elettronica, con le modalità stabilite dalla legge. La notifica elettronica della delega può essere effettuata mediante l'utilizzo di apposita sezione del sito Internet della Società, ovvero, in alternativa, tramite posta elettronica certificata, ad apposito indirizzo di posta elettronica, secondo le modalità stabilite nell'avviso di convocazione.
2. L'Assemblea ordinaria è regolarmente costituita qualunque sia la parte del capitale sociale rappresentata dagli intervenuti.
3. L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza assoluta dei votanti, fatta eccezione per la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, che viene effettuata, rispettivamente, con le modalità di cui agli articoli 15 e 25.
4. L'Assemblea straordinaria dei soci è regolarmente costituita quando è rappresentata la percentuale del capitale sociale prevista dalla legge per l'Assemblea straordinaria in unica convocazione e delibera con il voto favorevole della maggioranza del capitale sociale rappresentato in Assemblea prevista dalla legge per l'Assemblea straordinaria in unica convocazione.
5. Ai fini del calcolo della maggioranza e della quota di capitale richiesta per l'approvazione della deliberazione, non sono computate le azioni per le quali non può essere esercitato il diritto di voto e quelle per le quali il diritto di voto non è stato esercitato a seguito della dichiarazione del soggetto cui spetta il diritto di voto di astenersi per conflitto di interesse.
6. Qualora una fondazione bancaria in sede di Assemblea ordinaria, secondo quanto accertato dal presidente dell'Assemblea durante lo svolgimento di essa e immediatamente prima del compimento di ciascuna operazione di voto, sia in grado di esercitare, in base alle azioni detenute dai soggetti presenti, il voto che esprime la maggioranza delle azioni presenti e ammesse al voto, il presidente fa constatare tale situazione ed esclude dal voto la fondazione bancaria, ai fini della deliberazione in occasione della quale sia stata rilevata detta situazione, limitatamente a un numero di azioni che rappresentino la differenza più una azione fra il numero delle azioni ordinarie detenute da detta fondazione e l'ammontare complessivo delle azioni ordinarie detenute da parte dei rimanenti soggetti che siano presenti e ammessi al voto al momento della votazione.
7. Fermo quanto previsto ai precedenti commi, l'Assemblea, ordinaria o straordinaria delibera con il voto favorevole della maggioranza dei soci non correlati votanti, allorché sia chiamata a deliberare su proposte relative a:
 - a) operazioni di cui all'art.13 comma 3 lett. i) del presente Statuto, ovvero
 - b) operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza assembleare sottoposte all'Assemblea in presenza di un avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

TITOLO V Il Consiglio di Amministrazione

Articolo 15

1. Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri che viene stabilito dall'Assemblea ordinaria e che comunque non può essere inferiore a nove (9) né superiore a quindici (15). Pena la decadenza dal proprio ufficio, nessun Amministratore di BMPS potrà al contempo ricoprire la carica di membro del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza di banche concorrenti, non facenti parte del gruppo BMPS, che dispongano di licenza bancaria rilasciata dall'autorità di vigilanza e siano attive nei mercati della raccolta bancaria o dell'esercizio del credito ordinario in Italia. L'Amministratore di BMPS che accetta una delle cariche di cui sopra dovrà darne senza indugio comunicazione al Consiglio di Amministrazione di BMPS che ne dichiarerà l'immediata decadenza. Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; sono rieleggibili per massimo due mandati consecutivi successivi al primo, e sono eletti con il sistema del voto di lista, come segue.
2. La nomina del Consiglio di Amministrazione avverrà sulla base di liste presentate dai soci ai sensi dei successivi commi, nelle quali i candidati dovranno essere elencati mediante un numero progressivo. In ciascuna lista almeno due candidati – ovvero l'unico candidato o comunque almeno un terzo dei candidati presenti nel caso di liste con un numero superiore a sei (6) –, specificatamente indicati, dovranno possedere i requisiti di indipendenza stabiliti per i sindaci a norma di legge e gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Codice di autodisciplina delle società quotate. Nel caso in cui alla predetta quota di un terzo non corrisponda un numero intero di candidati, quest'ultimo è arrotondato per eccesso.
3. Le liste dovranno contenere candidati di genere diverso nel rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi. Le liste medesime non potranno contenere nominativi che, alla data dell'Assemblea di rinnovo degli Organi, abbiano compiuto il 75° anno di età, avuto riguardo anche alle limitazioni di età previste per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e per la carica di Amministratore Delegato previste rispettivamente dagli articoli 13, comma 3 lett. b) e 18, comma 2. Le liste presentate dai soci dovranno essere depositate presso la sede della Società almeno venticinque giorni prima di quello fissato per l'Assemblea e rese pubbliche secondo la disciplina vigente.
4. Ogni socio potrà presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista tenuto presente quanto indicato al nono comma del presente articolo e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.
5. Avranno diritto di presentare le liste soltanto i soci che da soli o insieme ad altri soci siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno l'1% del capitale della Società avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria ovvero la diversa percentuale applicabile ai sensi delle vigenti disposizioni. Al fine di comprovare la titolarità del numero di azioni necessaria alla presentazione delle liste, coloro che hanno presentato le liste dovranno presentare e/o recapitare presso la sede della Società, contestualmente al deposito delle liste o successivamente purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste, la certificazione attestante la titolarità della quota minima di partecipazione suddetta, determinata avuto riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono depositate.
6. Unitamente a ciascuna lista, entro il termine di deposito della stessa, dovranno depositarsi presso la sede della società i documenti indicati nell'avviso di convocazione, tra cui: (i) le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti che fossero prescritti per la carica dalla vigente disciplina legale e regolamentare; (ii) le dichiarazioni dei candidati indicati nella lista come indipendenti attestanti l'esistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi del precedente comma 2; e (iii) i *curricula vitae*

riguardanti le caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società. In particolare i candidati dovranno dichiarare di non ricoprire la carica di membro del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza di banche concorrenti, non facenti parte del gruppo BMPS, che dispongano di licenza bancaria rilasciata dall'autorità di vigilanza e siano attive nei mercati della raccolta bancaria o dell'esercizio del credito ordinario in Italia. Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni statutarie non potranno essere votate.

7. Ogni avente diritto al voto potrà votare una sola lista. Alla elezione del Consiglio di Amministrazione si procederà come di seguito precisato:

a) dalla lista che avrà ottenuto la maggioranza dei voti espressi saranno tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, tutti gli amministratori da eleggere meno 3 (tre), ovvero il minor numero di amministratori che esaurisca tutti i candidati indicati in tale lista;

b) i restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste; a tal fine i voti ottenuti dalle liste stesse saranno divisi successivamente per uno, due, tre, quattro e così via secondo il numero degli amministratori ancora da eleggere. I quozienti così ottenuti saranno assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di tali liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto. I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste verranno disposti in unica graduatoria decrescente.

Risulteranno eletti coloro che avranno ottenuto i quozienti più elevati.

Nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulterà eletto il candidato della lista che non abbia ancora eletto alcun amministratore o che abbia eletto il minor numero di amministratori.

Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un amministratore ovvero tutte abbiano eletto lo stesso numero di amministratori, nell'ambito di tali liste risulterà eletto il candidato di quella che abbia ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procederà a nuova votazione da parte dell'intera Assemblea risultando eletto il candidato che ottenga la maggioranza semplice dei voti.

In ogni caso, anche in deroga alle disposizioni che precedono, almeno un amministratore dovrà essere tratto dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

Qualora, all'esito della votazione, non risulti nominato almeno un terzo degli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal precedente comma 2 si procederà a sostituire il numero necessario di candidati non indipendenti risultati ultimi tra gli eletti con i candidati indipendenti - tratti dalle medesime liste alle quali appartenevano i candidati sostituiti - che avranno ottenuto il quoziente più elevato.

Il candidato sostituito per consentire la nomina del numero minimo di amministratori indipendenti non potrà in ogni caso essere l'amministratore tratto dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista che ha ottenuto la maggioranza dei voti; in tal caso, ad essere sostituito sarà il candidato non indipendente risultato penultimo per quoziente conseguito.

Inoltre, qualora l'applicazione delle procedure che precedono non consenta il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, viene calcolato il quoziente di voti da attribuire a ciascun candidato tratto dalle liste, dividendo il numero di voti ottenuti da ciascuna lista per il numero d'ordine progressivo di presentazione di ciascuno dei detti candidati; il candidato del genere più rappresentato con il quoziente più basso tra i candidati tratti da tutte le liste è sostituito dall'appartenente al genere meno rappresentato che avrà ottenuto il quoziente più elevato nella stessa lista del candidato sostituito. Nel caso in cui candidati di diverse liste abbiano ottenuto lo stesso quoziente, verrà sostituito il candidato della lista dalla quale è tratto il maggior numero di amministratori ovvero, in subordine, il candidato tratto dalla lista che abbia ottenuto il minor numero di voti ovvero, in caso di parità di voti, il candidato che ottenga meno voti da parte dell'Assemblea in un'apposita votazione.

Qualora applicando i procedimenti di cui sopra, per mancanza di sostituti indipendenti o del genere meno rappresentato, non fosse eletto il numero di Amministratori necessario per rispettare la quota minima di Amministratori indipendenti e di Amministratori del genere meno rappresentato, l'Assemblea provvederà alla elezione degli Amministratori mancanti con delibera approvata a maggioranza semplice sulla base di candidatura proposta, seduta stante, prioritariamente dai soggetti che abbiano presentato la lista cui appartiene il candidato o i candidati da sostituire.

8. Per la nomina degli amministratori, per qualsiasi ragione non nominati ai sensi del procedimento qui previsto, l'Assemblea delibera ai sensi e con le maggioranze di legge, fermo restando il rispetto dei criteri previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi.
9. I componenti del Consiglio di Amministrazione debbono avere i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari pro-tempore vigenti.
10. Per la sostituzione degli Amministratori che cessano dall'ufficio nel corso del mandato, valgono le disposizioni di legge, nel rispetto dei criteri previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi. Qualora peraltro venga a cessare la maggioranza degli amministratori, deve intendersi dimissionario l'intero Consiglio di Amministrazione con effetto dal momento della sua ricostituzione. Gli Amministratori possono essere revocati dall'Assemblea in qualunque momento, salvo il diritto dell'amministratore al risarcimento dei danni, se la revoca avviene senza giusta causa.

Articolo 16

1. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce, di regola presso la sede sociale, su convocazione del Presidente, di norma una volta al mese e quando ne sia fatta richiesta, motivata e con l'indicazione degli argomenti da trattare, da almeno tre componenti il Consiglio. Il Presidente stabilisce l'ordine del giorno. Il Consiglio di Amministrazione può essere convocato anche dal Collegio Sindacale, ovvero individualmente da ciascun membro del Collegio Sindacale previa comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
2. La convocazione avviene mediante avviso con qualsiasi mezzo di comunicazione comportante certezza di ricezione, con l'indicazione del luogo, della data, dell'ora e degli argomenti da trattare, almeno (5) cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, o per le integrazioni dell'Ordine del Giorno, almeno ventiquattro (24) ore prima. Nella stessa forma ne è data comunicazione ai Sindaci.
3. Per la validità delle adunanze del Consiglio di Amministrazione deve essere presente almeno la maggioranza dei membri in carica.
4. Partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, senza diritto di voto, il Direttore Generale.
5. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti.
6. Il Consiglio di Amministrazione nomina un Segretario, su proposta del Presidente, scegliendolo fra i Dirigenti della Società.
7. Di ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione viene redatto un verbale.
8. È ammessa la possibilità di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento in teleconferenza o in videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti:

- a) possano essere identificati;
- b) possano seguire la discussione e intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi;
- c) possano scambiarsi documenti relativi a tali argomenti.

La riunione consiliare si considera tenuta nel luogo indicato nell'avviso di convocazione.

Articolo 17

1. Spettano al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea dei soci per norma inderogabile di legge e su quanto sia sottoposto al suo esame dal Presidente e dall'Amministratore Delegato o dagli Amministratori Delegati. In applicazione dell'art. 2365, comma 2, codice civile, spetta al Consiglio di Amministrazione di deliberare la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis codice civile, l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie e gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative;
2. Oltre a quanto previsto dall'art. 2381, comma 4, del codice civile, spetta, in via esclusiva, e non delegabile, al Consiglio di Amministrazione:
 - a) definire ed approvare il modello di business, le linee strategiche della Società e del Gruppo bancario ad essa facente capo ed approvare i relativi piani industriali e finanziari e le operazioni strategiche, provvedendo al loro riesame periodico;
 - b) vigilare sulla corretta e coerente attuazione degli indirizzi, delle linee e dei piani di cui al punto a) nella gestione della Società e del Gruppo bancario;
 - c) determinare i principi per l'assetto generale della Società ed approvare la struttura organizzativa della stessa, vigilando sulla loro adeguatezza nel tempo, approvare e modificare i principali regolamenti interni;
 - d) definire ed approvare gli obiettivi e le politiche di governo dei rischi, nonché il processo di rilevazione, gestione e valutazione nel tempo degli stessi;
 - e) definire ed approvare le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni verificandone adeguatezza, coerenza, funzionalità, efficienza ed efficacia nel rispetto della normativa di vigilanza vigente in materia;
 - f) approvare le politiche ed i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza;
 - g) approvare il sistema contabile e di rendicontazione;
 - h) assumere la generale responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo;
 - i) esprimere gli indirizzi generali per l'assetto e per il funzionamento del Gruppo bancario, determinando i criteri per il coordinamento e per la direzione delle società controllate facenti parte dello stesso Gruppo bancario, nonché per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia;
 - j) nominare il Direttore Generale e deliberare altresì sulla di lui revoca, sospensione, rimozione e cessazione dall'incarico e sulla determinazione della remunerazione spettantegli;

- k) deliberare sulle norme inerenti lo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi ed assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge;
- l) redigere il progetto di bilancio e sottoporlo all'Assemblea dei soci;
- m) deliberare, su proposta del Direttore Generale, il conferimento dell'incarico di Vice Direttore Generale a uno o più Dirigenti Centrali della Società e il conferimento fra gli stessi dell'incarico di Vice Direttore Generale Vicario, rinnovabile di anno in anno, adottando ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;
- n) deliberare, su proposta dell'Amministratore Delegato o, qualora non sia stato nominato, del Direttore Generale, la nomina e la revoca dei responsabili di Direzione e dei responsabili delle strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale, ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;
- o) deliberare la nomina e la revoca dei responsabili delle strutture a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;
- p) deliberare la nomina e la revoca del Responsabile delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi, sentito il Collegio Sindacale ed adottare ogni provvedimento riferentesi al loro stato giuridico ed economico;
- q) deliberare la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla base dei criteri previsti in base alla Legge;
- r) deliberare sulla costituzione di comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio;
- s) deliberare l'assunzione e la dismissione di partecipazioni strategiche o che comportino comunque variazioni del Gruppo bancario, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, lett. g), nonché l'assunzione e la dismissione di rami di azienda;
- t) deliberare annualmente il bilancio preventivo;
- u) deliberare l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;
- v) deliberare la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- w) vigilare affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;
- x) deliberare sulle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero su quelle di minore rilevanza rientranti nelle autonomie consiliari;
- y) approvare le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza del Consiglio di Amministrazione in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e sottoporre all'Assemblea le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza di competenza assembleare in presenza di avviso contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ai fini dell'adozione delle delibere di cui all'art. 14, comma 7, del presente Statuto;
- z) supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca.

3. Il Consiglio di Amministrazione riferisce tempestivamente al Collegio Sindacale sulla attività svolta e sulle operazioni di maggiore rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società, anche tramite i propri Organi Delegati e dalle società controllate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali i propri membri abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi. La comunicazione viene effettuata, con periodicità almeno trimestrale, oralmente in occasione delle riunioni consiliari ovvero mediante nota scritta al Collegio Sindacale. Resta fermo l'obbligo di ogni amministratore di dare notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della Società e di astenersi dalle deliberazioni in cui abbia un interesse in conflitto per conto proprio o di terzi, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
4. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione devono essere costituiti i comitati previsti dalla normativa vigente, i quali hanno funzioni consultive e propositive e sono composti da un numero compreso tra tre (3) o cinque (5) amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti (fatta eccezione per quanto previsto alla lettera d) che segue); ove siano presenti consiglieri eletti dalle minoranze uno di essi fa parte di almeno un comitato. I comitati svolgono la loro attività nel rispetto di appositi regolamenti approvati dal Consiglio stesso, della normativa di vigilanza e del Codice di autodisciplina vigenti. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione vengono più precisamente costituiti:
- a) un Comitato Remunerazione che svolge in particolare i seguenti compiti:
 - (i) presenta al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che rivestano particolari cariche, nonché del Direttore Generale, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
 - (ii) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
 - b) un Comitato Rischi la cui funzione principale è assistere il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento dei compiti relativi alla definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi, alla valutazione della relativa adeguatezza, efficacia e effettivo funzionamento, nonché all'approvazione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali;
 - c) un Comitato Nomine i cui principali compiti sono:
 - (i) supportare il Consiglio di Amministrazione nei processi di nomina degli amministratori, proponendo, nel caso previsto dall'art. 2386, primo comma, cod. civ., i candidati alla carica di amministratore;
 - (ii) supportare il Consiglio di Amministrazione nei processi di autovalutazione e di verifica dei requisiti, nonché di definizione dei piani di successione nelle posizioni di vertice;
 - (iii) presentare proposte al Consiglio di Amministrazione per la nomina dell'Amministratore Delegato;
 - d) un Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti, avente almeno funzioni consultive in materia di operazioni con parti correlate.

Articolo 18

1. Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea eventuali modificazioni statutarie.
2. Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati, la/e cui età non potrà/potranno essere superiore/i ad anni 67, al momento della nomina, determinando i limiti della delega e le modalità del suo esercizio.

3. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre delegare poteri deliberativi in materia di erogazione del credito e di gestione corrente al Direttore Generale, a Comitati di Dirigenti, a Dirigenti, a Quadri Direttivi ed a preposti alle Filiali.
4. Il Consiglio di Amministrazione può conferire poteri a singoli Consiglieri per atti determinati o singoli negozi.
5. Le decisioni assunte dai delegati dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità fissate da quest'ultimo. In ogni caso i delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, almeno ogni tre mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate.
6. Il Consiglio di Amministrazione determina i limiti entro i quali possono essere esercitati i poteri di cui al successivo articolo 21, comma primo lett. d), nonché le modalità di segnalazione ad esso Consiglio delle liti che riguardano la Società.
7. Il Consiglio di Amministrazione può altresì conferire poteri di rappresentanza e di firma, sia nominativamente a singoli soggetti che ai vari ruoli costituiti in tutte le strutture organizzative della società, determinando volta per volta l'ambito ed i limiti, anche territoriali, di tali poteri.

Articolo 19

1. Oltre al rispetto delle disposizioni di cui all'art. 136 del D.Lgs. 1.9.1993 n. 385, è fatto obbligo ai membri del Consiglio di Amministrazione di informare il Consiglio stesso ed il Collegio Sindacale su qualsiasi affare nel quale siano personalmente interessati o che riguardi enti o società dei quali siano amministratori, sindaci o dipendenti, salvo che trattisi di società del Gruppo e di astenersi dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

TITOLO VI Gli Amministratori Delegati

Articolo 20

1. L'Amministratore Delegato o gli Amministratori Delegati esercitano le loro funzioni nei limiti della delega e con le modalità determinate dal Consiglio di Amministrazione.
2. In caso di assenza o impedimento del Presidente e di chi lo sostituisce ai sensi del comma secondo dell'art. 21, i poteri in via di urgenza da esercitarsi nei termini e con le modalità di cui al comma primo, lett. c), dello stesso art. 21, sono attribuiti all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati, anche disgiuntamente tra loro.
3. Per l'Amministratore Delegato uscente o gli Amministratori Delegati uscenti non si applicano le limitazioni di cui all'art. 15, comma 1 relative al numero massimo di mandati.

TITOLO VII Il Presidente

Articolo 21

1. Il Presidente:
 - a) ha la rappresentanza generale della Società di fronte a terzi;

- b) convoca e presiede l'Assemblea dei soci; convoca e presiede le adunanze del Consiglio di Amministrazione;
 - c) nei casi di necessità ed urgenza può assumere deliberazioni in merito a qualsiasi affare ed operazione di competenza del Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione per quelli riservati alla competenza esclusiva di quest'ultimo. Tali decisioni devono essere assunte su proposta vincolante del Direttore Generale e/o dell'Amministratore Delegato, se nominato. Tali decisioni devono essere portate a conoscenza dell'organo competente alla sua prima riunione successiva;
 - d) promuove e sostiene in ogni grado di giurisdizione e di fronte a qualsiasi Magistratura ed anche di fronte ad arbitri, su proposta del Direttore Generale, le liti che interessano la Società, con facoltà di abbandonarle, di recedere dagli atti e dalle azioni e di accettare analoghi recessi dalle altre parti in causa;
 - e) nomina gli avvocati e procuratori con mandato speciale in tutte le cause e presso qualsiasi magistratura giudiziaria, amministrativa, speciale e arbitrale nelle quali sia, comunque, interessata la Società;
 - f) rilascia procure speciali a dipendenti o a terzi, anche per rendere interrogatori, dichiarazioni di terzo e giuramenti suppletori e decisori;
 - g) promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantisce l'equilibrio dei poteri con particolare riferimento agli organi delegati, si pone come interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati interni.
2. In caso di assenza o impedimento del Presidente le facoltà e i poteri a questo attribuiti sono esercitati dal Vice Presidente, ovvero, in caso di nomina di due Vice Presidenti, dal Vice Presidente che il Consiglio di Amministrazione indica nella prima riunione successiva all'Assemblea che ha nominato i due Vice Presidenti; in caso di assenza o impedimento anche di quest'ultimo, le facoltà ed i poteri del Presidente sono esercitati dall'altro Vice Presidente.
3. Di fronte a terzi la firma del Vice Presidente ovvero, in caso di nomina di due Vice Presidenti, di quello indicato dal Consiglio di Amministrazione secondo le modalità di cui al precedente comma 2 ovvero, nel caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, dell'altro Vice Presidente, fa piena prova dell'assenza o impedimento del Presidente ovvero del Vice Presidente indicato dal Consiglio di Amministrazione.

TITOLO VIII Direttore Generale

Articolo 22

1. Il Direttore Generale, oltre alle attribuzioni deferitegli dal presente statuto, ai poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione e ad ogni altra attribuzione di sua competenza:
- a) ha la firma per tutti gli affari di ordinaria amministrazione, sovrintende alla struttura organizzativa della Società e ne è responsabile;
 - b) compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificatamente (i) al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore Delegato o agli Amministratori Delegati, nonché (ii) al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - c) avanza motivate proposte ai competenti organi amministrativi in tema di credito, di coordinamento operativo del Gruppo bancario, di personale e di spese generali; presenta

agli stessi organi amministrativi motivate relazioni su quant'altro di competenza deliberativa degli stessi;

- d) provvede all'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato o degli Amministratori Delegati, nonché al coordinamento operativo delle attività delle società controllate facenti parte del Gruppo, nel rispetto degli indirizzi generali e secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i);
- e) consente alle cancellazioni di iscrizioni, di trascrizioni, di privilegi e ad ogni altra formalità ipotecaria, alle surrogazioni a favore di terzi ed alla restituzione di pegni, quando il credito garantito risulti interamente estinto ovvero inesistente;
- f) è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro.

Articolo 23

- 1. Il Direttore Generale si avvale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, dei Vice Direttori Generali, dei Dirigenti Centrali e degli altri Dirigenti.
- 2. Allo scopo di agevolare lo svolgimento delle operazioni tanto presso la Direzione Generale quanto presso le Filiali, il Direttore Generale, sempre per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, può delegare la firma, congiunta o disgiunta, ai dipendenti indicati all'art. 32, comma secondo, e può rilasciare procura speciale anche a terzi per la conclusione di singoli affari o per la firma di determinati atti e contratti.
- 3. In caso di assenza o di impedimento il Direttore Generale è sostituito dal Vice Direttore Generale Vicario. Di fronte ai terzi la firma del Vice Direttore Generale Vicario fa piena prova dell'assenza o impedimento del Direttore Generale.

TITOLO IX

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - IL DATORE DI LAVORO AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 24

- 1. Al Consiglio di Amministrazione spetta la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, nonché di ogni altra legislazione che dovesse regolare la medesima materia.
- 2. Il Datore di Lavoro ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro è il soggetto dotato di specifiche e comprovate competenze tecniche che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, per le funzioni che svolge nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa.
- 3. Al Datore di Lavoro sono attribuiti i più ampi e autonomi poteri decisionali, organizzativi e di spesa, anche rispetto ai lavoratori e alla loro attività, per la migliore attuazione degli adempimenti, previsti dalla normativa legale e regolamentare, in materia di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.
- 4. Il Datore di Lavoro informa il Consiglio di Amministrazione dell'attuazione degli adempimenti previsti in materia e gestisce nell'ambito di propria competenza in piena autonomia deliberativa, senza limiti di spesa, ogni necessario programma ed intervento in materia organizzativa,

Immobiliare e di risorse umane:

5. Il Datore di Lavoro, oltre alle attribuzioni previste dalla Legge e dal presente Statuto, e ad ogni altra attribuzione di sua competenza, in qualità di responsabile - nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro - dell'organizzazione della Società, con piena autonomia decisionale, di spesa ed operativa:
- a) definisce, implementa e controlla le necessarie strategie per rendere il modello organizzativo aziendale funzionale all'adempimento degli obblighi di tutela della sicurezza della salute sui luoghi di lavoro, individuando e attuando le misure generali di tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in termini di prevenzione;
 - b) definisce, implementa e vigila i processi e le attività della Società per dotare l'intera realtà aziendale di tutti i mezzi idonei per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori al fine di assicurare il completo assolvimento degli obblighi societari di attuazione delle misure igieniche e di prevenzione ed il relativo controllo, garantendo il pieno e tempestivo rispetto e la scrupolosa osservanza da parte della Società e di tutti i lavoratori delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
 - c) gestisce i rapporti di lavoro con esclusivo riguardo alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
 - d) può delegare le proprie funzioni con i contenuti e nei limiti previsti dalla Legge.

TITOLO X

Il Collegio Sindacale

Articolo 25

1. Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti.
2. I Sindaci durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; possono essere riconfermati.
3. La nomina dei membri del Collegio Sindacale avverrà sulla base di liste presentate dai soci ai sensi dei successivi commi, composte da due sezioni, una per la nomina dei Sindaci effettivi e l'altra per la nomina dei Sindaci supplenti, i cui candidati dovranno essere elencati mediante un numero progressivo ed in numero non superiore a quello dei membri da eleggere. Le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre devono includere, nella sezione dei candidati alla carica di Sindaco effettivo, candidati di genere diverso nelle prime due posizioni della lista, secondo quanto specificato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, ai fini del rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi. Qualora la sezione dei Sindaci supplenti di dette liste indichi due candidati, essi devono appartenere a generi diversi.
4. Fermo restando il caso di applicazione di un diverso termine di legge, le liste presentate dai soci dovranno essere depositate presso la sede della Società almeno venticinque giorni prima di quello fissato per l'Assemblea e rese pubbliche secondo la disciplina vigente.
5. Ogni socio potrà presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista tenuto presente quanto indicato al comma 11 del presente articolo e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.
6. Fermo restando il caso di applicazione di una diversa soglia di legge, avranno diritto di presentare le liste soltanto i soci che da soli o insieme ad altri soci siano complessivamente

titolari di azioni rappresentanti almeno l'1% del capitale della Società avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria ovvero la diversa percentuale applicabile ai sensi delle vigenti disposizioni.

7. Unitamente a ciascuna lista, entro il termine di deposito della stessa, dovranno depositarsi presso la sede della società i documenti indicati nell'avviso di convocazione tra cui: (i) le informazioni relative all'identità dei soci che hanno presentato le liste, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta, unitamente alla certificazione dalla quale risulti la titolarità di tale partecipazione, determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono presentate; (ii) le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità ivi compreso il limite al cumulo degli incarichi di cui al successivo comma 11 nonché l'esistenza dei requisiti che fossero prescritti per la carica dalla vigente disciplina legale e regolamentare; e (iii) i *curricula vitae* riguardanti le caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, con l'indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società. Inoltre, nel caso di presentazione di una lista da parte di soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, la lista dovrà essere corredata anche da una dichiarazione dei soci che la presentano, attestante l'assenza di rapporti di collegamento, come definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, con i soci che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa. Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni statutarie non potranno essere votate. La certificazione attestante la titolarità della quota minima di partecipazione prevista per la presentazione delle liste può essere prodotta anche successivamente al deposito delle liste purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle stesse. Nel caso in cui, alla data di scadenza del termine per il deposito della lista, sia stata depositata una sola lista, ovvero siano state depositate soltanto liste presentate da soci che, in base alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, risultino collegati tra loro, possono essere presentate liste sino al successivo termine previsto dalla normativa vigente. In tal caso le soglie per la presentazione delle liste previste dal precedente comma 6 sono ridotte alla metà.
8. Ogni avente diritto al voto potrà votare una sola lista. Alla elezione dei membri del Collegio Sindacale si procederà come di seguito precisato:
 - a) risulteranno eletti Sindaci effettivi i primi due candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;
 - b) risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato - ovvero il secondo candidato qualora il primo sia dello stesso genere del primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti - della lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;
 - c) in caso di parità di voti tra le prime due o più liste si procede a nuova votazione da parte dell'Assemblea, mettendo ai voti solo le liste con parità di voti. La medesima regola si applicherà nel caso di parità tra le liste risultate seconde per numero di voti e che non siano collegate, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;

d) nell'ipotesi in cui un candidato eletto non possa accettare la carica, subentrerà il primo dei non eletti della lista cui appartiene il candidato che non ha accettato;

e) la presidenza spetta al membro effettivo tratto dalla lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

In caso di morte, rinuncia o decadenza del Presidente del Collegio Sindacale assumerà tale carica, fino alla integrazione del Collegio ai sensi dell'art. 2401 cod. civ., il Sindaco supplente eletto nella lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

In caso di morte, rinuncia o decadenza di un Sindaco effettivo, subentra il supplente appartenente alla medesima lista del Sindaco sostituito.

Qualora in base ai predetti criteri di subentro del Sindaco supplente non venga rispettato l'equilibrio dei generi, subentrerà il Sindaco supplente appartenente al genere meno rappresentato indipendentemente dalla appartenenza dello stesso alla lista del Sindaco sostituito.

Per la nomina di Sindaci per qualsiasi ragione non nominati ai sensi del procedimento sopra descritto, l'Assemblea delibera con le maggioranze di legge, salvo il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa vigente.

La nomina dei Sindaci per l'integrazione del Collegio ai sensi dell'art. 2401 cod. civ. è effettuata dall'Assemblea a maggioranza relativa. È fatto in ogni caso salvo il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa vigente.

9. I Componenti del Collegio Sindacale possono essere revocati dall'Assemblea solo nei casi e secondo le modalità previste dalla legge e pertanto solo per giusta causa e con deliberazione approvata con decreto dal tribunale, sentito l'interessato.

10. Il Collegio Sindacale può, previa comunicazione scritta al Presidente, convocare l'Assemblea o il Consiglio di Amministrazione. Tale potere di convocazione può altresì essere esercitato anche individualmente da ciascun membro del Collegio Sindacale ad eccezione del potere di convocazione dell'Assemblea che può essere esercitato da almeno due membri del Collegio Sindacale.

11. Non possono essere eletti Sindaci o, se eletti, decadono dal loro ufficio, coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge e che non posseggano i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni. Restano fermi i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti dalla normativa vigente. I Sindaci non possono ricoprire cariche in altre banche diverse da quelle facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto.

I Sindaci non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del gruppo o del conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

Almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti, nominati secondo le modalità stabilite al presente articolo, devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili ed aver esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Possono essere nominati nel numero massimo di due sindaci effettivi e di un sindaco supplente anche coloro che non posseggano i requisiti di cui sopra, purché abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro, ovvero.

b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie, creditizie, assicurative e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività della Società, ovvero

c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività della Società, intendendosi per materie e settori strettamente attinenti quelli comunque funzionali alle attività elencate al precedente articolo 3.

12. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 11, terzo capoverso, del presente articolo, almeno il primo candidato di ogni sezione di ciascuna lista dovrà possedere i requisiti previsti dal citato comma 11, terzo capoverso.
13. Ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 il Collegio Sindacale informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti e poteri e che possano costituire irregolarità nella gestione della Società o violazione delle norme che disciplinano l'attività bancaria.
14. È ammessa la possibilità di partecipare alle riunioni del Collegio Sindacale mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento in teleconferenza o videoconferenza secondo quanto previsto dallo Statuto per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. La riunione del Collegio Sindacale si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.

TITOLO XI

Compensi e rimborsi per gli Amministratori e Sindaci

Articolo 26

1. Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale competono i compensi annui e le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nella misura che sarà determinata dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni. L'Assemblea potrà determinare altresì l'importo delle medaglie di presenza a favore dei membri del Collegio Sindacale chiamati a partecipare alle riunioni dei comitati previsti dall'articolo 17, comma secondo, lett. r).
2. In una stessa giornata non può essere corrisposta più di una medaglia di presenza.
3. È stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto, compresi tra questi quegli amministratori che fanno parte dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 17 comma 4, fatta peraltro salva la facoltà dell'Assemblea di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

TITOLO XII

Le Strutture periferiche

Articolo 27

1. Le strutture periferiche sono costituite da sedi secondarie e unità locali, sotto la vigilanza della Direzione Generale e in conformità alle disposizioni da questa emanate, in ottemperanza al modello organizzativo.

TITOLO XIII

Controllo contabile e redazione dei documenti contabili societari

Articolo 28

1. La revisione legale dei conti è esercitata, ai sensi delle disposizioni vigenti, da una società di revisione iscritta nell'apposito albo, incaricata ai sensi di legge.

Articolo 29

1. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, nomina un preposto alla redazione dei documenti contabili societari scegliendolo tra i dirigenti della Società con comprovata esperienza in materia contabile e finanziaria, conferendogli adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti attribuiti ai sensi di legge. Al medesimo Consiglio di Amministrazione spetta il potere di revocare tale dirigente preposto.

TITOLO XIV Bilancio e utili

Articolo 30

1. L'esercizio si chiude al 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 31

1. Gli utili netti risultanti dal bilancio sono così attribuiti:
 - a) 10% alla riserva legale, sino a che questa non abbia raggiunto 1/5 del capitale sociale;
 - b) alla costituzione ed all'incremento di una riserva statutaria in misura non inferiore al 15% e nella misura di almeno il 25% dal momento in cui la riserva legale abbia raggiunto 1/5 del capitale sociale.
2. Gli utili netti residui sono a disposizione dell'Assemblea per la distribuzione a favore degli azionisti e/o per la costituzione e l'incremento di altre riserve.
3. La Società può distribuire acconti sui dividendi, nel rispetto delle norme di legge.

TITOLO XV Facoltà di firma

Articolo 32

1. Hanno disgiuntamente la firma per la Società:
 - a) il Presidente;
 - b) il Vice Presidente o ciascuno dei Vice Presidenti;
 - c) l'Amministratore Delegato o ciascuno degli Amministratori Delegati;
 - d) il Direttore Generale;
 - e) il Datore di Lavoro, nella materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per quanto di sua competenza.



2. I Vice Direttori Generali, i Dirigenti Centrali, gli altri Dirigenti, nonché i Quadri Direttivi e, in relazione all'incarico ricoperto oppure in caso di eccezionale e temporanea necessità, altro personale impiegatizio della Banca, hanno la firma nei limiti dei poteri loro attribuiti.

TITOLO XVI **Liquidazione**

Articolo 33

1. Ferma restando ogni diversa disposizione di legge, qualora si verifichi una causa di scioglimento, l'Assemblea stabilirà le modalità di liquidazione, nominando uno o più liquidatori.

Addetti alle Emergenze		☎ N. 1	☎ N. 2
COORDINATORE EMERGENZA	VIERI BRUNO	0577 296232	3357246460
SOSTITUTO COORD. EMERGENZA	GEI PAOLO GARGANO GAETANO	0577 296100	3357523619
SALA REGIA AUDITORIUM	Presidio emergenza auditorium	0577 296235	
GUARDAROBA AUDITORIUM	Presidio emergenza auditorium	0577 296297	

NORME DI COMPORTAMENTO PER TUTTI I PRESENTI IN CASO DI EMERGENZA

**AUDITORIUM
SIENA
VIALE MAZZINI N. 23**

**COME PREVISTO DAI DISPOSTI DI LEGGE E DALLA
NORMATIVA INTERNA, È VIETATO FUMARE IN TUTTI I
LOCALI DELL'EDIFICIO.**

**IL DIVIETO È ESTESO ANCHE ALLE SIGARETTE
ELETTRONICHE.**



*E'fatto obbligo il rispetto delle norme, al fine di tutelare la salute e la
sicurezza di tutti i presenti*

onu

ORGANIZZAZIONE DELL'EMERGENZA

Al fine di salvaguardare l'incolumità delle persone è stato predisposto un Piano di Emergenza che consiste in un sistema di procedure ed azioni intese ad affrontare e ridurre i rischi derivanti da eventi pericolosi quali: incendio, scossa sismica, incidente o malore, ecc.

Per attuare le procedure di emergenza previste nel piano è stata predisposta un'apposita struttura organizzativa formata da persone addette alla gestione delle emergenze i cui nomi e numeri telefonici sono riportati negli appositi cartelli "numeri di emergenza" affissi in vari punti dell'immobile e riportati in calce alle presenti istruzioni.

Nel caso si renda necessario provvedere ad evacuare l'edificio l'ordine verrà comunicato con un apposito messaggio vocale.

NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI

Qualsiasi persona avverta una situazione di pericolo grave ed immediato (presenza di fumo, odore di bruciato, sentore di gas, ecc.) deve contattare uno degli addetti all'emergenza.

Tutte le persone presenti all'interno della sede sono tenute a prendere cognizione dell'uscita di emergenza più vicina e del luogo sicuro di raccolta, come indicato dall'apposita segnaletica direzionale, nelle planimetrie installate nei locali e nella planimetria protettata sullo schermo dell'auditorium all'inizio della manifestazione.

L'apertura delle uscite di emergenza avviene previo sblocco dei dispositivi di apertura da parte del personale addetto premendo un maniglione antipanico.

Astenersi dall'effettuare interventi su impianti o mezzi antincendio.

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI EMERGENZA

IN CASO DI EVACUAZIONE

- allontanarsi dai locali senza creare panico seguendo il percorso di fuga indicato dall'apposita segnaletica;
- assistere le persone in difficoltà;
- defluire in modo ordinato;
- segnalare agli addetti all'emergenza sull'eventuale posizione di persone rimaste all'interno dei locali;
- raggiungere l'area di raccolta prevista presso l'**Area verde interna prospiciente l'ingresso di Via Nino Bixio, 4** e non allontanarsi in attesa delle istruzioni da parte degli addetti all'emergenza.

IN CASO DI INCENDIO

- Nel caso vi sia presenza di fumo nel percorso di fuga, camminare chinati e respirare tramite un fazzoletto, preferibilmente bagnato;
- non uscire dall'aula, se i corridoi sono completamente invasi dal fumo, avendo cura di sigillare le fessure della porta con abiti bagnati ed aprire le finestre solo per il tempo necessario a segnalare ai soccorritori la propria presenza nel locale.

IN CASO DI MALORE O INCIDENTE

- Chiamare immediatamente uno degli addetti all'emergenza;
- astenersi da qualsiasi intervento diretto (non spostare l'infortunato, non dargli nulla da bere, ecc.) ed attendere l'arrivo degli addetti all'emergenza.

IN CASO DI SCOSSA SISMICA

- Mantenere la calma e non precipitarsi fuori;
- allontanarsi da finestre, porte a vetri ed armadi, perché cadendo potrebbero risultare pericolosi;
- restare nei locali riparandosi sotto una scrivania o sotto l'architrave di una porta o vicino a muri portanti;
- entrare nella stanza più vicina se si è in un corridoio o in un vano scala.

PIANO DI EMERGENZA AUDITORIUM SIENA



NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI EMERGENZA

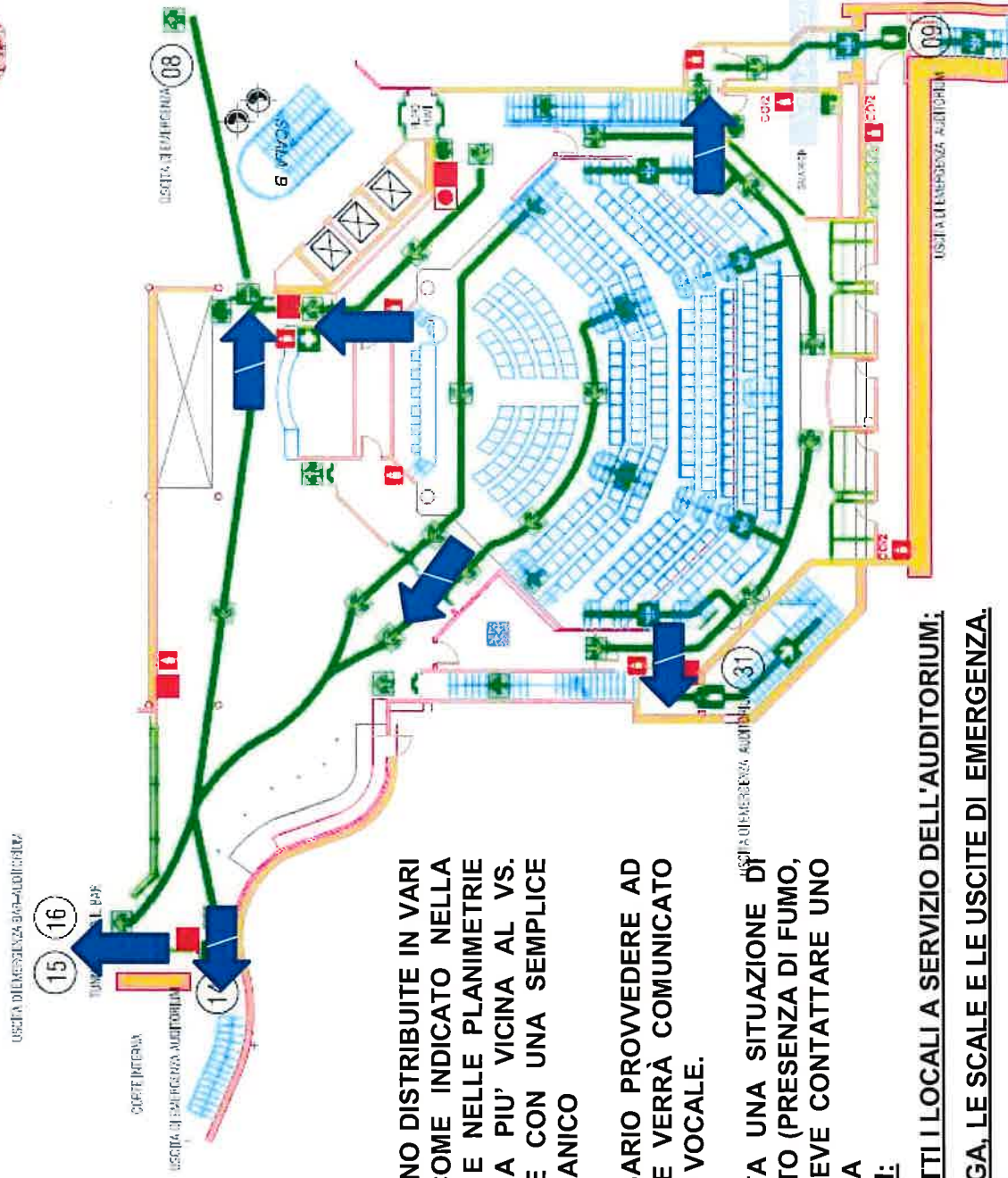
L'AUDITORIUM DISPONE DI UN PIANO DI EMERGENZA ED E' STATO ATTIVATO UN SERVIZIO DI GESTIONE DELLE EMERGENZE I CUI NOMINATIVI SONO INDICATI NEI CARTELLI "NUMERI DI EMERGENZA" AFFISSI IN VARI PUNTI DELLA STRUTTURA.

LE USCITE DI EMERGENZA SONO DISTRIBUITE IN VARI PUNTI DELLA STRUTTURA, COME INDICATO NELLA PLANIMETRIA QUI ALLEGATA E NELLE PLANIMETRIE AFFISSE, INDIVIDUATE QUELLA PIU' VICINA AL VS. POSTO, L'APERTURA AVVIENE CON UNA SEMPLICE SPINTA SUL MANIGLIONE ANTIPANICO

NEL CASO SI RENDA NECESSARIO PROVVEDERE AD EVACUARE I LOCALI L'ORDINE VERRA' COMUNICATO CON UN APPOSITO MESSAGGIO VOCALE.

QUALSIASI PERSONA AVVERTA UNA SITUAZIONE DI PERICOLO GRAVE ED IMMEDIATO (PRESENZA DI FUMO, ODORE DI BRUCIATO, ECC.) DEVE CONTATTARE UNO DEGLI ADDETTI ALL'EMERGENZA E' FATTO TASSATIVO DIVIETO DI:

- FUMARE NELLA SALA E IN TUTTI I LOCALI A SERVIZIO DELL'AUDITORIUM;
- SOSTARE LUNGO LE VIE DI FUGA, LE SCALE E LE USCITE DI EMERGENZA.



1 - Servizio Prevenzione e Protezione

GRUPPOMONTEPASCHI



5/2/



**MONTI
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

DOMANDE POSTE DAI SOCI PER
ISCRITTO PRIMA
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA
DEL 11 APRILE 2019
(IN UNICA CONVOCAZIONE)
DI
BANCA MONTI DEI PASCHI DI SIENA S.p.A.
(LA "**BANCA**" O "**BMPS**")

INDICE

RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA BLUEBELL PARTNERS (data 8 aprile 2019).....	2
RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA MARCO BAVA (data 8 aprile 2019)	24



for



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA BLUEBELL PARTNERS (poste in data 8 aprile 2019)

Premessa

L'ordine del giorno dell'assemblea dei soci di Banca Monte dei Paschi di Siena (MPS) convocata per l'11 aprile 2018, prevede *inter alia*, l'approvazione del Progetto di Bilancio 2018. Nel bilancio sono riportate richieste risarcitorie (in sede giudiziale e stragiudiziale) nei confronti della Banca per circa due miliardi di euro a fronte del danno asseritamente subito da ex soci per aver sottoscritto aumenti di capitale e/o acquistato azioni sulla base di informazioni finanziarie (dal 2008 al 30 giugno 2015) non corrette. Le domande poste hanno anche il fine di valutare la probabilità di soccombenza della Banca, il danno che potrebbe derivarne al patrimonio e la politica di accantonamenti sul rischio legale.

Le domande includono anche la conferma a domande poste nelle precedenti assemblee le cui risposte non sono state ritenute esaurienti e/o corrette, volendo con questo offrire un'opportunità alla Banca di meglio precisare le risposte.

Domande

- 1) Si desidera sapere se alla luce di tutte le informazioni ad oggi disponibili incluso l'ordinanza di rinvio a giudizio del 27 aprile 2018 nei confronti degli ex amministratori Alessandro profumo e Fabrizio Viola e del Sindaco effettivo Paolo Salvadori, la Banca ritiene che i Bilanci 2012 erano conformi ai principi contabili (IAS). Si chiede alla Banca di rispondere con un 'sì' o con un 'no' (e poi, se ritiene, motivare).

Premessa

Si segnala, come già fatto nel contesto di diverse adunanze, che le domande scritte presentate dal socio Bluebell si riferiscono, in via prevalente, a vicende manifestatesi nel corso di esercizi precedenti rispetto a quello chiuso al 31 dicembre 2018; si tratta inoltre, in molti casi, di richieste già formulate in termini sostanzialmente identici in occasione di precedenti assemblee (ad esse quindi la Banca ha dato già all'epoca riscontro) e che, infine, afferiscono in molti casi ai profili di contabilizzazione di operazioni (ci si riferisce, in particolare, alle operazioni note come Alexandria e Santorini) non più attuali, essendo



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

sopravvenuti con riguardo a ciascuna di esse degli accordi transattivi con le rispettive controparti, noti al mercato in ogni loro aspetto rilevante che, sul piano delle scelte contabili, superano le questioni poste dal socio con riferimento a tali scelte. Atteso quanto precede, si ritiene di dover altresì precisare che, in merito ad una serie di domande proposte dall'Ing. Bivona (per conto di Bluebell) concernenti informazioni, dati e valutazioni antecedenti all'esercizio 2018, il cui bilancio è stato oggetto di approvazione nelle precedenti assemblee (inclusa quella inerente l'esercizio 2017), ancorché non si tratti di domande pertinenti con il punto all'ordine del giorno dell'assemblea del 11 aprile 2019, si è data risposta facendo riferimento (riportandole, cioè, per comodità d'esame) alle risposte che gli azionisti hanno già avuto modo di valutare nel corso delle precedenti assise assembleari, fatto salvo il caso in cui, rispetto alle precedenti assemblee, siano intervenute novità ovvero altre informazioni che abbiano richiesto modifiche e/o integrazioni. A beneficio dei soci, si ricordano i seguenti fatti:

- (i) L'ing. Bivona è consulente di Alken Fund, uno dei fondi istituzionali che, in data 20 novembre 2017, ha promosso una causa nei confronti della Banca con una richiesta risarcitoria di Euro 424 milioni.
- (ii) L'ing. Bivona è stato condannato, in parziale accoglimento delle domande proposte da MPS, per diffamazione in una causa attiva promossa dalla Banca avanti al Tribunale di Roma con sentenza emessa in data 12 dicembre 2018, con riferimento a dichiarazioni rese in materia di aiuti di stato, tra l'altro, anche nel contesto di diverse assemblee dei soci di Banca Monte dei Paschi. L'ing. Bivona ha proposto appello verso la sentenza di primo grado del Tribunale di Roma;
- (iii) sul sito istituzionale del socio Bluebell Partners viene riportato un riferimento ad un'attività di *strategic advisory* effettuata a favore di banca Monte dei Paschi. MPS smentisce qualsiasi rapporto con la predetta società.

Risposta:

In merito si è già risposto nel contesto dell'assemblea dello scorso 18 dicembre 2017 e del 12 aprile 2018, fornendo il contributo sotto riportato. Rispetto a tale data – fatto salvo il rinvio a giudizio indicato nella domanda – non sono intervenuti ad oggi mutamenti o nuove circostanze in fatto, tali da modificare la risposta già fornita in tale sede che si riporta di

SW



**MONTI
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

seguito. La Banca segue con attenzione ogni sviluppo in merito all'andamento della fase dibattimentale appena iniziata del procedimento 955/2016 a carico degli ex esponenti, Dott. Profumo, Dott. Viola e dell'attuale sindaco Dott. Salvadori. Per completezza si riepilogano alcuni nuovi elementi informativi sino a questo momento emersi.

- (i) L'ipotesi di ostacolo all'attività di vigilanza contestata all'ex Presidente ed all'ex Amministratore Delegato in connessione ai fatti oggetto del procedimento penale n. 955/2016, è stata archiviata con decreto del 15.6.2018.
- (ii) Le Autorità di Vigilanza – Consob e Banca di Italia – non si sono costituite Parte Civile.
- (iii) Con riferimento al procedimento connesso al giudizio 955/2016 e concernente i crediti deteriorati, il 15 marzo 2019, il Sostituto Procuratore Generale, Dott.ssa Gemma Gualdi ha trasmesso all'Ufficio Gip del Tribunale di Milano la relazione tecnica dei propri consulenti sulla cui base la Procura Generale ha condiviso le argomentazioni con cui la Procura della Repubblica aveva disposto l'archiviazione nei confronti della Banca, quale ente ex D. L.vo n. 231/2001.

Alla luce di quanto precede si ritiene di poter rinviare a quanto è stato evidenziato nella risposta già fornita nelle scorse assemblee che, per comodità si riporta.

Risposta:

“La domanda attiene ad un tema (la ‘conformità’ dei bilanci 2012 e 2013) in larga parte superato alla luce del restatement del 2015. Ferma restando l'attenzione e la diligenza con cui la Banca sta seguendo i procedimenti in essere, nonché gli eventuali sviluppi che ne potrebbero derivare, si ritiene, tuttavia, ai fini di massima trasparenza, fornire alcune informazioni utili a fare chiarezza sul punto.

Deve essere anzitutto premesso che con il cambio di management intervenuto nel settembre 2016, la Banca ha avviato una serie di nuovi approfondimenti interni al fine di effettuare una ricostruzione dei fatti avvenuti a partire dal 2012 in avanti, non solo con riferimento ai bilanci 2012 e 2013. Tale ricostruzione, che ha coinvolto tutte le funzioni della Banca interessate, si è in particolare concentrata sulle interlocuzioni intercorse con le Autorità di Vigilanza e la Magistratura, nonché sui processi interni che hanno condotto alle scelte contabili adottate all'epoca. Le verifiche svolte hanno consentito di evidenziare una costante attività di confronto con i soggetti istituzionalmente deputati e che l'attività istruttoria



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

e valutativa della Banca è stata svolta nel periodo interessato avvalendosi del supporto di primari consulenti ed esperti della materia senza far emergere lacune, omissioni ovvero carenze istruttorie. Si richiamano quindi sia i contenuti del Comunicato Stampa emesso in data 16 dicembre 2015 sia le risposte già fornite in sede assembleare in cui è stato rappresentato che, attraverso il comunicato stampa del 16 dicembre 2015, BMPS ha preso atto della conclusione dell'istruttoria da parte della CONSOB con cui ha accertato la non conformità del bilancio consolidato e d'esercizio al 31 dicembre 2014 e della relazione finanziaria al 30 giugno 2015. Con il medesimo comunicato, la Banca ha anche confermato il proprio convincimento, pur in un contesto valutativo contraddistinto da significativi profili di incertezza, circa la sostenibilità (e quindi la loro legittimità) delle scelte contabili effettuate, sia in occasione del restatement del 2012, sia in occasione degli esercizi successivi, sulla base del quadro informativo pro tempore disponibile, e preso atto della valutazione cui è pervenuta l'autorità di vigilanza, sulla base della propria interpretazione del materiale emerso nel contesto delle indagini penali, basata su un'interpretazione – "della reale volontà delle Parti" nella definizione di un negozio giuridico – per natura connotata da inevitabili elementi di soggettività. Scelte contabili, si ricorda incidentalmente, sempre supportate dal contributo di esperti e consulenti di primario standing, oltre che condivise con i revisori della Banca.

Deve essere poi rilevato che – qualora fossero state ricevute nel tempo esplicite indicazioni da parte dell'autorità di vigilanza – come avvenuto a fine 2015 (relative al bilancio al 31 dicembre 2014 ed alla semestrale al 30 giugno 2015), la Banca si sarebbe certamente conformata a tali indicazioni. [omissis] La dichiarazione di non conformità della Consob – per quanto prescrittiva – sembra aver avuto contenuto principalmente interpretativo considerato che tale interpretazione è stata basata su elementi acquisiti nel contesto delle attività di indagine effettuate dalla Procura della Repubblica a fine 2015. Si consideri inoltre che, allo stato attuale, la Banca non ha ricevuto alcun rilievo formale rispetto alla condotta degli amministratori che, sino alla semestrale al 30 giugno 2015, hanno adottato una modalità di contabilizzazione diversa da quella poi prescritta da Consob. Dal punto di vista poi delle conseguenze inerenti il cambio di contabilizzazione, richiesto da Consob, il Direttore Generale Dr. Apponi, ha avuto modo recentemente di evidenziare, in sede di commissione di inchiesta parlamentare, a specifica domanda, sulle conseguenze sugli

614



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

aumenti di capitale 2014 e 2015 ed ha specificamente dichiarato che: "L'azzeramento delle azioni poco ha a che vedere con Santorini e Alexandria".

- 2) Si desidera sapere se alla luce di tutte le informazioni ad oggi disponibili, incluso l'ordinanza di rinvio a giudizio del 27 aprile 2018 nei confronti degli ex amministratori Alessandro profumo e Fabrizio Viola e del Sindaco effettivo Paolo Salvadori la Banca ritiene che i Bilanci 2013 erano conformi ai principi contabili (IAS). Si chiede alla Banca possibilmente di rispondere con un 'sì' o con un 'no' (e poi, se ritiene, motivare).

Risposta:

Cfr. Risposta alla domanda 1)

- 3) Posto che la CONSOB ha riconosciuto che il Bilancio 2014 non era conforme in relazione ad un'operazione (operazione Nomura su BTP 2034) contabilizzata in modo identico anche nel Bilancio 2012, per quale ragione il Bilancio 2012 e 2013 dovrebbero essere considerati conformi mentre il Bilancio 2014 non lo era?

Risposta:

Cfr. Risposta alla domanda 1)

- 4) Sulla base delle informazioni di cui oggi la Banca dispone, incluso l'ordinanza di rinvio a giudizio del 27 aprile 2018 nei confronti degli ex amministratori Alessandro profumo e Fabrizio Viola e del Sindaco effettivo Paolo Salvadori la Banca ritiene che l'operazione in titoli di Stato BTP 2031 con Deutsche Bank chiusa anticipatamente nel dicembre 2013 era una operazione in Titoli di Stato oppure un derivato?

Risposta:

In merito al rinvio a giudizio a carico del Dr. Profumo, Dr. Viola e Dr. Salvadori vale quanto espresso alla domanda 1). Anche in questo caso, alla domanda è stata già data risposta nel contesto dell'assemblea del 12 aprile 2018, se ne riporta comunque per comodità il testo.