



ALLEGATO LETT. ^B ALL'ATTO

N° 36813 DI REPERTORIO

N° 18292 DI RACCOLTA

AVVISO DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA

Gli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (la "Banca") sono convocati in Assemblea ordinaria in **Siena – Viale Mazzini 23 – il 12 aprile 2018 alle ore 9:30, in unica convocazione**, per trattare e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1 Bilancio di esercizio individuale e consolidato al 31 dicembre 2017, 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).
- 3 Proposta ai sensi del combinato disposto dell'art. 114-bis e dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza), per l'approvazione di un piano di utilizzo delle 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.

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.

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 **3 aprile 2018**, 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 Clienti *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 ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82, così come modificato dall'art. 18 del D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179.

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 Clienti *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 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche (il "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 a copia di un documento di identità valido – entro le ore 24:00 del giorno **10 aprile 2018**, 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@pecserviziotitoli.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@pecserviziotitoli.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 **9 aprile 2018** 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 - +39/0577/293360 - +39/0577/293135.

Siena, 12 marzo 2018

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

A handwritten signature in dark ink is written over a faint, circular stamp. The signature is stylized and appears to be 'S. Bariatti'. The stamp is mostly illegible but seems to contain some text around its perimeter.A small, handwritten signature or mark in dark ink, possibly 'S. Bariatti', located in the bottom right corner of the page.

Relazione del Consiglio

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 12 APRILE 2018.

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)

A handwritten signature in dark ink is written over a faint, circular stamp or watermark. The signature is cursive and appears to be the name 'P. M. L.'. The stamp is a light, circular outline.A small, handwritten signature in dark ink, possibly the name 'S. M.', located at the bottom right of the page.

Handwritten signature or initials, possibly "S. M. S." or similar, written in cursive.

Small handwritten mark or signature at the bottom right corner, possibly "S. M. S."

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza

A handwritten signature in black ink is written over a faint, circular stamp. The signature is stylized and appears to be 'P. M. S.'. The stamp is mostly illegible but seems to be a circular official seal.

5/15

Handwritten signature or initials, possibly "P. H. H."

520

Sommario

INTRODUZIONE	1
SEZIONE I	3
1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo	3
2. Le regole di <i>governance</i>	3
3. La conformità	5
4. La remunerazione degli amministratori e dei sindaci	6
5. La remunerazione del personale	7
5.1. Principi generali	7
5.2. La remunerazione fissa	8
5.2.1. L'indennità delle funzioni aziendali di controllo	9
5.2.2. I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti	9
5.3. La remunerazione variabile	10
5.3.1. Le componenti " <i>core</i> "	10
5.3.2. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	11
5.3.3. Altre componenti variabili	12
5.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	12
5.5. La remunerazione dei consulenti finanziari	12
5.5.1. La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba	13
6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017	17
6.1. Variazioni del perimetro del personale più rilevante	17
6.2. Andamento dei livelli retributivi	18
6.3. Applicazione di specifici vincoli regolamentari	20
6.4. La remunerazione variabile 2017	20
7. Le politiche di remunerazione 2018	21
7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare	21
7.2. Il personale più rilevante 2018	23
7.3. Le politiche retributive per il 2018	25
7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – personale più rilevante	25
7.3.2. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – altro personale	27
7.3.3. Leve variabili incentivanti 2018	27
7.3.4. Altre leve gestionali 2018	29
7.3.5. Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo	30
7.4. Strumenti per il pagamento della remunerazione variabile	30

BW

8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica..... 31
SEZIONE II..... 32
1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti 32
SEZIONE III..... 35

- **Tabella 1** - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed 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
- **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** - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)
- **Prospetto A** - Informazioni quantitative sulla remunerazione del personale più rilevante (Banca d'Italia)



Shw

INTRODUZIONE

Il 2017 ha segnato per il Gruppo Monte dei Paschi (il "Gruppo") un importante momento di passaggio, con il completamento dell'operazione di ricapitalizzazione precauzionale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (la "Banca") ad agosto 2017 nel cui contesto è stato varato un piano di ristrutturazione per il quinquennio 2017-2021 incentrato sul rilancio del Gruppo.

In tale contesto aziendale, reso ancora più stringente dai vincoli delle autorità di vigilanza nazionali e comunitarie, che determinano un minore spazio di azione anche per quanto riguarda le politiche di remunerazione, è da considerarsi fondamentale predisporre politiche di remunerazione adeguatamente e correttamente strutturate, soprattutto come strumento gestionale per accrescere la capacità del Gruppo di competere sul mercato.

Le politiche di remunerazione di Gruppo restano infatti essenziali per attrarre nuove risorse dal mercato, per sostenere la motivazione dei dipendenti nonché per valorizzare al meglio il merito di chi contribuisce a difendere e ad accrescere il valore degli asset aziendali, cercando al contempo di assicurare equità di trattamento (intesa come coerenza tra ruoli e responsabilità) e trasparenza, ma senza trascurare aspetti fondamentali come l'attenzione alla conformità e ad un'adeguata valutazione dei rischi.

Nel 2018, tenuto conto del fatto che in misura maggiore rispetto al passato, l'impegno profuso dai dipendenti ed il senso di appartenenza e di responsabilità saranno determinanti per il raggiungimento di risultati operativi positivi, avuto riguardo al predetto piano di ristrutturazione, consentendo al Gruppo di mantenere un posizionamento primario sul mercato e di lavorare per consolidare e migliorare i risultati già ottenuti, è fondamentale per la Banca disporre di strumenti che, anche in una prospettiva di *retention*, consentano di riconoscere gli oggettivi meriti di ciascuno.

Una corretta strutturazione delle proprie politiche di remunerazione ed una sempre maggiore trasparenza contribuiscono inoltre a rafforzare la qualità della governance aziendale, a dirimere eventuali conflitti di interesse ed a far convergere gli interessi dei differenti *stakeholders* (dipendenti, azionisti e regolatori).

Premesso quanto sopra, le politiche di remunerazione del Gruppo per il 2018, rappresentate nel presente documento, sono state definite, comunque in un'ottica di sostanziale continuità rispetto all'esercizio precedente, principalmente con gli obiettivi di salvaguardare la capacità del Gruppo di creare valore e di riequilibrare il profilo economico-patrimoniale, tenendo al tempo stesso in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l'operato, tra cui i vincoli e gli indirizzi posti dal piano di ristrutturazione 2017-2021, in particolare: (i) l'applicazione del c.d. "*Salary Cap*" sulle remunerazioni individuali, applicato in base ai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca e (ii) la definizione di livelli *target* del costo del personale particolarmente sfidanti con conseguenti forti limitazioni all'utilizzo delle leve di remunerazione, sia fissa che variabile.

La Banca ha altresì tenuto conto dei *benchmark* retributivi di mercato, rispetto a quanto praticato dai propri *peers*¹.

La Banca ha quindi, in tale prospettiva, riproposto, nella presente Relazione, struttura e contenuti della politica di remunerazione di Gruppo del 2017, consolidandoli e integrandoli attraverso la continua attenzione alle tendenze del mercato, alle *best practice* nonché alle esigenze di *business* del Gruppo e tenendo anche conto delle evoluzioni normative in materia e delle indicazioni dei regolatori. In particolare, le principali modifiche hanno riguardato:

- per tutto il personale più rilevante²,
 - ✓ corresponsione delle quote in strumenti finanziari delle c.d. *Severance*, per le eventuali nuove obbligazioni che dovessero sorgere nel 2018, attraverso l'attribuzione di azioni proprie della Banca anziché in Performance Shares (par. 7.4);
- per i soli consulenti finanziari di Widiba S.p.A. ("Widiba") inclusi nel personale più rilevante,
 - ✓ possibilità, per i competenti organi di Widiba, di innalzare il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa da 1:1 a 2:1(par. 5.5.1);
 - ✓ innalzamento da Euro **40.000 a 70.000** della soglia di significatività del *bonus* al di sotto della quale ogni pagamento è interamente *cash* ed *up-front* (par. 7.3.1);
 - ✓ alcune modifiche ai meccanismi di *malus* applicati alla remunerazione variabile (par. 7.3.1);
 - ✓ utilizzo, per le eventuali corresponsioni in strumenti finanziari, di strumenti indicizzati al valore di Widiba (par. 7.4).

La presente Relazione, redatta in ottemperanza agli obblighi informativi di cui all'art. 123-ter del TUF ed a quelli derivanti dalla disciplina emanata per il settore bancario (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni, Titolo IV capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", le "Disposizioni di Vigilanza") fornisce all'assemblea degli azionisti della Banca (l'"Assemblea") una puntuale informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017 e, al tempo stesso, una rappresentazione esaustiva sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione che il Gruppo intende adottare nel 2018.

Il documento è disponibile sul sito Internet della Banca all'indirizzo **www.gruppomps.it**, nella sezione **Corporate Governance - Assemblee Azionisti e Cda** e nella sezione **Remunerazioni**.

¹ Per i ruoli operativi il *panel* di raffronto comprende le principali Banche italiane; per i ruoli manageriali il campione comprende la maggior parte delle principali banche ed esteso, laddove applicabile al ruolo oggetto di analisi, anche ad aziende operanti in settori analoghi a quello bancario (es. società finanziarie).

² Ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, perimetro che viene aggiornato periodicamente (cfr. Regolamento delegato UE 604/2014).

SEZIONE I

1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale ed alla creazione di valore nel tempo, si prefiggono di:

- valorizzare il merito ed accrescere la motivazione dei dipendenti;
- attrarre nuove professionalità e fidelizzare le risorse già presenti in azienda;
- assicurare equità di trattamento all'interno e competitività verso l'esterno;
- favorire la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e *performance*;
- garantire trasparenza.

Nel perseguire tali finalità, in maniera sostenibile e compatibile con le strategie di lungo termine del Gruppo, le politiche di remunerazione del Gruppo sono conformi al quadro regolamentare nazionale ed internazionale di riferimento applicabile, nonché al contesto normativo interno, nell'ambito del quale trovano attuazione.

La Banca, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni 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 specificità e caratteristiche 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.

2. Le regole di *governance*

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di remunerazione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali ad 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, ed estese a tutti i principali processi gestionali che impattano sulla remunerazione, 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 di normativa in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello Statuto sociale della Banca ("lo Statuto"), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal consiglio di amministrazione della Banca (il "Consiglio di Amministrazione"), che garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e nel quale sono codificati i compiti e le responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è attribuito dallo Statuto all'Assemblea ed al Consiglio di Amministrazione. L'art. 13 dello Statuto assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci, di approvare le politiche di remunerazione ed 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 nonché di 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).

Spetta invece al Consiglio di Amministrazione (art. 17 dello Statuto e sue declinazioni contenute all'interno della normativa interna della Banca) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, in particolare per quanto riguarda:

- a) le norme generali 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;
- b) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti), del direttore generale, ed 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 primo e secondo livello³ delle funzioni aziendali di controllo.

Il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca (il "Comitato Remunerazione") ed attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato Remunerazione), ha il compito di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ed al trattamento economico di tutti quei ruoli citati in precedenza la cui nomina e il cui assetto retributivo sono, in base allo Statuto, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2017 il Comitato Remunerazione si è riunito 15 volte.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi della Banca (il "Comitato Rischi") che è composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato Rischi), (i) 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 (ii) accerta, attraverso un parere a supporto del

³ E' la citata *policy* interna (e non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di secondo 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.

Comitato Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

Il direttore generale, su delega del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per i ruoli citati in precedenza (cfr. punto b) che precede) 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 preservarne l'indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche ed assicurano il contributo necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento ed al corretto funzionamento delle politiche stesse.

Infine, la funzione Risorse Umane della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico ed operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (singole società), sia per le componenti salariali fisse, sia per quelle variabili. Proprio in considerazione del ruolo svolto nella definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione e limitatamente a queste attività, la funzione è annoverata tra le funzioni aziendali di controllo, conformemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

3. La conformità

La conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento ed al tempo stesso il rispetto degli impegni assunti dal Gruppo nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione a presidiare il livello qualitativo della relazione con la clientela e ad attuare comportamenti efficaci per 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, intervengono in varie fasi del processo di attuazione delle politiche di remunerazione.

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, predisponde una nota per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità. Inoltre, di concerto con la funzione Risorse Umane della Banca, definisce l'insieme di requisiti necessari che quest'ultima è chiamata ad 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 politiche di remunerazione e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il RAF del Gruppo, riguardo alla quale produce una relazione a supporto del Comitato Rischi.

La funzione Revisione Interna della Banca è chiamata a verificare con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea ed alla normativa in vigore, portando a conoscenza del massimo organo societario gli esiti delle verifiche effettuate.

La Banca si è avvalsa, per la verifica di alcuni aspetti tecnico-legali della politica di remunerazione, dello studio BonelliErede⁴.

4. La remunerazione degli amministratori e dei sindaci

Il compenso lordo annuo spettante agli amministratori della Banca è stato deliberato dall'Assemblea del 18 dicembre 2017 al momento della nomina: per gli esercizi 2017 (nella misura pro-tempore dovuta) 2018 e 2019 è stato determinato nella misura fissa di Euro 65.000 (come nel precedente mandato).

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha stabilito il compenso lordo del Presidente, nella misura di Euro 90.000 (rispetto ad Euro 500.000 del precedente mandato).

Per il Collegio Sindacale della Banca (il "Collegio Sindacale"), la stessa Assemblea del 18 dicembre 2017 ha stabilito un compenso lordo di Euro 80.000 (rispetto ad Euro 100.000 del precedente mandato) per quanto riguarda il Presidente, di Euro 65.000 per i sindaci effettivi (come nel precedente mandato).

Completano il quadro relativo ai compensi degli amministratori la determinazione, da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 febbraio 2018, dei compensi, con decorrenza dalla data della nomina, relativi alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione: "Comitato Rischi", "Comitato per le operazioni con le Parti Correlate", "Comitato Nomine" e "Comitato Remunerazione"; al riguardo, la citata delibera del 9 febbraio 2018 ha definito un compenso lordo di Euro 25.000 per il Presidente del Comitato Rischi (Euro 30.000 nel precedente mandato), di Euro 15.000 per i componenti dello stesso e per i presidenti dei restanti tre comitati (Euro 20.000 nel precedente mandato) ed Euro 10.000 per i componenti di questi ultimi (in linea con quanto stabilito per il precedente mandato). Infine, per l'unico amministratore della Banca componente l'Organismo di Vigilanza L. 231/2001, è previsto un compenso lordo di Euro 10.000 (Euro 15.000 nel precedente mandato).

Nessun compenso è stato previsto a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e del Collegio Sindacale ed ai comitati endo-consiliari (Euro 400 la medaglia di presenza prevista nel precedente mandato). E' prevista, invece, 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.

Per il ruolo di Amministratore Delegato della Banca, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2017, nel confermare nell'incarico il Dott. Marco Morelli, stante l'applicazione del c.d. "Salary Cap" sulle remunerazioni, applicato in base ai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca (v. par. 6.3 per informazioni più dettagliate sul c.d. *Salary Cap*), non ha attribuito al Dott. Marco Morelli

⁴ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

alcun emolumento in relazione all'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 c.d. "Salary Cap" - di assumere, ricorrendone i presupposti, gli opportuni provvedimenti in ordine all'emolumento ex art. 2389, comma 3, c.c. dell'Amministratore Delegato.

Con riferimento alla remunerazione degli amministratori non esecutivi 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 per il Collegio Sindacale e presso gli organi amministrativi delle società controllate.

In osservanza alle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, non vi sono attualmente in essere pattuizioni *ex ante* che prevedano trattamenti a favore degli amministratori nel caso in cui venga meno la carica (cosiddetti "golden parachute").

5. La remunerazione del personale

5.1. 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).

Le scelte del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato nell'attuazione degli indirizzi approvati dall'Assemblea, sempre comunque guidate da logiche di equità e di sostenibilità economica, perseguono le seguenti finalità:

- **attrarre e fidelizzare** risorse di elevato standing professionale;
- **motivare e sostenere la crescita professionale** di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità o che sono portatrici di competenze strategiche o di elevate potenzialità;
- **assicurare coerenza tra assetti retributivi e valore delle professionalità**, con articolazioni funzionali alla natura ed al "peso" strategico dei ruoli e con priorità per le posizioni ad alto impatto sul business;
- **differenziare** i trattamenti secondo logiche di coerenza interna, cercando di preservare i valori della coesione e della unitarietà aziendale, sui quali poggia anche il senso di appartenenza che caratterizza i dipendenti del Gruppo.

Nella loro massima estensione, gli assetti retributivi sono composti da una **componente fissa** (così come articolata e definita dalle *Guidelines* dell'EBA su sane politiche di remunerazione, le "*Guidelines*").

EBA”⁵) e da una componente **variabile**, a seconda dei casi correlata alla *performance* (del Gruppo, dell’unità di appartenenza ed individuale), o ad altri parametri (quali la permanenza del rapporto) o relativa a **compensi per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica**.

La combinazione tra componente fissa e variabile (c.d. “*pay mix*”) è definita per ciascuna sottocategoria, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione dei rischi. Per tutti i dipendenti ed il personale più rilevante del Gruppo, l’**incidenza massima della componente variabile sul fisso** è determinata ex-ante.

Di seguito si evidenziano, gli elementi fondamentali che ne caratterizzano l’articolazione.

5.2. La remunerazione fissa

La componente fissa è generalmente di entità tale da remunerare il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alla singola posizione ed è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente (e, in casi estremi, anche azzerarsi) in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Per i **quadri direttivi e le aree professionali**, che costituiscono la grande maggioranza della popolazione aziendale (98,8%, di cui 59,9% aree professionali), i livelli tabellari per le diverse categorie previsti dalla normativa di settore, sono in alcuni casi integrati da interventi tesi a valorizzare il contributo manageriale e specialistico alle attività del Gruppo ed a riflettere una migliore correlazione tra i gradi sopra citati, le posizioni organizzative e le retribuzioni.

Per quanto riguarda poi i **dirigenti**, la componente fissa è determinata sempre in base al ruolo ed alle responsabilità, avendo presenti i livelli retributivi espressi dal mercato, in particolare dal sottoinsieme composto da realtà aziendali simili per modello di business e complessità organizzativa, e nel rispetto della coerenza interna. In particolare il Gruppo si avvale della metodologia del c.d. “*Global Grading System*”, sviluppata dalla società di consulenza internazionale Willis Towers Watson che consente di costruire un ordinamento decrescente dei ruoli aziendali e di confrontare le diverse professionalità con i livelli espressi dal mercato.

Ad integrazione della retribuzione annua lorda, possono essere attribuite, a soggetti (di tutte e tre le categorie sopra menzionate) che ricoprono determinate posizioni o ruoli o lavori in determinate sedi, componenti fisse di natura ricorrente, predeterminate *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione basati sulla complessità del ruolo esercitato, non collegate alla *performance* e 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. Sono esempi di attribuzioni della specie le indennità di posizione (si veda ad es. il paragrafo 5.2.1 che segue relativo alle indennità delle funzioni di controllo).

⁵ EBA Guidelines del 27/6/2016; cfr. in particolare rileva il paragrafo n. 117 che definisce le condizioni per le quali una remunerazione può essere trattata come fissa.

5.2.1. L'indennità delle funzioni aziendali di controllo

Ai **responsabili delle funzioni aziendali di controllo** sino al terzo livello organizzativo ed al **dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili** è assegnata un'**indennità di posizione** che può essere ricondotta, secondo i principi di cui alle *guidelines* EBA, alla retribuzione fissa in quanto: (i) è esclusivamente volta a remunerare la specificità del ruolo ricoperto; (ii) il diritto all'assegnazione viene meno là dove il beneficiario cessa di ricoprire tale ruolo (iii) è determinata dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'anno (*ex-ante*) in base a specifici criteri di valutazione basati sulla complessità del ruolo esercitato (iv) non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla *performance* aziendale.

Per tutti i sopraelencati beneficiari dell'indennità, al fine di evitare il ricorrere di conflitti di interesse, anche potenziali, è stabilita l'esclusione da tutte le forme di retribuzione variabile (di cui ai paragrafi 5.3.1 e 5.3.3) direttamente o indirettamente collegate alla *performance*.

5.2.2. 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, nell'ambito di apposite commissioni paritetiche, vengono stabiliti, anche in via sperimentale e comunque in un'ottica di sostenibilità complessiva, nuovi istituti di *Welfare Aziendale* (es. MP Solidale⁶, Lavoro Agile) e sono confermati i consolidati strumenti a sostegno della persona - definiti di volta in volta con le organizzazioni sindacali ed approvati dal Consiglio di Amministrazione - fra i quali ricordiamo quelli destinati alla generalità dei dipendenti come, a titolo esemplificativo:

- il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare, previsto per tutti i dipendenti nella misura attuale del 2,5%, calcolato in via transitoria dal 1/1/2016 al 31/12/2018 sulla base delle misure di solidarietà, sul 77% delle voci previste dal CCNL con esclusione della tredicesima mensilità;
- la Polizza Infortuni e la Copertura Sanitaria, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex-dipendenti nel Fondo di Solidarietà ed in quiescenza, inclusi i familiari a carico;
- i buoni pasto, a favore di aree professionali, quadri direttivi e dirigenti con assetto retributivo non personalizzato;

⁶ 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 alla categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

- le condizioni agevolate su operazioni bancarie (raccolta, finanziamento, altri servizi bancari);

e quelli concessi ad personam come:

- la fornitura dell'alloggio in sublocazione per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento ad iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'indennità di pendolarismo;
- l'auto aziendale ad uso promiscuo, con oneri a carico della Banca, per: dirigenti con trattamento "personalizzato"; responsabili di strutture con assegnazione discrezionale revocabile; ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio;
- coperture assicurative caso invalidità permanente da malattia e caso morte da malattia, per la categoria dei dirigenti.

5.3. La remunerazione variabile

La parte variabile della retribuzione integra la parte fissa ed è collegata ai risultati conseguiti nel breve e nel medio/lungo termine o ad altri parametri (es. periodo di permanenza). La correlazione con la performance 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.

Nei tre paragrafi successivi (5.3.1, 5.3.2 e 5.3.3) 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 invece descritte nel par. 5.5.1.

5.3.1. Le componenti "core"

Nell'ambito delle leve variabili sono largamente prevalenti, in termini di dotazioni ed ampiezza della popolazione interessata (nei limiti della loro possibilità di attivazione), quelle leve che hanno uno stretto legame con la *performance* del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- obiettivi che creino un collegamento puntuale tra sostenibilità, rischiosità e remunerazione;
- condizioni di attivazione ed erogazione formalizzate e trasparenti;
- identificazione *ex-ante* dei c.d. *bonus pool*;
- *bonus target* individuali predefiniti (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle.

Lo strumento adottato dalla Banca per i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei quadri direttivi è il **Premio Variabile di Risultato** (il "PVR"), previsto dall'art. 52 CCNL 19/1/2012 (rinnovato con Accordo 31/3/2015) ed introdotto nel Gruppo con la contrattazione di II livello di fine 2015 al fine di perseguire più elevati livelli di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti tesi al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, il PVR 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 industriale.

Per quanto riguarda il *management*, la leva incentivante progettata dal Gruppo per creare trasmissione rispetto al sistema di obiettivi assegnati alle risorse operative del Gruppo e per focalizzare l'attenzione sugli obiettivi strategici è l'**MBO** ("*Management by Objectives*"). Lo strumento, che non ha mai trovato attivazione fino ad oggi, è costruito a partire dal peso organizzativo dei ruoli di responsabilità, attribuito secondo la citata metodologia del c.d. *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 quelle 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.

Infine, 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 (c.d. "*gate*"), della struttura di appartenenza nonché del contributo individuale.

5.3.2. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, eccedenti rispetto all'importo del preavviso⁷, 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 di tempo in tempo vigente⁸ e sempre nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

I criteri di quantificazione ed i limiti al compenso previsti dall'Assemblea sono esposti nella Sezione II del documento.

Come già riportato nella relazione sulla remunerazione del 2017, si ricorda che il contratto dell'attuale Direttore Generale ed Amministratore Delegato prevede, in caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca entro tre anni dalla data di assunzione, il riconoscimento - in applicazione dei criteri e delle modalità di erogazione stabiliti nelle politiche di remunerazione di Gruppo, approvate dall'Assemblea, tempo per tempo vigenti e della normativa anche regolamentare tempo per tempo vigente - di un importo sino a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto, da erogarsi subordinatamente alla rinuncia ad ogni e qualsivoglia domanda o pretesa nei confronti della Banca e del Gruppo.

⁷ Nel lavoro a tempo indeterminato, come previsto dagli Art. 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.

⁸ Non sono quindi presenti pattuizioni che predeterminino in misura fissa *ex-ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

5.3.3. Altre componenti variabili

Completano la gamma degli strumenti:

- i **Contest**, leve dal costo 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;
- limitate erogazioni **Una Tantum** su figure ritenute particolarmente meritevoli, a rafforzamento della motivazione e dell'*engagement*; la specifica dotazione - di importo contenuto - è prevista ed approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione dell'Amministratore Delegato.

In alcuni casi possono essere accordati al momento dell'assunzione **Bonus d'Ingresso**, e talvolta corrisposti, per finalità di *retention*, con modalità parzialmente differita (a maggior tutela dell'interesse aziendale).

Infine, per la gestione di situazioni critiche, alle componenti sopra citate si possono aggiungere, per limitate figure di *business*, altre attribuzioni legate alla permanenza in azienda o all'esercizio del ruolo (es. **patti di non concorrenza** e altri strumenti simili).

5.4. 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 ad 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.

5.5. La remunerazione dei consulenti finanziari

A decorrere dal 29/12/2017, la Banca ha dato avvio alla promozione e 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". Allo stato attuale, tuttavia, 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 ad operare per conto della Banca) ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti.

La Banca non si avvale, attualmente, di consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

Nell'anno 2017, il Gruppo si è invece 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; e

- di una rete di Agenti AXA con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza⁹.

Con riferimento alla rete di Agenti AXA, la struttura remunerativa adottata non prevede la componente "non ricorrente" derivante da eventuali componenti d'incentivazione bensì esclusivamente una componente "ricorrente" derivante dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita per la distribuzione di prodotti e servizi.

Si segnala infine che è allo studio la futura implementazione del c.d. "lavoro ibrido", nel cui ambito la Banca verrebbe ad avvalersi, anche direttamente, di consulenti finanziari operanti in qualità di agenti. La Banca ha infatti elaborato un nuovo modello teorico che si affiancherebbe a quanto oggi previsto ed il cui costo sarebbe maggiormente correlato all'andamento dei livelli di produttività; al centro di tale modello verrebbe a trovarsi una nuova figura commerciale, c.d. "ibrida", con adesioni su base volontaria, in parte operante "in sede" come *private banker* (nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato) e in parte "fuori sede" come consulente finanziario (nell'ambito di un rapporto di agenzia avente ad oggetto attività distinte). In base a tale progetto, ciascuna distinta attività verrebbe remunerata in coerenza con l'oggetto della stessa, il quadro normativo e regolamentare vigente e i principi delle presenti politiche di remunerazione. In particolare, l'attività svolta nell'ambito del rapporto di agenzia verrebbe remunerata solo con compensi provvigionali di c.d. natura ricorrente.

5.5.1. La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

La politica di remunerazione e incentivazione relativa ai consulenti finanziari di Widiba è definita nel presente paragrafo che compiutamente rappresenta la specifica politica della rete dei consulenti finanziari nell'ambito di quella di Gruppo a cui si rimanda per tutti gli aspetti non espressamente indicati e/o derogati nel presente paragrafo.

I consulenti finanziari sono legati a Widiba da un contratto di agenzia sulla base del quale il consulente finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto esclusivamente di Widiba – la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti finanziari, dei servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata. 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 esclusivamente tra il cliente e Widiba.

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

⁹ Gli Agenti AXA sono agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti in servizi di pagamento o agenti in attività finanziari, sempre su mandato ricevuto da Widiba.

SLU

- n. 606 consulenti finanziari, di cui;
- n. 54 *district manager*;
- n. 11 *area manager*.

Gli *area manager*, che operano a diretto riporto del responsabile della rete di consulenti finanziari (dirigente di Widiba), sono suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei consulenti finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla direzione aziendale rete e si avvalgono del supporto dei *district manager*.

La direzione rete di Widiba si avvale, per il supporto alla rete, di strutture interne a Widiba, con compiti di presidio e controllo delle attività sul territorio e di supporto all'attività commerciale.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente. Si riportano di seguito le caratteristiche principali e le specificità di tale sistema remunerativo.

La remunerazione complessiva dei consulenti finanziari è costituita¹⁰ da una parte "ricorrente" (provvigioni di vendita e di gestione) e una parte "non ricorrente" (essenzialmente da piani pluriennali incentivanti e fidelizzanti):

- la componente ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari è la remunerazione provvigionale riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati dagli stessi, quale "ordinaria" forma di remunerazione dell'agente;
- la componente non ricorrente della remunerazione è rappresentata dalla parte della remunerazione la cui corresponsione è (i) oggettivamente condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali previsti da Widiba così da poterne desumere una specifica funzione incentivante e (ii) ispirata allo stesso tempo a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e al contenimento dei rischi legali e reputazionali, mediante l'adozione di correttivi volti ad assicurare le finalità prudenziali previste dalle Disposizioni di Vigilanza. Widiba, in linea con le prassi di mercato, riconosce ai consulenti finanziari incentivazioni costruite con l'obiettivo di indirizzare l'attività commerciale della rete al raggiungimento degli obiettivi specifici definiti tenendo in debita considerazione le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo del Gruppo, in modo da premiare i risultati effettivamente conseguiti, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali) e privilegiando criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti¹¹.

¹⁰ Secondo quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza.

¹¹ Widiba ha a tal fine sviluppato una specifica metodologia intesa a valutare il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari basandosi su indicatori relativi (i) al profilo soggettivo del consulente (informazioni

A handwritten signature in black ink is written over a faint circular stamp or watermark on the right side of the page.

A small handwritten signature or mark is located at the bottom right corner of the page.

Più in dettaglio Widiba:

- ai fini dell'individuazione della "remunerazione complessiva" percepita in ciascun esercizio, utilizza il "principio di cassa" ovvero la somma della componente di remunerazione "ricorrente" e "non ricorrente" liquidata nell'anno di riferimento, calcolata considerando, in linea con le previsioni delle *Guidelines* EBA (cfr. in particolare il paragrafo n. 85 delle *Guidelines* EBA),
 - per la componente di remunerazione ricorrente, la remunerazione provvisoria riconosciuta con riferimento ai prodotti e servizi collocati nel precedente esercizio finanziario e normalmente erogata durante il medesimo;
 - per la componente di remunerazione non ricorrente, gli importi che sono stati riconosciuti nel precedente esercizio finanziario indipendentemente dalla competenza (che può essere relativa a più esercizi precedenti);
- per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, utilizza le previsioni delle citate *Guidelines* EBA (cfr. in particolare il paragrafo n. 189¹² delle *Guidelines* EBA).

Si sottolinea che i sistemi di incentivazione per i 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 dai propri clienti (c.d. *Pay-In*). Tali incentivazioni sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (ad es. *Contest* annuali che assegnino un premio sotto forma di corsi di formazione, ecc.).

Inoltre, con particolare riferimento alla componente non ricorrente, si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato da Widiba prevede i seguenti principi:

- la componente non ricorrente è determinata *ex-ante* sulla base di parametri definiti;
- l'inserimento - in coerenza con quanto previsto dalla normativa regolamentare vigente - di *gate* contenenti condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo nonché specifici *gate* di accesso riferiti a Widiba, oltre a indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati esclusivamente all'avverarsi delle stesse e nel rispetto dei termini previsti e comportano la decadenza da ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto

e dati riferiti al consulente) e (ii) al profilo oggettivo riguardante l'operatività posta in essere dal consulente (fenomeni e operatività della clientela).

¹² Secondo cui "per i periodi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, gli enti possono, in alternativa, tenere conto in ciascun anno del periodo di riferimento dell'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuto alla fine del periodo di riferimento, diviso per il numero di anni del suddetto periodo".

eventualmente percepito a tale titolo) qualora si manifestino entro due anni dalla scadenza del relativo sistema; la componente non ricorrente tiene quindi conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, delle condizioni patrimoniali e di liquidità di Widiba e del Gruppo nel suo complesso (attraverso *gate* di accesso sopra menzionati) e dei rischi e risultati individuali in coerenza con gli incarichi accessori eventualmente affidati ai singoli consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;

- la parte di remunerazione non ricorrente è assoggettata a meccanismi di correzione *ex-post* idonei a riflettere (i) i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali (ii) in modo efficace ed anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione non ricorrente stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

Di seguito si descrivono in sintesi i principali sistemi incentivanti e fidelizzanti della rete di consulenti finanziari in essere presso Widiba che mirano a stimolare la rete nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali, individuati annualmente in funzione dei parametri definiti dal piano commerciale, e che concorrono a definire la componente non ricorrente della remunerazione di ciascun consulente finanziario:

- Sistema Fidelizzante: *fidelity plan* a favore dei consulenti non beneficiari di *bonus* da proposta economica o altri *bonus* fidelizzanti;
- Sistema Premiante: componente aggiuntiva non ricorrente di remunerazione che include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo a breve termine (1 anno) e collegati ad un importo minimo di raccolta;
- *Extra Management Fee*: beneficio economico 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 ad un determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale ad una percentuale stabilita;
- Premio Produttività – Premio Qualità: beneficio economico rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui al contratto d'agenzia;
- *Bonus Recruiting*: beneficio economico a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete.

Con l'obiettivo di trattenere, ingaggiare ed attrarre risorse chiave per la *performance*, è fatta salva la possibilità, per i competenti organi di Widiba di innalzare a 2:1, ad esclusivo beneficio dei consulenti

finanziari di Widiba rientranti nel perimetro del personale più rilevante¹³, il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa rispetto al rapporto massimo vigente (1:1).

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); e, conseguentemente
- iii) volto anche a) a mantenere la competitività di Widiba sul mercato, b) 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 prospettive, sulla capacità del Gruppo e della controllata Widiba di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali e ciò 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 2018 del Gruppo, Widiba potrà procedere ad esperire 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).

6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017

6.1. Variazioni del perimetro del personale più rilevante

Nel corso del 2017 il perimetro del personale più rilevante¹⁴ è passato da 189¹⁵ a 260 posizioni per le motivazioni indicate nel prosieguo del documento (cfr. par. 7.2).

Nel Prospetto A - Informazioni quantitative sul 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.

¹³ Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per tutti gli altri consulenti finanziari non rientranti nella qualifica di personale più rilevante, il limite al rapporto fra remunerazione fissa e variabile non trova applicazione.

¹⁴ Rilevato ad inizio anno per le Politiche di Remunerazione 2017.

¹⁵ Perimetro al netto delle richieste di esclusione presentate alle autorità competenti.

6.2. Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2017 è stato determinato, oltre che dagli effetti incrementali dovuti al CCNL, dagli effetti delle manovre straordinarie proseguite nell'anno:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto dell'uscita di 2.246 risorse, compresi 50 dirigenti;
- le misure di contenimento del costo del lavoro, dove l'accordo stipulato il 24/12/2015 con le organizzazioni sindacali aziendali prevede nel triennio 2016-2018 importanti elementi di impatto¹⁶. In particolare: sospensione dell'attività lavorativa per 5 o 6 giornate lavorative (in funzione dei livelli di RAL), 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) nonché un contributo pari al 2,5% per il personale con retribuzione annua lorda superiore a Euro 150.000, sulla quota di retribuzione eccedente tale importo.

Per i dirigenti, oltre alle suddette manovre ed alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. FOC¹⁷, si aggiunge: (i) la citata donazione volontaria a MP Solidale di una o più giornate di ferie¹⁸ o di quote della retribuzione; (ii) la soppressione, introdotta a partire dal 2013, dell'istituto delle ferie 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 non godute ed ai relativi arretrati.

I limitati interventi retributivi sulla remunerazione fissa effettuati nell'anno (ca. 295 nell'intero Gruppo, pari allo 1,3% dei dipendenti¹⁹), hanno riguardato, anche in termini di *retention*, figure critiche per il *business*, sono stati improntati ad una forte selettività e all'allineamento ai valori di primo quartile o mediani espressi dal mercato su posizioni di analoga responsabilità; sono stati anche previsti, in alcuni casi, specifici impegni di stabilità.

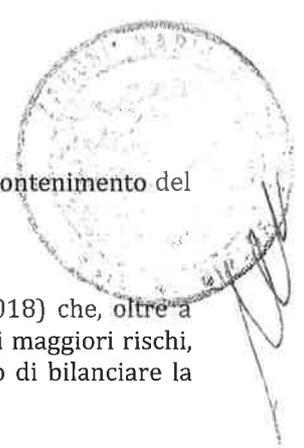
Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 4, rispetto ad una media di n. 12 nel triennio precedente), redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, si posizionano intorno ai livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative anche in ottica di coerenza con i livelli mediani interni.

¹⁶ Tale impatto è comunque inferiore a quello avuto nel triennio 2013-2015 per le misure di contenimento del costo del lavoro allora vigenti.

¹⁷ Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione.

¹⁸ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.

¹⁹ Cui si aggiungono n. 45 passaggi alla categoria dei Dirigenti (a far data dal 1° gennaio 2018) che, oltre a premiare alcune risorse per il peso delle responsabilità attualmente ricoperte ed i conseguenti maggiori rischi, distintesi per performance, impegno, e caratteristiche manageriali espresse, hanno consentito di bilanciare la composizione interna degli organici.



SW

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva fissa del personale di Gruppo²⁰ (organici ed organigrammi al 31/12/2017; importi in euro):

REPORT GRUPPO (RAL)

Cluster	Dip. 31/12/2017	RAL Media 2017	Dip. 31/12/2016	RAL Media 2016
<i>AD e Top Management</i>	19	341.568	17	427.529
<i>Altri Dirigenti</i>	260	121.624	302	123.193
<i>Quadri Direttivi e Aree Professionali</i>	23.184	44.665	25.247	44.822
	23.463	45.758	25.566	45.999

I livelli medi complessivi di RAL del Gruppo mostrano una diminuzione dovuta alle uscite, avvenute nel corso del 2017, di risorse con elevata anzianità di servizio per adesione al Fondo di Solidarietà; tale riduzione ha più che bilanciato la modesta crescita delle retribuzioni dovuta al CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi nonché i limitati interventi retributivi. In evidente flessione gli assetti dei livelli manageriali complessivi, peraltro passati, in termini di entità numerica da n. 319 a n. 279 al 31 dicembre 2017; in particolare, sul *Top Management* ha influito l'applicazione del citato *Salary Cap* a partire dal 4 luglio 2017 (cfr. anche par. 6.3).

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 un dipendente (l'Amministratore Delegato/Direttore Generale; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni²¹) ed un Consulente Finanziario di Widiba (e quindi, ricordiamo, operante in qualità di agente sulla base di specifico mandato; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1,5 e 2 milioni²²).

Di seguito invece una rappresentazione delle remunerazioni di Gruppo per comparti di attività:

REPORT GRUPPO PER AREE DI ATTIVITA' (RAL + altre voci fisse) (*)

	Dip. 31/12/2017	Σ Retribuzioni	Valori Medi
<i>Privati</i>	17.591	772.047.490	43.889
<i>Corporate</i>	1.059	56.896.217	53.726
<i>Finanza</i>	202	11.711.910	57.980
<i>Service e C.C.</i>	4.611	244.315.958	52.985
	23.463	1.084.971.576	46.242

²⁰ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.

²¹ Si ricorda che il citato *Salary Cap* è stato applicato, come previsto dallo specifico *commitment*, a partire dal 4 luglio 2017 (cfr. par. 6.3).

²² Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).

SUK

(*) Rispetto alla tabella precedente la voce ricomprende, oltre alla RAL, anche voci retributive fisse revocabili (es. indennità di posizione, indennità Funzioni Aziendali di Controllo, ecc.)

Infine, con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo (non destinatari di eventuali sistemi incentivanti), è stata accordata una **indennità di posizione** per l'esercizio 2017 mediamente pari al 12% delle relative RAL.

6.3. Applicazione di specifici vincoli regolamentari

Il 4 luglio 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 della Banca (i c.d. "Commitments") a far data dal 4 luglio 2017 e fino alla fine del periodo di ristrutturazione (31/12/2021). Fra questi rileva, in questo ambito, l'impegno del Gruppo affinché applichi severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti del 2016 moltiplicato per dieci. In applicazione di tale *commitment* la Banca ha provveduto a contenere, entro il massimale sopra menzionato, l'erogazione del compenso del precedente Presidente e la remunerazione dell'Amministratore Delegato e di altre figure apicali.

Inoltre il Gruppo, nell'attuazione delle politiche retributive nel corso del 2017, ha dovuto tener conto dei vincoli dettati dall'art. 141 della Direttiva Europea 2013/36 UE (la "CRDIV") che pone "limiti alle distribuzioni", *inter alia*, di remunerazione variabile laddove non siano rispettati i requisiti di capitale previsti. Il Gruppo si è infatti venuto a trovare, da inizio 2017 e sino all'aumento di capitale avvenuto ad agosto 2017, in una situazione ricadente nella fattispecie sopra menzionata; stante ciò, in tale periodo non sono stati assunti obblighi di pagamento di alcuna delle forme retributive variabili previste nelle politiche di remunerazione 2017.

6.4. La remunerazione variabile 2017

Il Gruppo nel 2017 non ha proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti programmati, declinati nelle componenti "core" programmate (PVR per quadri direttivi ed aree professionali ed "MBO" riservato ai dirigenti), descritte nella relazione sulla remunerazione 2017. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse. Si ricorda infatti che, anche laddove l'attivazione dei sistemi variabili incentivanti fosse stata effettuata, entrambe le componenti avrebbero dovuto rispettare, come prerequisite, il raggiungimento di un utile netto maggiore di zero, condizione ritenuta non realizzabile già in sede di definizione del piano di ristrutturazione 2017-2021.

Nel 2017, nel rispetto dei sopra descritti vincoli dettati dall'art. 141 della CRDIV la Banca ha fatto ricorso sia a specifici strumenti mirati a basso impatto di costo (**Contest**), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti (di rete o della filiera del credito e comunque con esclusione del personale più rilevante) per specifici risultati raggiunti, sia a selettive erogazioni **Una Tantum** su figure critiche ritenute particolarmente meritevoli, a rafforzamento della motivazione e

dell'*engagement*; solo un'erogazione è stata effettuata a favore di un membro del personale più rilevante²³.

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**.

A fronte delle 134 assunzioni effettuate nell'anno (di cui 4 dirigenti), sono stati pattuiti 5 **Bonus d'Ingresso**, per un valore medio erogato nel 2017 di Euro 3.600. A questi si aggiungono 5 *tranche* relative a *bonus* di ingresso pattuiti negli esercizi precedenti, per un valore medio nell'anno pari a Euro 23.800.

Per quanto riguarda le **risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro** perfezionate nell'anno, che hanno riguardato 35 risorse (di cui 34 dirigenti), gli importi accordati, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di specifiche *policy* adottate dal Gruppo ed in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate ed a garantire equità di trattamento. Con riferimento al perimetro del personale più rilevante, nel 2017 sono stati risolti consensualmente - sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso, e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - 9 rapporti di lavoro; l'incentivo medio corrisposto a fronte di tali risoluzioni (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari a Euro 228.000), è stato pari a Euro 61.000.

Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessun incentivo corrisposto ha superato la soglia di esenzione di Euro 100.000 .

7. Le politiche di remunerazione 2018

7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare

Con riferimento al quadro normativo nazionale non si sono registrate evoluzioni nel corso dell'anno 2017. Pertanto, la Banca ha mantenuto focalizzata l'attenzione verso le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare 285/2013) che hanno recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva 2013/36/UE (CRDIV).

Per quanto invece riguarda il quadro normativo europeo, si evidenzia che:

- con riferimento alle "*Guidelines of sound remuneration policies*", emanate dalla *European Banking Authority* (EBA) il 21 dicembre 2015 in forza degli articoli 74 e 75 della Direttiva 2013/36/UE (CRDIV), nonostante la Banca d'Italia abbia dichiarato di volersi conformare entro il 30 giugno 2017, allo stato attuale non sono state recepite nel nostro ordinamento; le nuove linee guida

²³ Ovviamente, nessuna erogazione è stata a favore di percettori dell'indennità di Funzione Aziendale di Controllo.

sono tuttavia entrate in vigore dal 1° gennaio 2017 e pertanto le presenti politiche di remunerazione già sostanzialmente le riflettono²⁴;

- in relazione alle “*Guidelines on remuneration policies and practices related to the sale and provision of retail banking products and services*”, emanate dall'EBA in data 28 settembre 2016 e contenenti gli Orientamenti che specificano i requisiti per la formulazione e l'attuazione di politiche e prassi di remunerazione in relazione all'offerta e alla fornitura ai consumatori di prodotti e servizi bancari (con l'obiettivo di tutelare i consumatori contro i pregiudizi che possono derivare da incentivi non corretti del personale di vendita), la Banca D'Italia ha comunicato l'intenzione di volersi conformare, a decorrere dalla data di applicazione degli Orientamenti ovvero il 13 febbraio 2018, anche se, al momento della stesura della presente relazione, non sono intervenute modifiche nella normativa nazionale;
- Si evidenzia infine che il 4 gennaio 2018 la BCE ha comunicato alle banche vigilate che la stessa Autorità di Vigilanza presta particolare attenzione alle *policy* di remunerazione ed ha richiesto di adottare *policy* di remunerazione variabile prudenti e *forward looking*. In particolare è stato raccomandato di applicare una *policy* che consenta di raggiungere i requisiti patrimoniali *fully loaded*, incluso il requisito combinato di riserva di capitale, ed i requisiti risultanti dal c.d. processo “SREP” (*Supervisory Review and Evaluation Process*) attraverso un percorso conservativo (almeno lineare).

Relativamente alle altre novità che nel 2017 hanno contribuito ad arricchire il quadro normativo di riferimento, ricordiamo:

- la pubblicazione, in data 27 aprile 2017, dell'atto congiunto Banca d'Italia - Consob, contenente le proposte di modifica al “Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob” in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva. In particolare, l'atto recepisce le regole in materia di remunerazioni contenute nella direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”) introducendo una disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione unitaria ed organica per il settore del risparmio gestito e mirando ad assicurare un quadro di regole omogeneo per i gestori di OICVM e di FIA;
- la pubblicazione da parte dell'ESMA, in data 05 ottobre 2017, di un aggiornamento alle proprie Q&A sull'applicazione della Direttiva 2011/61/UE (“AIFMD”) e della Direttiva 2009/65/CE (“UCITS”) sul regime di trasparenza connesso alla remunerazione del personale di un gestore di fondi di investimento alternativi cui sono state delegate attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, nonché più in generale sulle modalità di indicazione della remunerazione del personale del gestore di fondi di investimento alternativi nelle relazioni annuali;
- la pubblicazione da parte della Commissione Europea, in data 20 dicembre 2017, della proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2013/36/UE (“CRDIV”) e 2014/65/UE (“MiFID II”);

²⁴ Tuttavia, nel corso dell'anno 2018 potrebbero rendersi necessari ulteriori approfondimenti in relazione alla eventuale pubblicazione delle nuove Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.

- l'attività di *benchmarking* svolta dall'EBA mediante una *data collection* diretta sugli intermediari sfociata nella pubblicazione in data 2 febbraio 2017 del "*Report On High Earners*" (dati raccolti con riferimento al 2015), ovvero soggetti con remunerazione superiore a Euro 1 milione.

7.2. Il personale più rilevante 2018

Le Disposizioni di Vigilanza prescrivono che il processo di definizione del perimetro del personale più rilevante a livello di capogruppo (sulla base dei criteri standard EBA di cui Regolamento delegato UE n. 604, del 4 marzo 2014), sia preceduto da valutazioni condotte a livello di singole componenti del Gruppo, pur rimanendo sulla capogruppo il compito di assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

L'esercizio di identificazione come sopra effettuato ha portato ad una variazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo dalle n. 189 posizioni rilevate ad inizio 2017 (ed aggiornato trimestralmente, limitatamente al personale identificato in base ai criteri qualitativi, nel corso dell'anno) alle n. 260 del nuovo perimetro, così ripartite²⁵:



²⁵ La composizione e la popolosità del perimetro sono soggette a cambiamenti per fattori di origine prevalentemente organizzativa e gestionale. I valori di RAL esposti si riferiscono al valore teorico annuo e quindi non tengono conto delle previsioni di contenimento del costo del lavoro contenute nel citato accordo del 24/12/2015 nonché delle rinunce del *management* ai propri compensi a favore di MP solidale.

Criteria 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	-	-
Art. 3. par. 2 - Amministratori non esecutivi	26	-
Art. 3. par. 3 - Direttore Generale della Banca	1 *	466.250
Art. 3 par. 3 - Vice Direttore Generale	2	844.264
Art. 3 par. 3 e 9 - Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	89 **	17.497.901
Art. 3 par. 4 e 7 - Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	27	3.795.522
Art. 3 da par. 5 a 15 - Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	87 ***	7.239.538
Art. 4 - Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	28	6.464.944
Totale complessivo	260	36.308.418

* 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

Il perimetro identificato è in incremento rispetto al 2017 in seguito all'utilizzo di un processo di identificazione ancor più rigoroso (sia a livello di Gruppo che di singola Società), ad una più capillare allocazione del capitale interno del Gruppo ed infine ad alcune modifiche organizzative intervenute nella struttura del Gruppo.

La Banca ritiene di non dover ricomprendere nel citato perimetro n. 41 consulenti finanziari di Widiba con remunerazione complessiva 2017 inferiore a Euro 750.000 in quanto, 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), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto. Tale esclusione sarà oggetto di apposita richiesta di autorizzazione alle autorità competenti nei tempi e modi previsti dalle normative vigenti (cfr. il citato Regolamento delegato UE n. 604/2014 e la decisione UE 2015/2218 della Banca Centrale Europea).

Il perimetro identificato di personale più rilevante potrà essere oggetto di eventuali revisioni in corso d'anno (anche in base al riscontro da parte delle autorità alla citata richiesta di esclusione) che saranno sottoposte periodicamente al Comitato Remunerazione e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea in sede di consuntivazione delle politiche di remunerazione attuate nell'anno precedente.

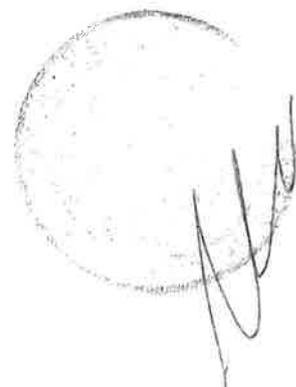
7.3. Le politiche retributive per il 2018

7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione - personale più rilevante

Nel rispetto dei requisiti che le regole in materia di remunerazione ed incentivazione impongono sulla remunerazione variabile del personale più rilevante, ovvero:

- corresponsione suddivisa tra parte *up-front* e parte differita e, in ognuno di questi due ambiti, tra *cash* e strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*;
- erogazione in un arco temporale di minimo tre anni;
- assoggettamento della componente differita a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw-back*) idonei a riflettere i livelli di *performance risk-adjusted* ed i livelli patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del rapporto di lavoro con la Banca;
- limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa ad un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)²⁶;
- definizione di una percentuale di differimento non inferiore al 60% in non meno di 5 anni per componenti variabili di importo particolarmente elevato;

l'erogazione di componenti variabili al personale più rilevante avviene nell'ambito dei seguenti parametri massimi approvati dall'Assemblea, differenziati per *cluster* in funzione della rispondenza ai criteri di individuazione di cui alle *Guidelines* EBA (*senior management, risk takers*, criteri quantitativi, ecc.); nella tabella sono anche indicati i meccanismi di *malus* previsti per il Gruppo, ferma restando la possibilità per le controllate di definirne di ulteriori e specifici della singola entità:



²⁶Salvo quanto sopra illustrato al par. 5.5 con riferimento ai Consulenti Finanziari di Widiba

Cluster di personale più rilevante	Nr.	% max di variabile sul fisso	Quota Up-Front ¹	Quota Differita	Erogazione componente differita	Meccanismi di aggiustamento ex-post per i rischi ²
1) AD + TOP MANAGEMENT + ALTRI PRIMI RIPORTI DELL'AD ³	21	100%	40%	60%	Pro-rata in 5 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	MALUS , verifica ad ogni erogazione del simultaneo raggiungimento di: - CET1 Ratio > Risk Capacity RAF 2018 - NSFR > Risk Capacity RAF 2018 - RAROC > 0 CLAW-BACK , sono soggetti a restituzione gli incentivi riconosciuti e/o pagati a soggetti che abbiano concorso a determinare danni alla integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca o del Gruppo, ovvero abbiano tenuto comportamenti fraudolenti o di colpa grave. Tali iniziative sono previste anche in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 385 del 1 settembre 1993 (il "TUB") (Esponenti aziendali) ovvero quando il soggetto sia parte interessata ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione. In caso di Claw-Back, sono automaticamente attivati meccanismi di malus su eventuali componenti differite future.
2) RISK TAKERS A + FUNZIONI DI SUPPORTO	62	80%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
3) RISK TAKERS B + ALTRO PERSONALE RIENTRANTE NEL PERIMETRO	139	60%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
4) AREA MANAGER E CONSULENTI FINANZIARI DI WIDIBA	12	200%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
TOTALE (NON INCLUDE N. 26 AMMINISTRATORI IN QUANTO NON DESTINATARI DI VARIABILE)	234					

¹ Corrisposta 50% cash e 50% in strumenti finanziari

² I meccanismi di aggiustamento ex post vengono determinati ed approvati di anno in anno in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF); il malus agisce sulla componente differita in erogazione nell'anno

³ Il "Top Management" è composto dai Vice Direttori Generali e dai Responsabili di Direzione; gli "altri I riporti dell'AD" inclusi nel Cluster 1 non comprendono lo Staff Regulatory Relationship e la Segreteria del Collegio Sindacale

Per i consulenti finanziari rientranti nel personale più rilevante, i meccanismi di *malus* applicati sono il CET1 *ratio* e l'NSFR di Gruppo, cui si aggiungono indicatori specifici "idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca"²⁷.

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 tutti i cluster di personale più rilevante ad eccezione del primo** (che ricordiamo comprende, AD, Top Management ed altri primi riporti dell'AD), è stabilita una **soglia di significatività del**

²⁷ Cfr. Disposizioni di Vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV, art. 1.

bonus²⁸ pari a Euro **40.000**, al di sotto della quale ogni pagamento è interamente *cash ed up-front*. La suddetta soglia è innalzata a Euro 70.000 per i soli consulenti finanziari di Widiba inclusi nel personale più rilevante (in considerazione del fatto che tali soggetti, mediamente, sono beneficiari di remunerazioni complessivamente più elevate, a fronte dell'assunzione di rischi inferiori).

Tali soglie - in linea con le migliori prassi di mercato - che **non trovano comunque applicazione qualora tale ammontare risulti superiore al 50% della RAL** percepita dal membro del personale più rilevante, sono reputate idonee ad 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 alla individuazione del perimetro del personale più rilevante, sia per quanto riguarda l'individuazione delle soglie massime teoriche di variabile (vedi tabella sopra).

I meccanismi di **malus e claw-back** indicati nella tabella sopra riportata vengono formalizzati in occasione di ogni attivazione di componente variabile (apertura del sistema incentivante o risoluzione del rapporto di lavoro) o all'assunzione per i nuovi dipendenti. Tali documenti contrattuali includono altresì pattuizioni che pongono il divieto per il personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

I meccanismi di *malus* e *claw-back* applicati dalla Banca possono prevedere un'incidenza differenziata degli stessi sull'ammontare delle remunerazioni variabili (a seconda, a titolo esemplificativo, della tipologia di eventi verificatisi, della relativa gravità, del grado di imputabilità e responsabilità del singolo manager interessato, del grado di mancato raggiungimento delle soglie minime di *malus*, eccetera).

Infine, si specifica che le **quote in strumenti finanziari** saranno corrisposte sotto forma di azioni proprie (cfr. paragrafo 7.4) subordinatamente alla deliberazione assembleare per gli atti di loro disposizione.

7.3.2. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – altro personale

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%**. 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 (cfr. par. 5.5.1).

7.3.3. Leve variabili incentivanti 2018

²⁸ Non si applica al trattamento di *Severance* per il quale valgono le previsioni riportate nella Sezione II.

Con riferimento alle leve variabili incentivanti per il 2018 (**PVR ed MBO per il personale diverso dai consulenti finanziari**), laddove si ristabiliscano i presupposti di compatibilità economico-patrimoniale per una loro attivazione, il Consiglio di Amministrazione sarà interessato per un disegno attuativo degli strumenti a partire dai capisaldi di seguito descritti; resta inteso che tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte delle autorità competenti:

1. Prerequisito connesso alla presenza di un Utile Netto maggiore di zero;
2. Fase di erogazione subordinata alla simultanea sussistenza dei seguenti requisiti di Gruppo (c.d. *Gate*):
 - ✓ *Common Equity Tier 1 Ratio > Risk Tolerance RAF 2018*;
 - ✓ *Net Stable Funding Ratio > Risk Tolerance RAF 2018*;
 - ✓ Utile o perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte²⁹ > 75% del *budget* (85% per MBO); esclusa la componente variabile della retribuzione ed ogni elemento straordinario³⁰ come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione;
3. Premio finale di ciascuna risorsa formato per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, della struttura³¹ di appartenenza nonché della misurazione del contributo individuale;
4. Indicatori di *performance*, che valgono sia a livello di struttura che di singolo responsabile della struttura stessa, strettamente interconnessi con le politiche di propensione al rischio (RAF) e vincolati al complessivo andamento della gestione aziendale ed agli obiettivi della pianificazione strategica;
5. Performance delle strutture misurata sulla base di specifiche schede obiettivo con parametri quantitativi. Tali schede comprendono una parte economico-finanziaria integrata con indicatori di rischio (c.d. Indicatori Sintetici di *Performance*, "ISP"), una parte connessa a fattori di conformità ed in alcuni casi una sezione di indicatori sulla qualità;
6. Performance delle Funzioni Aziendali di Controllo³² misurata, su obiettivi propri delle funzioni indipendenti dai risultati economici, attraverso specifici questionari a cura del Comitato Rischi e successivamente validata dal Consiglio di Amministrazione;
7. PVR suddiviso in tre quote, tutte (quanto meno) soggette al suddetto *Gate* di Gruppo ed a *Gate* aziendali:
 - ✓ Premio base per un valore complessivo pari a circa 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;
 - ✓ Premio di struttura per un valore complessivo massimo pari a circa il 45% del montepremi, subordinato, in un'ottica di lavoro di squadra, al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati alla struttura;

²⁹ Margine del C/E riclassificato esposto nella Relazione Consolidata sulla Gestione.

³⁰ Straordinarietà da intendersi come riferita ad elementi (positivi o negativi) che sono (i) non rivenienti dalla gestione caratteristica dell'azienda e/o (ii) strettamente connessi ad interventi di ristrutturazione aziendale.

³¹ In questo paragrafo il concetto di struttura è da intendersi come riferito a quelle destinatarie di obiettivi specificatamente assegnati ed elaborati/monitorati.

³² Valida per tutte le risorse di tali strutture con esclusione dei responsabili dal I al III livello organizzativo.

- ✓ Premio di eccellenza, per un valore massimo complessivo pari a circa il 25% del montepremi, da distribuire in maniera selettiva in base alle migliori performance di struttura ed individuali; tale quota sarà erogata, in un'ottica meritocratica e di coerenza Rete/DG, in termini di numerosità percentuale;
8. MBO differenziato per livelli manageriali con schede obiettivo con *gate* individuali, oltre che di Gruppo, per l'accesso al premio ed incidenza crescente della valutazione qualitativa della prestazione manageriale.

Inoltre, come già evidenziato, PVR ed MBO sono parametrati ad indicatori di *performance* misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management*; in particolare, il Gruppo stabilisce il quadro complessivo di riferimento per la determinazione della sua propensione al rischio: il RAF 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*.

Con riferimento ai "Gate" di Gruppo, il sistema incentivante 2018 laddove attivato prevedrà la simultanea verifica di 3 indicatori sopra indicati relativi all'adeguatezza patrimoniale, all'adeguatezza di liquidità di medio lungo periodo e alla realizzazione di risultati reddituali rispetto a livelli di budget predefiniti che sono tutti riconducibili al RAF. Inoltre, i valori degli indicatori di patrimonializzazione e di liquidità sono calibrati sui livelli di *risk tolerance* RAF, ovvero su soglie fissate in modo da assicurare in ogni caso al Gruppo margini sufficienti per operare, anche in condizioni di stress, entro il massimo rischio assumibile (*risk capacity*).

L'incorporazione nelle politiche di remunerazione e incentivazione del personale dei macro indicatori di rischio e di *performance risk-adjusted*, coerenti con il RAF, rappresenta infine un'ulteriore leva per promuovere la consapevolezza dei comportamenti agiti da tutte le risorse e l'accrescimento di una sana cultura del rischio.

Sia PVR che MBO (anche laddove destinati a soggetti non appartenenti al perimetro del personale più rilevante) sono soggetti ai meccanismi di *claw-back* di cui al par. 7.3.1. che precede, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* descritti nello stesso paragrafo.

Infine, si sottolinea come restino ovviamente impregiudicate le limitazioni alle remunerazioni individuali previste dal c.d. "Salary Cap".

7.3.4. Altre leve gestionali 2018

Le leve variabili ad uso gestionale - **Contest, Una Tantum, Bonus d'Ingresso** da corrispondere in via eccezionale al momento dell'assunzione, **Patti di Non Concorrenza** per specifiche figure di business a seguito di ingresso nel Ruolo, altre **attribuzioni legate alla permanenza in azienda** (quali *retention bonus* o patti di stabilità), ed infine eventuali **Severance** da riconoscere in caso di risoluzione

anticipata del rapporto di lavoro - saranno implementate nell'ambito della dotazione di remunerazione variabile prevista dal *Budget* 2018 del costo del personale.

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di un processo decisionale prestabilito e ben documentato ed in coerenza con il quadro regolamentare vigente³³ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

7.3.5. 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* secondo predefiniti criteri differenziati per livello organizzativo e qualifica (dirigenti vs quadri direttivi).

7.4. Strumenti per il pagamento della remunerazione variabile

Nell'ambito degli strumenti finanziari da utilizzare come strumento di corresponsione della remunerazione variabile del personale più rilevante (sia in costanza di rapporto che alla relativa cessazione), il Gruppo intende utilizzare, per le eventuali nuove obbligazioni che dovessero sorgere nel 2018, le azioni proprie della Banca, subordinamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo di azioni proprie (il "Piano"), per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppomps.it - **Corporate Governance - Assemblee Azionisti e CdA**.

In contemporanea approvazione da parte dell'Assemblea, sarà presentata una proposta, alla quale si rimanda per ulteriori approfondimenti, volta a riservare a tale scopo, per il pagamento della sola *Severance* al personale più rilevante, una parte delle azioni proprie della Banca³⁴.

Widiba (previa delibera dei relativi organi competenti) utilizza - nell'ambito degli strumenti finanziari per la corresponsione della remunerazione variabile ai consulenti finanziari appartenenti al personale più rilevante di Gruppo - proprie azioni o comunque strumenti finanziari legati al valore delle proprie azioni. In particolare, Widiba potrà utilizzare strumenti indicizzati al valore della stessa e su cui i consulenti finanziari/dipendenti 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 sarà calcolato mediante perizia (che verrà effettuata semestralmente) di un soggetto terzo indipendente.

³³ 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. 7.3.1. che precede (nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti allo stesso paragrafo).

³⁴ Qualora la Banca attivasse leve variabili incentivanti per il 2018, sarà necessario sottoporre nuovamente all'Assemblea il menzionato Piano opportunamente integrato.

Gli strumenti assegnati ai sensi del piano sono attribuiti alle risorse alle scadenze previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo ed assoggettati ad un *retention period* di due anni per quanto riguarda la parte *up-front* e di un anno per quanto riguarda la parte differita (soggetta alla verifica di condizioni di *malus*).

Con riferimento al piano di *Performance Shares* approvato nel 2017, si ricorda che lo stesso prevedeva l'assegnazione di un certo numero di *Performance Shares* nel caso di *Severance* (come definite alla Sezione II della presente Relazione). Gli importi corrisposti nel 2017 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 sono mai stati tali da generare una *Severance* unitaria maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000 e, di conseguenza, non è stato necessario fare ricorso alle *Performance Shares*.

Per quanto riguarda invece il piano 2016, restano contabilizzate n. 54.676 *Performance Shares*: le n. 21.870 assegnate *up-front* saranno liquidate nel corso del 2018; delle restanti n. 32.806 differite si è provveduto all'assegnazione di n. 5.340 che saranno liquidate nel corso del 2018, mentre le restanti saranno annualmente assegnate - subordinatamente alla verifica di prestabilite condizioni di *malus* - lungo un orizzonte temporale quinquennale e liquidate trascorso un anno dalle relative assegnazioni.

8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, 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.

In considerazione di quanto sopra, si ritiene pertanto di trattare in una apposita Sezione del documento, alla quale si rinvia per gli opportuni approfondimenti, i criteri che il Gruppo intende adottare nella gestione dei casi della specie.

SEZIONE II

1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti

Come specificato nel capitolo 4 della Prima Sezione, "La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci", non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori (fatta eccezione per l'Amministratore Delegato) in caso di cessazione dalla carica.

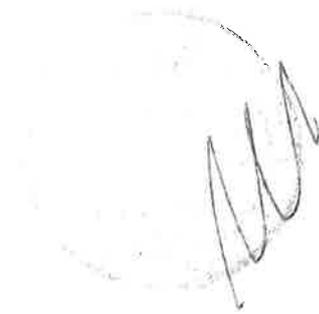
I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al preavviso (di legge e contratto collettivo), non determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) (la "**Severance**"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in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

In particolare, la *Severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giusta causa, e con esclusione dell'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;
- contributo professionale dato all'Azienda, *performance* rispetto alle aspettative; comportamento tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali ed 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 giustificatezza 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 ed 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**.

A handwritten signature in dark ink is written over a faint circular stamp or seal. The signature appears to be 'S. M.' or similar. The stamp is mostly illegible but seems to contain some text around the perimeter.Handwritten initials or a signature in the bottom right corner of the page, possibly 'S.M.' or similar.

In circostanze del tutto eccezionali (e mai verificatesi nel recente passato per membri appartenenti al personale più rilevante), quando l'interesse aziendale lo richiama, 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 vigente³⁵. Ciò potrà avere luogo, peraltro, solo all'esito di un rigoroso ed articolato processo, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), la formulazione di una proposta diffusamente motivata del Comitato Remunerazioni ed 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)³⁶, che in quanto tale incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa.

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 ad un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso. 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.

La *Severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari di tempo in tempo vigenti ed 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

³⁵ Attualmente compreso fra 22 e 29 mensilità a seconda dell'età.

³⁶ 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:

- 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, v. 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 (come indicato alla nota 36 che precede, ed eventualmente maggiorato del numero di mesi di durata di impegni di non concorrenza, ove in ipotesi previsti).

comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo³⁷ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *Severance*).

³⁷ In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza: "Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano:

- ai golden parachute di cui al par. 2.2.2, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedano meccanismi di claw back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- agli 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: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) 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 2017 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.

Al 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 ed 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	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "personale più rilevante"	Banca d'Italia



200

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.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).

Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2017

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	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
					Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi					
BARIATTI Stefania	Consigliere Presidente	1.1 - 20.12.2017 21.12.2017		78.618	30.332 (1)		1.810	-	110.760		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				78.618	30.332		1.810	-	110.760		
FALCIAI Alessandro	Presidente	1.1 - 20.12.2017		474.821	9.722 (2)		1.810	-	486.353		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				474.821	9.722		1.810	-	486.353		
TURICCHI Antonino	Consigliere Vice presidente CDA	1.1 - 20.12.2017 21.12-31.12.2017		77.465 (3)	20.128 (4)		1.810	-	99.403		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				77.465	20.128		1.810	-	99.403		
ISOLANI Roberto	Vice Presidente	1.1 - 20.12.2017		157.422	38.886 (5)		1.810	-	198.118		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				157.422	38.886		1.810	-	198.118		
MORELLI Marco	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12.2017		142.167					142.167		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				142.167				41.897 (6)	184.064		
BERNARD DEROUVROY Beatrice	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		75.506	9.722 (7)		-	-	85.228		
(1) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) Totale				75.506	9.722		-	400.725 (8)	400.725		
(4) Totale				75.506	9.722		-	400.725	486.953		

(*) Forze LTC ed infortuni, copertura Sanitaria, versamenti azionabili a FPC, Fringe Benefits.

1) Stefania Bariatti, compensi per la partecipazione al Comitato per le operazioni con le parti correlate" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Rischio" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
€ 20.110 per la partecipazione al "Comitato Rischio" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
€ 500 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Presidente del Consiglio di Amministrazione (cfr. paragrafo 4 sez.1 "La Remunerazione degli amministratori e dei sindaci")

2) Alessandro Falciai, compensi per la partecipazione al Comitato Nomine" come Vice presidente del Consiglio di Amministrazione
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Presidente del Consiglio di Amministrazione

3) Antonino Turicchi:
A partire dal 21/12/2017 compenso riversato al Ministero Economia e Finanza

4) Antonino Turicchi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
€ 9.443 per la partecipazione al "Comitato Rischio" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
€ 274 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Vice presidente del Consiglio di Amministrazione
€ 411 per la partecipazione al "Comitato Rischio" come Vice presidente del Consiglio di Amministrazione

5) Roberto Isolani, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 29.164 per la partecipazione al "Comitato Rischio"

6) Marco Morelli - importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA
€ 5.699 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere
€ 5.699 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere
€ 30.500 da WIDIBA per la carica di Presidente e di Consigliere

7) Beatrice Bernard Deroouvroy:
€ 2.167 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 7.555 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

8) Beatrice Bernard Deroouvroy:
€ 400.725 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Direttore Generale (periodo 1.1-31.12.2017)



Handwritten initials or signature at the bottom right of the page.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BIANCHI Fiorella	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		75.906						75.906		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				75.906						75.906		
BONVICINI DANIELE	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		75.506	29.165 (9)			1.810		106.481		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				75.506	29.165			1.810		106.481		
CALVOSA Lucia	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		73.506	19.444 (10)			1.810		94.760		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				73.506	19.444			1.810		94.760		
CAPALDO Giuseppina	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	685 (11)			1.086		3.730		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	685			1.086		3.730		
CAPPELLO Maria Elena	Consigliere	1.1 - 31.12.2017		77.865	39.845 (12)			1.810		119.520		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				77.865	39.845			1.810		119.520		
EGIDI Massimo	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		75.506	33.554 (13)			1.810		110.870		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				75.506	33.554			1.810		110.870		
GIORGINO Marco	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	822 (14)			1.086		3.867		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	822			1.086		3.867		
KOSTORIS Fiorella	Consigliere	1.1 - 31.12.2017		76.665	34.710 (15)			1.810		113.185		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				76.665	34.710			1.810		113.185		
LANCIELLOTTI Roberto	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	274 (16)			1.086		3.319		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	274			1.086		3.319		

9) Daniele Bonvicini, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
 € 19.443 per la partecipazione al "Comitato Rischii"

10) Lucia Calvosa, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Normine"

11) Giuseppina Capaldo, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Normine"

12) Maria Elena Cappello, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 19.443 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Rischii"
 € 685 per la partecipazione al "Comitato Rischii"
 € 14.110 per la partecipazione al "Comitato Rischii"
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Normine"

13) Massimo Egidi, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
 € 14.110 per la partecipazione al "Comitato Rischii"
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Normine"

14) Marco Giorgino, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Rischii"

15) Fiorella Kostoris, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 19.854 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
 € 14.582 per la partecipazione al "Organismo di Vigilanza"

16) Roberto Lancelotti, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

File

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAIONE Nicola	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	548 (17)	-	-	1.086	-	3.593		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	548	-	-	1.086	-	3.593		
PETRUCCIOLI Stefania	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	685 (18)	-	-	1.086	-	3.730		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	685	-	-	1.086	-	3.730		
PIAZZOLLA Salvatore Fernando	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	274 (19)	-	-	1.086	-	3.319		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	274	-	-	1.086	-	3.319		
RICCABONI Angelo	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	685 (20)	-	-	1.086	-	3.730		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	685	-	-	1.086	-	3.730		
SANTORO Michele	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	548 (21)	-	-	1.086	-	3.593		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	548	-	-	1.086	-	3.593		
TRUZZOLI Stefania	Consigliere	1.1 - 20.12.2017		75.906	19.444 (22)	-	-	1.810	-	97.160		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				75.906	19.444	-	-	1.810	-	97.160		
VALERIO Giorgio	Consigliere	21.12 - 31.12.2017		1.959	274 (23)	-	-	1.086	-	3.319		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.959	274	-	-	1.086	-	3.319		
CENDERELLI Elena	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12.2017		112.424	10.000 (24)	-	-	1.810	-	124.234		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				112.424	10.000	-	-	1.810	-	124.234		
SALVADORI Paolo	Sindaco Effettivo	1.1 - 31.12.2017		77.065	800 (25)	-	-	1.810	59.000 (26)	79.675		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				77.065	800	-	-	1.810	59.000	79.675		

17) Nicola Maione, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate";
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

18) Stefania Petruccioli, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi";
 € 274 per la partecipazione al "Organismo di Vigilanza".

19) Salvatore Fernando Piazzolla, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Nomina".

20) Angelo Riccaboni, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate";
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi".

21) Michele Santoro, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate";
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

22) Stefania Truzzoli, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate";
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

23) Giorgio Valerio, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Nomina".

24) Elena Corderelli, Presidente del Collegio Sindacale, compensi per la partecipazione a comitati, l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione al comitato.

25) Paolo Salvadori, Sindaco Effettivo, compensi per la partecipazione a comitati, l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione al comitato.

26) Paolo Salvadori, Sindaco Effettivo, Altri compensi:
 € 27.000 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere
 € 32.000 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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					
FANTINI Raffaella	Sindaco Effettivo	21.12 - 31.12.2017		1.959		-	-	1.086	-	3.045		
				1.959		-	-	1.086	-	3.045		
				75.906	9.600 (27)	-	-	1.510	-	87.316		
GIRELLO Anna	Sindaco Effettivo	1.1 - 20.12.2017		75.906	9.600 (27)	-	-	1.510	-	87.316		
				75.906	9.600	-	-	1.510	-	87.316		
MORELLI Marco (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	1.1 - 31.12.2017		884.623		-	-	27.825	-	912.448		
				884.623		-	-	27.825	-	912.448		
				485.328		-	-	21.389	-	506.717		
BARBARULO ANGELO (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale Vicario	1.1 - 31.12.2017		485.328		-	-	21.389	(28)	111.154		
				485.328		-	-	21.389		506.717		
NUCCI ANTONIO (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale	1.1 - 31.5.2017 9.8 - 31.12.2017		428.125		-	-	16.227	-	444.352		
				428.125		-	-	16.227	(30)	22.808		22.808
				4.828.758		-	(30)	187.454	(31)	312.073		312.073
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		1.1 - 31.12.2017		4.828.758		-	(30)	187.454	(31)	312.073		
				4.828.758		-	-	187.454		312.073		
				4.828.758		-	-	187.454		5.328.285		

27) Anna Girello, Sindaco Effettivo, compensi per la partecipazione a comitati, l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione ai comitati.

28) Angelo Barbarulo, Vice Direttore Generale Vicario, importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS Spa

29) Antonio Nucci, Vice Direttore Generale, importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS Spa

30) Dirigenti con responsabilità strategica, non include l'importo di €64.181 riconosciuto a titolo di bonus d'ingresso in quanto già ricontrollato al 31.12.2016

31) Dirigenti con responsabilità strategica, di cui €270.237 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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE (ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche) (dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2017)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Totale			*		*		*		*		*	*
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Totale			*		*		*		*		*	*
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano A	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Piano B	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano C	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	1/1	*	*
		Totale			*		*		*		*		*	*

Nessun piano attribuito, né erogato



2017

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA 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 - 31/12/2017)

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	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
			-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
			-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
		Piano A	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano B	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C	-	-	//	-	-	-	-
			-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									

Nessun piano attivato, né erogato

Scu

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI
(31 dicembre 2017)**

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 Stefania	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	=	=	=	=
Kostoris Fiorella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Capaldo Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Giorgino Marco	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 Stefania	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	=	=	=	=
Faldai Alessandro	EX PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	539.546 ¹	=	177.060 ²	362.486 ¹
Isolani Roberto	EX VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	9.500	=	9.500	=
Bianchi Fiorella	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bernard Derouvrov Béatrice	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	35	=	=	35
Bonvicini Daniele	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Calvosa Lucia	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Egidi Massimo	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Truzzoli Stefania	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	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Girrello Anna	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Chersida Gabriella	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=

¹ azioni detenute tramite Millenium Partecipazioni srl;

² si tratta degli effetti delle chiusure a scadenza delle operazioni di collar financing regolate nel corso dell'esercizio 2017, gli oggetti di comunicazioni internal dealing.

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2017)**

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
20	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.275	1	=	=	1.275

Di cui in carica al 31/12/2017

17	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.217		=	=	1.217
----	-------------------------------------	-------	--	---	---	-------

¹ di cui 110 detenute tramite familiari

A circular stamp, likely an official seal, is located on the right side of the page. Below it is a handwritten signature in blue ink.

SW

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)	142.167	-	-	-	-	-
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi	12	1.667.400	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1 (1)	884.623	-	-	-	-	-
Vice Direttore Generale	2	913.453	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	74	16.536.387	306.880 (2)	-	30.295 (2)	104.182 (3)	1.063.389 (5)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	21	2.236.310 (5)	-	-	-	20.000 (3)	163.518 (6)
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	76	8.007.953	-	-	-	70.650 (3)	66.176 (7)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	3	556.848	-	-	-	-	-

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

(2) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente riconosciuta ai consulenti finanziari rientranti nel PPR;

(3) Importi complessivi relativi a 12 erogazioni (una tantum, bonus d'ingresso e attribuzioni legate alla permanenza in azienda);

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

(5) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 4 dirigenti (importo max. € 352.214).

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

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



Signori azionisti,

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

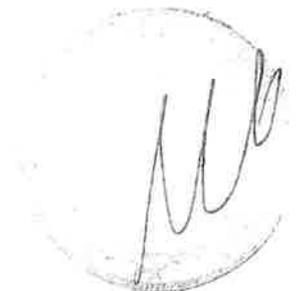
L'Assemblea ordinaria dei Soci,

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 Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, 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.

A circular stamp containing a handwritten signature in dark ink. The signature is stylized and appears to be the initials 'MB'.A small, handwritten mark or signature in the bottom right corner of the page, possibly the initials 'E.M.'.



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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

12 aprile 2018 (unica convocazione)

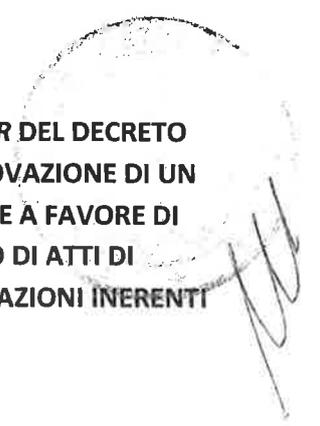
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 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 DECRETO LEGISLATIVO N. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998 (TESTO UNICO DELLA FINANZA), PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DELLE 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.



PUNTO 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 DECRETO LEGISLATIVO N. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998 (TESTO UNICO DELLA FINANZA), PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DELLE 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

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella Relazione illustrativa sulla remunerazione per il 2018 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("Banca" o "BMPS") – prevedono, in adempimento a specifiche disposizioni emanate da Banca d'Italia, che parte della remunerazione variabile del "personale più rilevante" (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio del Gruppo) sia corrisposta in strumenti finanziari e, in particolare azioni, o strumenti ad esse collegati.

Sottoponiamo pertanto all'approvazione dell'Assemblea un **piano annuale di utilizzo di azioni proprie** da utilizzare al predetto scopo, ed in particolare per la corresponsione della quota in strumenti finanziari della c.d. *severance* per un numero complessivo di azioni pari a n. 6 milioni ("**Piano di azioni proprie 2018**" ovvero il "**Piano**"); ciò in considerazione della disponibilità, a livello di Gruppo, di azioni ordinarie di BMPS per un numero pari a 36.280.748 (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**").

La Banca intende infatti, in via prudenziale, riservare una parte di tali azioni per assolvere a possibili futuri impegni connessi al pagamento di importi, da corrispondere a titolo di incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *severance*)(1).

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 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (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*; la "**Circolare**"). Esso possiede, infatti, le caratteristiche di seguito indicate e che saranno ulteriormente precisate nel documento informativo che sarà messo a disposizione del pubblico, unitamente alla presente Relazione illustrativa, 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**").

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, il Piano oggetto della presente Relazione prevede, come meglio illustrato in seguito, il parere positivo del Comitato Remunerazione della Banca, il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile e la successiva approvazione assembleare cui è propedeutica la presente relazione predisposta a beneficio dei soci a supporto delle deliberazioni opportune.

1. I soggetti destinatari

I destinatari del Piano sono gli Amministratori della Banca e delle controllate ed i dipendenti inclusi nel perimetro del "personale più rilevante" del Gruppo, individuati dagli organi delegati sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa pro tempore vigente, che, in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, sono destinatari di importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica suscettibili di contenere una componente in strumenti finanziari.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), figurano i seguenti Amministratori:

- l'Amministratore Delegato della Banca (Marco Morelli)
- l'Amministratore Delegato di MPS Capital Services S.p.A. (Giampiero Bergami)
- l'Amministratore Delegato di Widiba S.p.A. (Andrea Cardamone)

Tra i dipendenti, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), che rientrano come potenziali beneficiari del Piano, 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 indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c) - c.2, del

(1) L'importo a titolo di incentivo è determinato da quella componente, la c.d. *severance*, della complessiva pattuizione che eventualmente eccede il costo del preavviso, tenendo anche conto di eventuali soglie di esenzione stabilite dalla Banca in conformità con le Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di Remunerazione di Gruppo.

Regolamento Emittenti, ossia, oltre all'Amministratore Delegato della Banca, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili della Direzione e degli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca ed alle sue controllate 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). Nello specifico il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (solo per la componente che eccede il costo del preavviso) o di cessazione anticipata dalla carica.

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

4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni della Banca corrispondenti ad uno specifico controvalore in danaro da erogare al beneficiario 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 retributive per il 2018, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che:

- ad ogni assegnazione, siano verificate le condizioni di cd. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione pro tempore vigenti;

- il beneficiario non sia incorso in un significativo **compliance breach**, ovvero non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato.

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.

Sono inoltre soggetti a restituzione (cd. "*claw-back*") gli incentivi riconosciuti e/o pagati a soggetti che abbiano concorso a determinare danni alla integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca e del Gruppo, ovvero abbiano tenuto comportamenti fraudolenti loro attribuibili, in presenza o meno di dolo o colpa grave. Tali iniziative sono previste anche in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 385 del 1 settembre 1993 (il "**TUB**") (*Esponenti aziendali*) ovvero quando il soggetto sia parte interessata ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Con riferimento ai criteri ed 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 tenendo conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro.

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, in conformità con quanto previsto 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).

5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di azioni proprie di BMPS.

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 cd. "*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 di impatto significativo sull'andamento economico/patrimoniale del Gruppo, ovvero di modifiche normative, il Consiglio di Amministrazione apporterà al Piano, 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.

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, etc.). Le azioni proprie saranno assoggettate a tassazione e 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.



SW

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, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, di disporre delle azioni proprie della Banca come indicato nella presente Relazione e pertanto l'adozione di un piano che, in linea con la normativa vigente, preveda l'assegnazione di azioni proprie della Banca a selezionato personale del Gruppo, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione ai sensi della normativa applicabile in vista dell'odierna Assemblea;
- (ii) di conferire disgiuntamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente 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 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 ed 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, 12 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione



SB



**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 per il 2018 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("**BMPS**" o la "**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 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 12 marzo 2018, 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 12 aprile 2018, 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 ed 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.

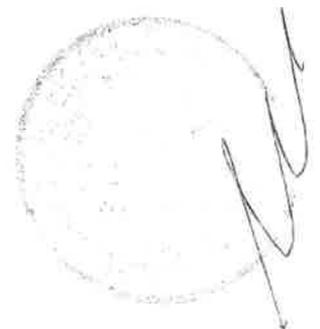
Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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;
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> .

Quota Azioni o Quota SF	La quota di <i>Severance</i> da erogarsi in Azioni proprie o strumenti finanziari collegati alle Azioni 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) o di cessazione dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
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 (ai sensi dell'art.9, comma 4, TUIR).



1. I soggetti destinatari

I destinatari del Piano sono i dipendenti e/o gli 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 ed 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 nominativa 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 destinatari del Piano figurano gli Amministratori del Gruppo Montepaschi potenzialmente beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), fra i Potenziali Beneficiari figurano i seguenti Amministratori: l'Amministratore Delegato della Banca (Marco Morelli), nonché l'Amministratore Delegato di MPS Capital Services S.p.A. (Giampiero Bergami) e di Widiba S.p.A. (Andrea Cardamone).

L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Fra i destinatari del Piano figurano i dipendenti del Gruppo, appartenenti al perimetro del personale più rilevante di Gruppo potenzialmente beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.

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 punto 1), solo le *Severance* di importo superiore ai 100.000 euro (e che non presentino le ulteriori caratteristiche di cui al par. 2.2.3, n. 1, 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 limitato.

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano.

L'indicazione dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3 Indicazione nominativa 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 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 potenzialmente beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.

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 indicati

nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c) - c.2, del Regolamento Emittenti, 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.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a) e b) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84- *bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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 secondo le modalità di cui all'art. 84- *bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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 2018, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di cd. *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, il 50% degli importi riconosciuti ai Beneficiari a titolo di *Severance* deve essere riconosciuto attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari.

Il numero di Azioni proprie assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare delle *Severance* agli stessi riconosciute.

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 e 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 12 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

“(i) di autorizzare, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, di disporre delle azioni proprie della Banca come indicato nella presente Relazione e pertanto l'adozione di un piano che, in linea con la normativa vigente, preveda l'assegnazione di azioni proprie della Banca a selezionato personale del Gruppo, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione ai sensi della normativa applicabile in vista dell'odierna Assemblea;

(ii) di conferire disgiuntamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente 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 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 controllate della Banca, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie ed 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 secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque 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 12 marzo 2018 a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 12 marzo 2018 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 12 aprile 2018 in unica convocazione.-

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 (12 marzo 2018) è pari a euro 3,12.

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 12 marzo 2018.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2017 è stato approvato dal Consiglio nella riunione del 1 marzo 2018 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del 12 aprile 2018, 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*, la Banca non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

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.

Sono inoltre soggetti a restituzione (cd. "*claw-back*") gli incentivi riconosciuti e/o pagati a soggetti che abbiano concorso a determinare danni alla integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale del Gruppo, ovvero abbiano tenuto comportamenti fraudolenti o di colpa grave. Tali iniziative sono previste anche in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 385 del 1 settembre 1993 (il "**TUB**") (*Esponenti aziendali*) ovvero quando il soggetto sia parte interessata ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

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* (cd. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di tre/cinque anni (cd. 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 6 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.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Si rinvia a quanto indicato ai precedenti paragrafi 4.3 e 4.5.

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*).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 4.5.

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, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.



SW

Addetti alle Emergenze		N. 1	N. 2
COORDINATORE	CIACCI FLAVIO	0577 296310	335 7904909
SOST. COORDINATORE	GARGANO GAETANO	0577 296309	=
SOST. COORDINATORE	GEI PAOLO	0577 296100	335 7523619
SALA REGIA AUDITORIUM	Presidio Emergenza Auditorium	0577-296235	
GUARDARоба AUDITORIUM	Presidio Emergenza	0577-296297	

GRUPPOMONTEPASCHI

NORME DI COMPORTAMENTO PER TUTTI I PRESENTI IN CASO DI EMERGENZA

AUDITORIUM
SIENA – V.LE MAZZINI NC.23

*E' fatto obbligo il rispetto delle norme, al fine di tutelare la salute
e la sicurezza di tutti i presenti*

**COME PREVISTO DAI DISPOSTI DI LEGGE È VIETATO FUMARE IN
TUTTI I LOCALI DELL'EDIFICIO**



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.

Nel caso si renda necessario provvedere ad evacuare l'edificio è stato predisposto un allarme a suono continuo.

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 e nelle planimetrie installate nell'edificio.

L'apertura delle uscite di emergenza avviene previo sblocco dei dispositivi di apertura e premendo il 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 dell'immobile;
- raggiungere il "Punto di Raccolta" previsto presso **l'area verde interna situata in prossimità del cancello di accesso in Via Nino Bixio n.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'fortunato, 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.

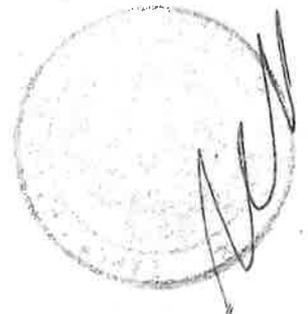


**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

**DOMANDE POSTE DAI SOCI PER
ISCRITTO PRIMA
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA
DEL 12 APRILE 2018
(IN UNICA CONVOCAZIONE)
DI
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA
S.p.A.
(LA "BANCA" O "BMPS")**

INDICE DOMANDE E RISPOSTE:

<i>DOMANDE AZIONISTA NORBERTO SESTIGIANI (poste in data 27 marzo 2018)</i>	<i>pag. 2</i>
<i>DOMANDE AZIONISTA GIORGIO FINUCCI (poste in data 31 marzo 2018)</i>	<i>pag. 7</i>
<i>DOMANDE AZIONISTA BLUEBELL PARTNERS (poste in data 6 aprile 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
<i>DOMANDE AZIONISTA MARCO BAVA (poste in data 9 aprile 2018)</i>	<i>pag. 26</i>
<i>DOMANDE AZIONISTA GIULIO BIGOZZI (poste in data 9 aprile 2018)</i>	<i>pag. 50</i>



SMW



RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA NORBERTO SESTIGIANI (poste in data 27 marzo 2018)

1) punto all'O.d.G. Bilancio di esercizio individuale e consolidato al 31.12.2017

Il Prospetto delle variazioni del patrimonio netto dell'impresa, pag. 33 evidenzia "perdita d'esercizio" 2.857.440.195,

Il Prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato, pag.135 evidenzia "perdita d'esercizio" 3.502.339(1000).

Viene evidenziato altresì, a livello individuale, che la perdita residua da portare a nuovo, tenuto conto della copertura di cui alla Delibera Assembleare 18.12.2017 di mln.2.506,0, è di €mln. 351,4

1) Domanda: corrisponde a giusta lettura che a livello consolidato le perdite residue da portare a nuovo debbono intendersi almeno €mln. 996,3 (ovvero mln. 3.502,3 meno 2.506)??

Risposta:

L'interpretazione formulata dal socio non è precisa in quanto la perdita residua da portare a nuovo è un concetto applicabile alla singola entità giuridica e non al gruppo. Inoltre, la perdita del bilancio consolidato non è la mera sommatoria dei risultati dei bilanci individuali, in quanto tiene conto anche di alcune scritture contabili tipiche del bilancio consolidato; infine, le stesse perdite delle imprese incluse nel bilancio consolidato potrebbero non essere riportate a nuovo, in tutto o in parte, ma ripianate tramite le eventuali riserve disponibili delle singole controllate o riduzioni del capitale sociale (si vedano anche le risposte alle domande n. 2 c) e 3 c)).

Alla pagina 77 Relazione consolidata si legge che la perdita di esercizio 2017 per MPS Capital Services è circa mln.633 (quella del 2016 mln. 770), mentre quella di MPS Leasing e Factoring è circa mln.161 (quella del 2016 mln. 170)

Capital Services:

2) Domanda:

a) La perdita 2017 enunciata di mln. 633 è già stata compresa nella perdita consolidata di €mln.3502,3??

Risposta:

La perdita della controllata MPS Capital Services è inclusa nella perdita consolidata.

b) Quale è la perdita ante imposte??

Risposta:

La perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte della controllata MPS Capital Services è pari a 809 mln di euro.



c) Come si intende ripianare tale perdita??

Risposta:

Il CdA della controllata MPS Capital Services ha proposto all'assemblea dell'11 aprile 2018 (12 aprile in seconda convocazione) di ripianare la perdita 2017 di 633 mln di euro utilizzando riserve disponibili per 271 mln di euro e riportando a nuovo la perdita residua di 362 mln di euro.

d) Quale è la composizione attuale del CDA di Capital Services??

Risposta:

Il CdA di MPS Capital Services (in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019) risulta composto da:

Comana Mario	Presidente
Barbarulo Angelo	Vice Presidente
Bergami Giampiero	Amministratore Delegato
Calvanico Vittorio	Consigliere
Dalla Riva Ilaria Maria	Consigliere
Demartini Paola	Consigliere Indipendente
Quagliana Riccardo Renzo Filippo	Consigliere
Savarese Lucia	Consigliere
Tiscini Riccardo	Consigliere Indipendente

e) Chi ha nominato il CdA di Capital Services??

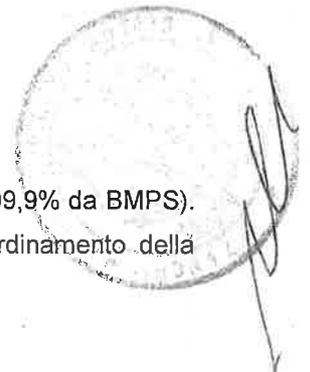
Risposta:

Il CdA di MPS Capital Services è stato nominato in occasione dell'assemblea del 7 aprile 2017 su proposta e con il voto favorevole dell'azionista BMPS, fatto salvo il Consigliere Riccardo Tiscini, nominato nell'assemblea del 18 agosto 2017 in sostituzione del Consigliere dimissionario Antonio Nucci [1].

g) A chi risponde il CdA di Capital Services?? [2]

Risposta:

Il CdA di MPS Capital Services risponde all'assemblea dei soci della società (controllata al 99,9% da BMPS). Si ricorda, inoltre, che MPS Capital Services è soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Capogruppo BMPS.



[1] Antonio Nucci rivestiva la carica di Presidente: l'assemblea del 18 agosto 2017 ha eletto Presidente Mario Comana, già nominato in CdA dall'assemblea del 7 aprile 2017.

[2] La domanda è indicata con la lettera "g)" nel documento inviato dall'azionista.



MPS Leasing e Factoring:

3) Domanda:

a) la perdita 2017 enunciata di €mln. 161 è già stata compresa nella perdita consolidata di €mln. 3502,3??

Risposta:

La perdita della controllata MPS Leasing & Factoring è inclusa nella perdita consolidata.

b) Quale è la perdita ante imposte??

Risposta:

La perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte della controllata MPS Leasing & Factoring è pari a 162 mln di euro.

c) Come si intende ripianare tale perdita?

Risposta:

Il CdA della controllata MPS Leasing & Factoring ha proposto all'assemblea del 10 aprile 2018 di riportare a nuovo la perdita di 97 mln di euro che residua dopo la riduzione di capitale sociale per perdite ex art. 2446 c.c., deliberata dall'assemblea straordinaria del 1° dicembre 2017 e divenuta efficace nel marzo 2018 a seguito dell'autorizzazione di BCE. La riduzione di capitale sociale è risultata pari a 307 mln di euro e include la perdita dei primi nove mesi.

d) Quale è la composizione attuale del CDA di MPS Leasing e Factoring?

Risposta:

Il CdA di MPS Leasing & Factoring (in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019) risulta composto da:

Oscar Pistolesi	Presidente
Angelo Barbarulo	Vice Presidente
Giampiero Bergami	Consigliere
Ilaria Maria Dalla Riva	Consigliere
Emanuele Scarnati	Consigliere (dimissionario dal 12 marzo 2018)
Marzia Mucciarelli	Consigliere indipendente
Paola Demartini	Consigliere indipendente

e) Chi ha nominato il CdA di MPS Leasing e Factoring?



Risposta:

Il CdA di MPS Leasing & Factoring è stato nominato in occasione dell'assemblea dell'11 aprile 2017^[3] su proposta e con il voto favorevole dell'unico azionista BMPS, fatto salvo il Presidente, Oscar Pistolesi, nominato nell'assemblea del 30 ottobre 2017 in sostituzione del Consigliere dimissionario Lodovico Mazzolin.

f) A chi risponde il CdA di MPS Leasing e Factoring?

Risposta

Il CdA di MPS Leasing & Factoring risponde all'assemblea dei soci della società (detenuta dall'unico azionista BMPS). Si ricorda, inoltre, che MPS Leasing & Factoring è soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Capogruppo BMPS.

Il prospetto di cui alla pagina 224 Bilancio individuale espone:

"6.attività finanziarie in corso di dimissione con esposizione netta di 3.476.826 a fronte di esposizione lorda di 20.254.770, pari pertanto al 17,165 %;

Il prospetto di cui alla pagina 348 Bilancio consolidato espone:

"6.attività finanziarie in corso di dimissione con esposizione netta di 4.446.088 a fronte di esposizione lorda di 24.162.432, pari pertanto al 18,40 %;

4) Domanda: corrisponde a giusta lettura che a livello individuale le attività deteriorate vengono cedute al 17,165% e a livello consolidato al 18,40%??

Risposta

Dai dati dei prospetti riportati non è possibile dedurre in modo preciso il prezzo di cessione in quanto occorre tener conto che:

- i) il prezzo di cessione è stato fissato nel mese di giugno 2017 in rapporto all'esposizione lorda al 31 dicembre 2016 e che gli incassi dal 1° gennaio 2017 alla data di trasferimento dei crediti al veicolo sono stati retrocessi al veicolo e contribuiscono a ridurre sia l'esposizione lorda che il prezzo di cessione; e
- ii) i dati citati includono anche operazioni di cessione di singole posizioni deteriorate non incluse nell'operazione di cartolarizzazione.

In rapporto all'esposizione lorda al 31 dicembre 2016, il prezzo di cessione delle sofferenze su base consolidata è risultato pari a ca. il 20,6% tenendo conto anche delle sofferenze che a seguito di successive analisi sono state escluse per varie ragioni dal perimetro della cartolarizzazione.

^[3] L'assemblea aveva nominato Presidente Angelo Barbarulo, che ha poi assunto la carica di Vice Presidente con l'assemblea del 30 ottobre 2017.

SW



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

Le Relazioni di Certificazione della EY SpA, al Bilancio individuale e consolidato, sono sottoscritte dal Socio Francesco Chiulli, mentre in precedenza erano state sottoscritte dal Socio Massimiliano Bonfiglio

5) Domanda: chiedo di conoscere il motivo del cambiamento, che non può non essere stato comunicato agli Organi di BMPS.

Risposta

L'articolo 17, c. 4 del D.Lgs. n. 39/2010 relativo all'indipendenza del revisore legale, afferma che "L'incarico di responsabile chiave della revisione dei bilanci non può essere esercitato da una medesima persona per un periodo eccedente sette esercizi sociali", ferma restando la durata di nove esercizi dell'incarico di revisione legale attribuito alla società di revisione incaricata, previsto dal medesimo D.Lgs. n. 39/2010 all'articolo 17, c. 1.

In data 29 giugno 2017 la EY S.p.A., Società di Revisione incaricata dall'Assemblea degli azionisti di BMPS del 29 aprile 2011 per la revisione legale dei bilanci d'esercizio e consolidato per gli esercizi 2011 - 2019, ha dato comunicazione alla Consob e, per conoscenza alla Banca, nella persona del Presidente del CdA e del Presidente del Collegio Sindacale, del cambio del socio responsabile della revisione dei bilanci d'esercizio e consolidato di BMPS. Tale ruolo, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa applicabile sopra richiamata (secondo cui, appunto, la stessa persona non può ricoprirlo per più di sette anni), è stato affidato al Dott. Francesco Chiulli, già membro del *team* di revisione di EY, mentre era stato ricoperto dal Dott. Massimiliano Bonfiglio nei precedenti sei esercizi (dal 2011 al 2016).

Nel Comunicato Stampa del 12 marzo 2018 si leggeva che il CFO Francesco Mele aveva rassegnato le dimissioni in quella data

6) Domanda: chiedo che venga comunicato il motivo delle dimissioni, proprio in coincidenza con l'approvazione del Bilancio, tenuto conto che ciò non può non essere stato comunicato agli Organi di BMPS??

Risposta:

Il progetto di bilancio 2017 che viene sottoposto all'assemblea odierna è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca lo scorso 1° marzo 2018, data in cui il Dott. Francesco Mele ricopriva la carica di CFO. Non vi è pertanto alcun collegamento tra le dimissioni del Dott. Francesco Mele e il bilancio 2017. A ulteriore conferma si segnala che il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (ruolo non ricoperto dal precedente, né dall'attuale CFO) non è mai cambiato.



RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA GIORGIO FINUCCI (poste in data 31 marzo 2018)

- 1. Domanda: Considerato che la banca è stata recentissimamente oggetto di ricapitalizzazione precauzionale e quindi, dal punto di vista patrimoniale, dovrebbe essere a posto; considerato che la manovra di riduzione dei tassi sulla raccolta, in atto da un paio di trimestri, dovrebbe evidenziare anche una situazione di liquidità più che accettabile, vorrei capire per assolvere a quali necessità è stata presa la decisione di emettere l'obbligazione subordinata di tipo "tier 2" a tasso fisso, con durata dieci anni e tasso 5,375%?**

Risposta:

L'operazione costituisce il primo passo per ricostruire un *buffer* di titoli subordinati T2 per la Banca, dopo l'applicazione delle misure di *burden sharing* nel contesto della ricapitalizzazione precauzionale che hanno comportato la conversione in azioni di tutti i subordinati in precedenza esistenti.

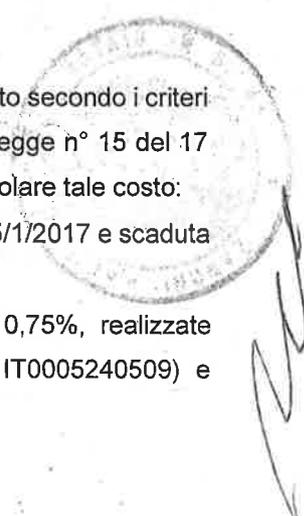
Tale emissione è prevista dal piano di ristrutturazione concordato con la Commissione Europea, a seguito della ricapitalizzazione precauzionale di BMPS da parte del governo italiano, e più in particolare risponde al *commitment* n. 24 assunto dalla Banca nei confronti della stessa Commissione Europea ad emettere, entro il 31/03/2018, uno strumento *Tier 2* per un certo valore nominale (la Banca ha un ulteriore impegno con la Commissione Europea per un'ulteriore emissione di *Tier2*, da effettuarsi in futuro).

- 2. Domanda: Sulle emissioni obbligazionarie che hanno beneficiato della garanzia statale sono stati divulgati i tassi relativi alle cedole, ma non ho trovato da nessuna parte il costo della garanzia statale. Sarebbe possibile conoscere quale sia l'incidenza percentuale del suddetto costo, magari in termini percentuali annui sulle singole emissioni?**

Risposta:

Il costo della garanzia dello Stato, per le emissioni BMPS che ne hanno beneficiato, è definito secondo i criteri fissati nell'articolo 6 del decreto legge 23 dicembre 2016, successivamente convertito in legge n° 15 del 17 febbraio 2017 e differenziato in funzione della scadenza originaria delle emissioni. In particolare tale costo:

- era pari allo 0,90% annuo per l'emissione da Eur 3mld, cedola 0,5%, realizzata il 25/1/2017 e scaduta il 20/1/2018 (IT0005240491);
- è pari all'1,18% annuo per le due emissioni da Eur 4mld. ciascuna, cedola 0,75%, realizzate rispettivamente il 25/1/2017 ed il 15/3/2017 con scadenza 25/1/2020 (ISIN: IT0005240509) e 15/03/2020 (ISIN IT0005246423).



SW



3. Domanda: Visto che il *commitment* n. 9 “misure di riduzione dei costi”, nella parte finale recita: nel caso in cui nel 2018, 2019 e 2020 non venissero raggiunti gli obiettivi di margine operativo netto, così come previsti dal piano di ristrutturazione, la banca si è impegnata a realizzare un’ulteriore riduzione dei costi sino a euro 100 milioni massimi. Siccome nella prima parte del suddetto punto si fa riferimento sostanzialmente alla chiusura delle filiali ed alla riduzione del personale, stabilendo degli step dal 2019 al 2021, vorrei chiedere se il riferimento al raggiungimento degli obiettivi di margine sia anch’esso a partire dall’esercizio 2019 e quindi se sia errata l’indicazione dell’esercizio 2018 o se, invece, sia previsto anche un obiettivo per l’esercizio 2018. In questo caso, chiederei anche di conoscere la misura quantitativa da raggiungere nell’esercizio in corso, in quanto, salvo disattenzioni, nel prospetto, non sono riuscito a trovarlo.

Risposta:

Il “*commitment* n. 9”, rubricato “*misure di riduzione dei costi*”, prevede il rispetto di una serie di impegni che, in coerenza con gli obiettivi comunicati alla comunità finanziaria in occasione della presentazione del Piano di Ristrutturazione, sono indicati in maniera puntuale con riferimento ai *target* del 2019 e 2021, mentre i valori degli anni intermedi (2018 e 2020) sono indicati solo come *range*. Gli impegni si riferiscono al numero di filiali, al numero di dipendenti, al *Cost/income ratio* e al totale degli oneri operativi. In aggiunta a tali impegni, il *commitment* n. 9 prevede l’attivazione di misure di taglio costi addizionale degli oneri operativi qualora non venga raggiunto un livello di “*Net Margin*” (corrispondente al Totale Ricavi meno Oneri Operativi) definito (sempre in maniera puntuale con riferimento ai *target* del 2019 e 2021 e indicato solo come *range* negli anni 2018 e 2020) per gli anni di riferimento del Piano di Ristrutturazione. Pertanto, con specifico riferimento alla domanda, per l’anno 2018 è previsto il rispetto di una soglia minima di *Net Margin* compresa all’interno di un intervallo tra 1.200 e 1.600 mln e con riconoscimento di un margine di tolleranza; tale impegno si ritiene altresì rispettato qualora, in alternativa al raggiungimento del *Net Margin*, il livello di ROE programmato per l’esercizio di riferimento non sia al di sotto di livelli prefissati. La verifica del rispetto di tali impegni sarà effettuata a fine anno, con la disponibilità dei dati di consuntivo.



RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA BLUEBELL PARTNERS (poste in data 6 aprile 2018)

Premessa

Si segnala che le domande scritte presentate dal socio Bluebell si riferiscono in via prevalente a vicende manifestatesi nel corso di esercizi precedenti a quello chiuso al 31 dicembre 2017; 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 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, in merito ad una serie di domande proposte dall'Ing. Bivona (per conto di Bluebell) concernenti informazioni, dati e valutazioni antecedenti all'esercizio 2017, il cui bilancio è stato oggetto di approvazione nelle precedenti assemblee (inclusa quella inerente l'esercizio 2016), ancorché non si tratti di domande pertinenti con il punto all'ordine del giorno dell'assemblea del 12 aprile 2018, 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.

- 1) Si desidera sapere se alla luce di tutte le informazioni ad oggi disponibili, 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).

Risposta:

In merito si è già risposto nel contesto dell'assemblea dello scorso 18 dicembre 2017 (sotto riportata). Rispetto a tale data 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 seguito.

"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 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 aumenti di capitale 2014 e 2015 ed ha specificamente dichiarato che: "L'azzeramento delle azioni poco ha a che vedere con Santorini e Alexandria".

In aggiunta, in merito al procedimento in cui il GIP ha emesso l'ordinanza di imputazione coatta nei confronti dell'ex Presidente Alessandro Profumo, dell'ex Amministratore Delegato Fabrizio Viola e del Sindaco Paolo Salvadori, con riferimento ai reati di falso in bilancio e manipolazione di mercato riguardanti, tra l'altro, i bilanci richiamati dal socio Bluebell, si evidenzia che la Banca segue con attenzione ogni sviluppo in merito all'andamento dell'inchiesta. In tale contesto deve rilevarsi che nell'ambito delle indagini preliminari, chiuse a supporto dell'imputazione coatta, sono state depositate due relazioni, indirizzate alla procura generale, una da parte di Consob, nell'ottobre 2015, e l'altra da parte di Banca d'Italia nel marzo 2017: quest'ultima in particolare replica ad una serie di argomenti critici sviluppati da parte dei consulenti della procura generale Prof. Tasca e Prof. Corielli cui erano stati sottoposti taluni quesiti da parte della Procura Generale. Va poi evidenziato, con riferimento alla posizione dei soggetti indagati, che l'ipotesi di ostacolo all'attività di vigilanza contestata all'ex Presidente ed all'ex Amministratore Delegato, è stata oggetto di richiesta di archiviazione in



data 22 novembre 2017 rispetto alle ipotesi di reato di false comunicazioni sociali e manipolazione di mercato, che coinvolge anche il sindaco Salvadori, oggetto di imputazione coatta da parte del GIP, il Pubblico Ministero in sede di udienza preliminare ha richiesto una sentenza di non luogo a procedere in data 6 aprile 2018. Si segnala inoltre che, ad oggi, non vi è stata la costituzione di parte civile da parte delle autorità di vigilanza (peraltro indicate come persone offese nel contesto del procedimento ivi richiamato). La Banca, oltre a seguire con la doverosa attenzione ogni sviluppo dell'inchiesta, si riserva ogni valutazione nonché ogni necessaria azione a tutela del proprio patrimonio in merito elementi nuovi e diversi, rispetto a quelli sino a questo momento esaminati, che dovessero emergere nel contesto del procedimento in esame.

2) Si desidera sapere se alla luce di tutte le informazioni ad oggi disponibili, 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, 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:

Per quanto concerne "Santorini", oggetto di *restatement* nel bilancio 2012 e contabilizzata a saldi aperti fino alla chiusura, valgono le osservazioni svolte nella risposta alla precedente domanda sub n. 1). Peraltro, il tema della qualificazione dell'operazione Santorini come derivato o come operazione in titoli di stato non rileva ai fini del bilancio in discussione (come noto, l'operazione è stata definita con un accordo transattivo con Deutsche Bank nel mese di dicembre 2013), mentre in passato sono state fornite agli azionisti tutte le informazioni rilevanti al fine di valutare in piena consapevolezza le scelte contabili effettuate da MPS. Inoltre la questione della qualificazione dell'operazione in parola è al centro di contenziosi ben noti al socio Bluebell -, in relazione ai quali la Banca ha sempre sostenuto di aver sempre operato correttamente.

SW



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

5) Si desidera sapere se l'operazione Nomura (sui BTP 2034) chiusa nel settembre 2015, una volta contabilizzata come derivato sarebbe stata designata come un'operazione con finalità di copertura (*hedge*);

Risposta:

La domanda riproduce identico quesito formulato dall'ing. Bivona (per conto di Bluebell) in occasione dell'assemblea del 24 novembre 2016. Si richiama, pertanto, la risposta resa in quella sede di segno negativo con la seguente ulteriore precisazione: "In ogni caso la classificazione come *hedging* non è l'unica casistica di esclusione dal Portafoglio di negoziazione di vigilanza e quindi dal VaR come emerge dalla normativa citata alla domanda 13. (i.e. Si vedano REG UE 575/2013, con particolare riferimento alle definizioni di "*positions held with trading intent*" e "*trading book*" nonché negli articoli 102, 103 e 104. Per gli anni antecedenti al 2014 si veda Circolare 263/2006 Banca di Italia e, in particolare il titolo II capitolo 4 e l'allegato A ivi contenuto)".

6) Si desidera sapere se l'operazione Deutsche Bank (sui BTP 2031) chiusa nel dicembre 2013, ove fosse stata contabilizzata come un derivato, sarebbe stata designata come un'operazione con finalità di copertura (*hedge*);

Risposta:

Si veda risposta alla domanda precedente

7) Si desidera sapere se l'operazione Nomura (sui BTP 2034) chiusa nel settembre 2015 ove fosse stata contabilizzata come un derivato sarebbe risultata (a) un derivato connesso con gli strumenti per i quali è stata adottata la *fair value option* che rappresentano strumenti di copertura dei rischi di mercato sulla raccolta valutata al *fair value* oppure (b) un contratto derivato scorporato da o gestionalmente connesso ad altri strumenti finanziari del banking book (nel qual caso si prega di specificare quali);

Risposta:

La domanda attiene ai profili di contabilizzazione di un'operazione (quella conclusa con Nomura nel settembre 2015 denominata Alexandria) su cui la Banca ha in più occasioni fornito ampia *disclosure*. Peraltro, nella sua stessa formulazione (si chiede di fatto alla Banca di esprimere una valutazione *ex post* sulle possibili implicazioni di un ipotetico trattamento contabile) non riguarda eventi o circostanze rilevanti ai fini della formazione del bilancio 2017, laddove si ricorda l'operazione Alexandria è stata definita transattivamente nel 2015 e trattata, a partire da tale data, in coerenza con la transazione stipulata.

L'operazione Nomura non sarebbe rientrata tra le casistiche elencate; queste ultime, tuttavia, rappresentano le più frequenti ma non le uniche tipologie di disallineamento tra portafoglio di negoziazione contabile e portafoglio di negoziazione di vigilanza.

In caso di trattamento contabile a saldi chiusi l'operazione sarebbe stata trattata secondo la normativa di vigilanza vigente, tenendo conto quindi anche degli articoli del reg 575/2013 riportati nella risposta alla domanda 5).



Ciò, di fatto, è quanto avvenuto in sede di *restatement* 2015 in cui nella tabella **B1 - Derivati creditizi: valori nozionali di fine periodo** e nella tabella **B2. Derivati creditizi OTC: fair value lordo positivo - ripartizione per prodotti** della parte E del bilancio 2015, i dati 2014 *restated* di Alexandria sono rappresentati quali derivati creditizi inclusi nel portafoglio bancario.

8) Si desidera sapere se l'operazione Deutsche Bank (sui BTP 2031) chiusa nel dicembre 2013 ove fosse stata contabilizzata come un derivato sarebbe risultata (a) un derivato connesso con gli strumenti per i quali è stata adottata la *fair value option* che rappresentano strumenti di copertura dei rischi di mercato sulla raccolta valutata al *fair value* oppure (b) un contratto derivato scorporato da o gestionalmente connesso ad altri strumenti finanziari del banking book (nel qual caso si prega di specificare quali);

Risposta:

Si richiama *mutatis mutandis* quanto precisato alla domanda n.7, con la precisazione che, per quanto attiene a Deutsche Bank, l'accordo transattivo risale al 2013.

Per l'operazione Santorini valgono le stesse considerazioni riportate per l'operazione Alexandria nella risposta alla domanda 7, salvo considerare il fatto che l'operazione Santorini non è stata oggetto di *restatement*.

9) La Banca ha dichiarato in più circostanze che se le operazioni con Deutsche Bank (sui BTP 2031 chiusa nel dicembre 2013) e Nomura (sui BTP 2034 chiusa nel settembre 2015) fossero state contabilizzate come derivati, **sarebbero state incluse** nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) ma **sarebbero state escluse** dal Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza. Si desidera sapere se questa è a tutt'oggi la posizione della Banca oppure se la Banca abbia cambiato idea e ritenga che le operazioni, una volta contabilizzate come derivati, dovevano essere incluse nel Portafoglio di negoziazione di Vigilanza di cui viene riportato il VAR in Bilancio.

Risposta:

La Banca, se non nei limiti richiesti dalla difesa della propria posizione in taluni contenziosi pendenti, non sottopone a verifiche dichiarazioni rese in passato.

Si conferma, comunque, la risposta già fornita, ovvero che in caso di trattamento contabile a saldi chiusi, le operazioni Alexandria e Santorini sarebbero state incluse nel portafoglio bancario ed escluse dal calcolo del VAR riportato in bilancio.

10) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2017 in cui MPS ha venduto protezione (*MPS protection seller*);

Risposta:

Al 31 dicembre 2017, su base consolidata, il numero totale dei contratti e il valore nominale aggregato di tutte le operazioni CDS in cui MPS ha venduto protezione sono pari rispettivamente a n. 77 e 2.325 mln di euro.



11) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2017 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

Al 31 dicembre 2017, come riportato nel bilancio stesso, non vi sono operazioni che soddisfano simultaneamente tutte e tre le condizioni elencate.

Si precisa altresì che da ciò non è possibile dedurre che ogni operazione di vendita di protezione tramite CDS inclusa nel portafoglio di trading contabile sia automaticamente inclusa nel portafoglio di trading di vigilanza. Vi sono infatti casi in cui tale tipologia di operazione, ancorché inclusa nel portafoglio di trading contabile, non soddisfa i requisiti per l'inclusione nel portafoglio di trading di vigilanza

Si ribadisce, pertanto, che tali disallineamenti sono possibili come emerge dal confronto tra la normativa di bilancio e quella di vigilanza.

12) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2016 in cui MPS ha venduto protezione (MPS protection seller);

Risposta:

Al 31 dicembre 2016, su base consolidata, il numero totale dei contratti e il valore nominale aggregato di tutte le operazioni CDS in cui MPS ha venduto protezione sono pari rispettivamente a n. 111 e 3.112 mln di euro.

13) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2016 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

Al 31 dicembre 2016 non vi sono operazioni che soddisfano simultaneamente tutte e tre le condizioni elencate.

14) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2015 in cui MPS ha venduto protezione (MPS protection seller);

Risposta:



La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2015

15) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2015 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2015

16) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2014 in cui MPS ha venduto protezione (MPS protection seller);

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2014.

17) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2014 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2014.

18) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2013 in cui MPS ha venduto protezione (MPS protection seller);

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2013



EM

19) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2013 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2013.

20) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2012 in cui MPS ha venduto protezione (MPS protection seller);

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2012.

21) Si desidera conoscere (i) il numero totale di contratti ed (ii) il loro valore nominale aggregato di tutte le operazioni di Credit Default Swap in essere al 31 dicembre 2012 che soddisfano simultaneamente tutte e tre le seguenti condizioni (a) MPS HA VENDUTO PROTEZIONE; (b) l'operazione È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Bilancio (ovvero ai fini contabili) e (c) l'operazione NON È INCLUSA nel Portafoglio di Negoziazione di Vigilanza?

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2012

22) Con riferimento alle note operazioni di MPS con Deutsche Bank e Nomura, nel bilancio 2012, a pagina 164 e pagina 550 e nel bilancio 2013 a pagina 186 e pagina 584, era stato rappresentata inter alia, "in assenza di default della Repubblica Italiana la transazione verrebbe regolata come un normale Repo e quindi, con la consegna dei titoli...".

Si desidera sapere se la Banca conferma questa posizione oppure ha cambiato idea nel ritenere che le operazioni in assenza di default della Repubblica Italiana sarebbero state regolate come un normale Repo e quindi, con la consegna dei titoli.

Risposta:



Oltre a fare riferimento a quanto riportato nella premessa inerente le risposte alle domande poste per iscritto da parte dell'Ing Bivona (per conto di Bluebell), si evidenzia che la domanda in questione, oltre a non essere inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, è anche stata formulata in diverse riunioni assembleari e ad essa è stata di volta in volta fornita risposta. Si riporta di seguito la risposta fornita nel contesto dell'assemblea dello scorso 18 dicembre 2017

"Quanto riportato in Bilancio è supportato anche da analisi delle Società PWC e EY e la stessa posizione è stata ribadita nell'ambito delle interlocuzioni con Consob.

Si conferma quindi che entrambe le operazioni prevedono flussi e/o prescrizioni contrattuali che non avrebbero corrispondenti in un CDS in senso stretto.

Ad esempio, per quanto riguarda "Alexandria", se non si verifica il default della Repubblica Italiana, la transazione verrebbe regolata come un normale PCT e, quindi, con la consegna dei titoli a fronte del pagamento di un corrispettivo in cassa mentre nel caso di un *CDS unfunded* si avrebbe la chiusura del contratto senza scambio dei titoli.

Questa prescrizione deriva dal fatto che il contratto di *long term repo* ("Structured Repo Agreement") è accompagnato da un elenco di "*Supplemental Terms and Conditions*" che sono da considerarsi elementi di modifica/supplemento del GMRA standard stipulato fra Nomura e MPS, che norma appunto il regolamento dei *repo* (per cui a scadenza è prevista la modalità di regolamento descritta nel precedente paragrafo).

Per quanto riguarda "Santorini", di nuovo come esempio, sussiste una opzione al *cash settlement* mediante la quale Deutsche Bank può regolare la transazione con la consegna fisica dei titoli a fronte di cassa mentre nel caso di un *CDS unfunded* non si ha mai lo scambio di titoli.

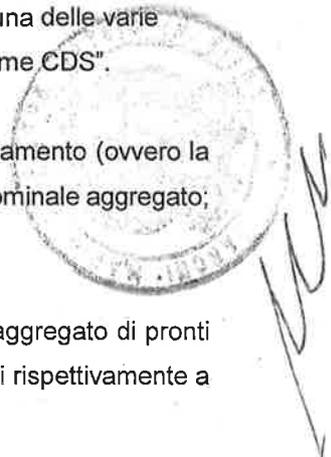
Cit.: Optional Physical Settlement: If the Total Return Payer provides the Floating Amount Payer with no less than 5 Business Day's prior written notice that it wishes to elect for Physical Settlement to apply, Physical Settlement shall apply instead of Cash Settlement. Such notice must be delivered to the Floating Amount Payer no later than 15 Business Days after an Event Determination Date. If Physical Settlement applies, Settlement shall take place in accordance with the Final Exchange Provisions above, except that the Total Return Payer shall be obliged to Deliver the EUR denominated Bonds or Loan or Reference Obligations of the Reference Entity, in a principal amount equal to the Notional Amount, instead of paying the amount described in sub-paragraph (b) of "Total Return Payer Final Exchange".

Vale la pena precisare, comunque, che la possibile differenza dei flussi contrattuali è solo una delle varie motivazioni addotte dalla Banca a supporto di una contabilizzazione a saldi aperti e non come CDS".

23) Si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanziato un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2017 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

Al 31 dicembre 2017, su base consolidata, il numero di operazioni e il valore di bilancio aggregato di pronti contro termine (PCT) di finanziamento a fronte di attività cedute e non cancellate erano pari rispettivamente a nr. 222 e a 3.550 mln di euro.



Handwritten mark



24) Con riferimento alla domanda di cui al punto 23, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;

Risposta:

Tutte le operazioni in essere alla data di riferimento scadono prima dei 5 anni.

25) Con riferimento alla domanda di cui al punto 23, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:

Alla data di riferimento non vi sono operazione di PCT per le quali la controparte abbia la facoltà, ma non l'obbligo, di consegnare il titolo a scadenza.

26) Si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanzia un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2016 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

Al 31 dicembre 2016, su base consolidata, il numero di operazioni e il valore di bilancio aggregato di pronti contro termine (PCT) di finanziamento a fronte di attività cedute e non cancellate erano pari rispettivamente a nr. 473 e a 16.189 mln di euro.

27) Con riferimento alla domanda di cui al punto 26, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;

Risposta:

Tutte le operazioni in essere alla data di riferimento scadono prima dei 5 anni.

28) Con riferimento alla domanda di cui al punto 26, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:

Alla data di riferimento non vi sono operazione di PCT per le quali la controparte abbia la facoltà, ma non l'obbligo, di consegnare il titolo a scadenza.

29) Si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanzia un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2015 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2015.

30) Con riferimento alla domanda di cui al punto 29, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2015.

31) Con riferimento alla domanda di cui al punto 29, si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2015.

32) Escludendo l'operazione Nomura sui BTP 2034, si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanziato un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2014 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2014

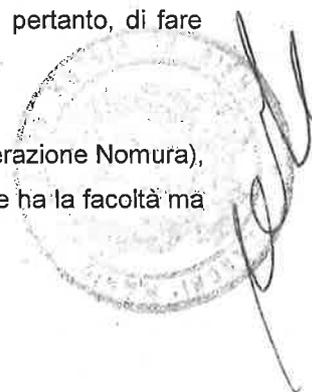
33) Con riferimento alla domanda di cui al punto 32 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2014.

34) Con riferimento alla domanda di cui al punto 32 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:



5/15

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2014.

35) Escludendo l'operazione Nomura sui BTP 2034, si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanziato un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2013 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2013.

36) Con riferimento alla domanda di cui al punto 35 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2013.

37) Con riferimento alla domanda di cui al punto 35 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2013.

38) Escludendo l'operazione Nomura sui BTP 2034 e l'operazione Deutsche Bank sui BTP 2031, si desidera sapere il numero di operazioni di pronti contro termine (PCT) di finanziamento (ovvero la Banca ha finanziato un titolo ceduto a collaterale) al 31 dicembre 2012 e quale era il valore nominale aggregato;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2012.

39) Con riferimento alla domanda di cui al punto 38 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura e l'operazione Deutsche Bank), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la scadenza è superiore a (a) 20 anni; (b) 10 anni; (c) 5 anni;



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

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2012.

40) Con riferimento alla domanda di cui al punto 38 (e dunque escludendo sempre l'operazione Nomura e l'operazione Deutsche Bank), si desidera sapere il numero di queste ed il valore nominale aggregato in cui la controparte ha la facoltà ma non l'obbligo di consegnare il titolo a scadenza;

Risposta:

La domanda non appare inerente al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, si prega, pertanto, di fare riferimento al Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2012.

41) Nel comunicato stampa emesso da MPS il 23 settembre 2015 (Banca MPS: Accordo Transattivo con Nomura), si afferma che "nell'ambito della chiusura, Nomura consegnerà alla Banca, a valori di mercato, un portafoglio composto prevalentemente da BTP in asset swap di durata finanziaria medio - lunga, per circa complessivi Euro 2,635 miliardi di valore nominale". Si desidera sapere:

- quale era la durata finanziaria media del portafoglio consegnato da Nomura al momento della consegna;
- quale era al 31 dicembre 2016 il valore nominale residuo del portafoglio che era stato consegnato da Nomura;
- quale era al 31 dicembre 2016 il valore nominale residuo del portafoglio che era stato consegnato da Nomura;
- quale era al 31 dicembre 2017 il valore nominale residuo del portafoglio che era stato consegnato da Nomura

Risposta:

La durata finanziaria media del portafoglio consegnato da Nomura era pari, al momento della consegna, a 15,16 anni.

Al 31 dicembre 2015, al 31 dicembre 2016 e al 31 dicembre 2017 il valore nominale residuo del portafoglio BTP che era stato consegnato da Nomura era rispettivamente pari a 1.119 mln di euro, 949 mln di euro e 611 mln di euro.

42) Quale è il *petitum* complessivo delle cause intentate contro MPS:

- al 31 dicembre 2017
- al 31 dicembre 2016

Risposta:

Al 31.12.2016: oltre 8500 cause per un *petitum* pari a circa Euro 8 mld (comprensivo dell'azione promossa dal Codacons con un *petitum* pari a circa Euro 4 mld oggi chiusa) + 354 revocatorie per un *petitum* pari a circa Euro 400 mln. TOTALE *PETITUM* circa EURO 8,3 mld (pari a circa Euro 4,4 mld al netto dell'azione promossa dal Codacons oggi chiusa).

AL 31.12.2017: oltre 7200 cause per un *petitum* pari a circa Euro 3,6 mld + 269 revocatorie per un *petitum* pari a circa Euro 288 mln. TOTALE *PETITUM* circa EURO 3,9 mld.

SW



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

43) Quale è *petitum* complessivo delle richieste formulate in via stragiudiziale contro MPS:

- al 31 dicembre 2017

- al 31 dicembre 2016

Risposta:

Il *petitum* complessivo - quantificato delle richieste formulate nei confronti della Banca in via stragiudiziale nel 2016 - ammonta a circa € 193 mln (dato al 31/12/2016) di cui circa € 100 mln per reclami avanzati e circa € 93 mln per istanze di mediazione formulate nel corso del relativo anno.

Il *petitum* complessivo - quantificato delle richieste formulate nei confronti della Banca in via stragiudiziale nel 2017 - ammonta a circa € 663 mln (dato al 31/12/2017), di cui circa € 576 mln per reclami, € 75 mln per istanze di mediazione e € 12 mln per richieste stragiudiziali da parte di azionisti, non ricomprese nei reclami e nelle istanze di mediazione, avanzate nel corso del relativo anno.

44) Nel Progetto di Bilancio 2017 sono riportate cause intentate contro la Banca dai seguenti soggetti: Alken (€423.9 milioni); Coop Centro Italia s.c.p.a. (€85.5 milioni); Coofin Srl (€51.6 milioni); Marangoni più 124 investitori (€89 milioni); altri 25 investitori (€730.5 milioni) più 770 domande stragiudiziali (€653 milioni). Si desidera sapere quale è l'ammontare delle riserve (in aggregato) iscritte in bilancio al 31 dicembre 2017 a fronte delle suddette pretese;

Risposta:

Rispetto alla domanda in questione si evidenzia che l'importo degli accantonamenti (Fondo rischi ed Oneri FRO) al 31 dicembre 2017 è pari 622 mln di Euro. Si precisa che tale importo è relativo a tutte le controversie civili, penali, amministrative e tributarie in cui la Banca è coinvolta e non solamente quelle indicate nella domanda in questione.

45) Si desidera sapere se le seguenti passività riveniente da cause menzionate nel Progetto di Bilancio 2017 sono designate dalla banca come potenziali oppure come probabili:

- Alken

- Coop Centro Italia s.c.p.a.

- Coofin Srl

- Marangoni

- Si desidera sapere su quale funzione e su quale dirigente ricade la responsabilità apicale della correttezza di redigere le risposte alle domande dei soci poste in forma scritta ex 127-ter TUF;

Risposta:

Rispetto alle controversie richiamate la Banca ha determinato fondi di accantonamento coerenti con la valutazione del rischio di soccombenza associato alle controversie in questione. In merito al dato aggregato relativo al Fondo rischi ed Oneri al 31 dicembre 2017 si è già risposto alla domanda precedente.



Si evidenzia altresì che non si forniscono informazioni di ulteriore dettaglio poiché potrebbero pregiudicare la posizione della Banca nei vari contenziosi, così come previsto dalla normativa contabile (IAS 37).

Le domande rivolte per iscritto, per competenza e *ratio materiae* vengono gestite dai singoli responsabili di direzione che provvedono a verificarne il contenuto prima che le stesse siano messe a disposizione degli azionisti.

46) Si desidera sapere se la Banca si è costituita parte civile nel procedimento di cui al Progetto di Bilancio: "In data 12 maggio 2017 è stato richiesto il rinvio a giudizio degli esponenti Alessandro Profumo, Viola Fabrizio e Salvadori Paolo (i primi due non più in carica) nell'ambito di un nuovo procedimento penale innanzi al Tribunale di Milano in cui vengono loro ascritti i reati di false comunicazioni sociali (art. 2622 del Codice Civile) in relazione alla contabilizzazione delle operazioni "Santorini" ed "Alexandria" con riferimento ai bilanci, alle relazioni e alle altre comunicazioni sociali della Capogruppo dal 31 dicembre 2012 al 31 dicembre 2014 e con riferimento alla relazione semestrale al 30 giugno 2015 nonché di manipolazione del mercato (art. 185 del TUF) in relazione ai comunicati diffusi al pubblico riguardo l'approvazione dei bilanci e delle situazioni patrimoniali sopra indicati";

Risposta:

La Banca, alla data della presente assemblea non si è costituita parte civile nel procedimento menzionato. Peraltro, qualora a seguito del procedimento indicato dall'azionista Bluebell ovvero a fronte di altre eventuali informazioni, non disponibili ad oggi, che la Banca dovesse ottenere che evidenziassero responsabilità a carico dei predetti soggetti la Banca valuterà l'avvio di tutte le iniziative necessarie a tutela del proprio patrimonio.

47) Ove la risposta alla domanda precedente fosse 'no', si chiede di sapere per quale ragione la Banca non si è costituita parte civile in un procedimento in cui, come riportato nel Progetto di Bilancio 2017, viene individuata come persona offesa (oltre che imputato ai sensi del D. Lgs. 231/01);

Risposta:

Si rinvia alla risposta precedentemente fornita alla domanda n. 46), ribadendo che la Banca valuterà l'avvio di tutte le iniziative necessarie a tutela del proprio patrimonio, anche in relazione agli sviluppi del predetto procedimento.

48) In relazione al procedimento giudiziario di cui al Punto 46, si desidera sapere se la Banca poteva costituirsi parte civile nei confronti dei signori Profumo e Viola senza aver ottenuto prima l'autorizzazione dell'assemblea dei soci;

Risposta:

Per quanto riguarda l'esercizio dell'azione civile nel giudizio penale, l'organo di amministrazione, ai sensi dello statuto della Banca, ha il generale potere di procedere alla costituzione di parte civile, nei vari procedimenti in

SMU



cui lo ritenesse opportuno, senza dover ricorrere all'autorizzazione dell'assemblea dei soci. Peraltro, poiché in taluni casi la giurisprudenza ha ritenuto che la preventiva autorizzazione assembleare fosse necessaria, sull'assunto che la costituzione di parte civile nei confronti di ex amministratori e/o direttori generali sia assimilabile ad un'azione di responsabilità, la Banca, nel caso dovesse decidere di costituirsi parte civile nel giudizio penale, valuterà se effettuare anche un passaggio assembleare.

49) In relazione al procedimento giudiziario di cui al Punto 46, si desidera sapere (a) se la Banca sta sostenendo le spese legali degli imputati Profumo, Viola e Salvadori; (b) cosa prevedono eventuali accordi o obblighi contrattuali in essere in proposito; (c) se la Banca ha rilasciato una manleva nei confronti dell'imputato Profumo e (d) se la Banca ha rilasciato una manleva nei confronti dell'imputato Viola;

Risposta:

La Banca, in virtù del regime di autoassicurazione di cui si è dotata nel 1997 che, in estrema sintesi, estende ai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale la tutela riservata ai dirigenti del credito ai sensi del contratto collettivo applicabile ai *pro tempore* vigente, sta sostenendo le spese legali relative al procedimento penale 955/2016 a carico dell'ex Presidente Profumo, dell'Ex Amministratore Delegato Fabrizio Viola e del Sindaco Salvadori, fatto salvo il diritto di rivalsa in caso di condotte dolose o gravemente colpose dei soggetti coinvolti.

Si conferma, come peraltro si è avuto modo di ribadire in diverse riunioni assembleari, che non sono state rilasciate manleve nei confronti dell'ex Presidente Alessandro Profumo e dell'Ex Amministratore Delegato Fabrizio Viola.

50) Si desidera sapere (a) se la Banca ha ottenuto dalla Banca d'Italia un parere atto a motivare la correttezza della posizione secondo cui ove le operazioni con Deutsche Bank (sui BTP 2031 chiusa nel dicembre 2013) e Nomura (sui BTP 2034 chiusa nel settembre 2015) fossero state contabilizzate come derivati, in ogni caso non sarebbero state incluse nel Portafoglio di Negoziazione Vigilanza di cui viene riportato il VAR; (b) in che data; (c) se la Banca è disposto a renderlo pubblico e (d) quale siano le motivazioni addotte dall'autorità di controllo;

Risposta:

La Banca non ha richiesto direttamente tale parere alla Banca di Italia. Tale posizione dell'organo di vigilanza è tuttavia desumibile dalla memoria indirizzata al Procuratore Generale in data 17 marzo 2016 e depositata nel contesto del procedimento penale 955/2016 (attualmente pendente avanti il Giudice dell'udienza preliminare) che comprende, tra l'altro, una serie di osservazioni critiche rispetto ai lavori peritali effettuati dai consulenti tecnici della Procura Generale Prof. Tasca e Corielli.

51) Si desidera sapere se i consiglieri d'amministrazione di MPS oggi beneficiano di una D&O Insurance e quanto risulta essere il massimale per ciascun consigliere;



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

Risposta:

Si veda la risposta alla domanda numero 49).

52) Si desidera sapere l'ammontare di retribuzione differita (if any) dovuta dalla banca all'ex AD/DG

Fabrizio Viola:

- al 31 dicembre 2016
- al 31 dicembre 2017

Risposta:

- Al 31 dicembre 2016 - € 1.247.458
- Al 31 dicembre 2017 - € 1.122.712; in data 23/10/2017 è stato, infatti, riconosciuto l'importo lordo di €124.746 (quale prima rata della componente *cash* dell'ammontare complessivamente differito), previa verifica del rispetto delle condizioni di *malus* previste dalle Politiche di Remunerazione vigenti e, per quanto riguarda la verifica del ricorrere di potenziali situazioni di *Claw-Back*, anche sulla base del parere di primario Studio Legale.



fw

RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA MARCO BAVA (poste in data 9 aprile 2018)

Richiesta di :

- A. estrazione dal libro soci (art.2422 cc) dei primi 100 azionisti in un files da inviare prima dell'assemblea gratuitamente all'email ideeeconomiche@pec.it

Risposta:

Rispetto alla richiesta del socio, si ricorda che ai fini dell'esercizio del diritto di ispezione dei libri sociali è necessario che il socio richiedente attesti il proprio possesso azionario (anche oltre la *record date* per la partecipazione all'assemblea) facendosi rilasciare una specifica comunicazione ai sensi della vigente normativa dal proprio intermediario depositario. Si ricorda inoltre che l'estrazione comporta un costo a carico del socio richiedente (stimabile in un centinaio di Euro). Le informazioni richieste potranno essere ricevute previo pagamento del relativo costo. Le strutture della Banca restano a disposizione dei soci.

- 1) Nella morte di Davide Rossi il Mps non ritiene di aver tenuto un comportamento assai poco disponibile nei confronti della sua famiglia ? Intende modificarlo ? se si come ? se no perche' ?

Risposta:

La Banca ha, negli anni, tenuto nei confronti della famiglia di Davide Rossi massima attenzione e disponibilità. Oltre alla individuazione di soluzioni circa la sostenibilità nel tempo dei rapporti di affidamento in essere, la Banca è direttamente intervenuta sul trattamento contrattuale normativamente previsto in caso di decesso del dipendente.

Nel caso in argomento, infatti, la Banca ha ritenuto di attribuire agli aventi diritto un importo maggiore, integrando il trattamento di norma previsto per queste ipotesi. La Banca ha infatti riconosciuto integrazione discrezionale al TFR per € 185.000 lordi in aggiunta all'importo previsto da CCNL a titolo di preavviso (7 mensilità) pari a € 163.000 (oltre a quanto dovuto per il rapporto di lavoro intercorso: mensilità corrente e ferie non godute, riscatto posizione di previdenza complementare, polizza premorienza).

Alla vedova è stata inoltre formalizzata proposta di assunzione in Banca in applicazione della previsione della contrattazione di II livello a beneficio del coniuge o orfano di dipendente deceduto in servizio.

- 2) AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?

Risposta:

Allo stato attuale la Banca prosegue con le iniziative relative alla *corporate social responsibility* (CSR) che trovano rendicontazione per le singole iniziative svolte. A riguardo si consideri anche che la Banca, ai sensi della normativa vigente, include nel proprio bilancio anche una sezione dedicata alle c.d. informazioni non finanziarie ivi inclusa la c.d. dichiarazione non finanziaria (DNF) ai sensi del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 (cfr. pag. 90 del fascicolo con il progetto di Bilancio consolidato), cui si rimanda.



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

3) Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla BANCA D'ALBA ?

Risposta:

La Banca non ha allo stato in programma iniziative del genere indicato dall'azionista.

4) Avete intenzione di fare le assemblee anche via internet ?

Risposta:

La Banca non ha allo studio ad oggi l'idea di consentire la partecipazione alle assemblee anche via internet.

5) A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati ?

Risposta:

La Banca non ha ricevuto fondi europei per la formazione.

Per completezza, si specifica che i fondi utilizzati per la formazione non sono europei ma paritetici interprofessionali nazionali ("FBA- Fondo Banche e Assicurazioni" per aree professionali e quadri; "Fondir" per dirigenti) e hanno consentito alla Banca di attivare la "MPSAcademy", scuola di formazione permanente per tutto il personale.

Dal 2012 ad oggi abbiamo ricevuto (previa presentazione di progetti che sono stati ammessi a finanziamento dopo attenta valutazione e successiva rendicontazione delle spese sostenute in conformità da quanto previsto dai regolamenti di ciascun avviso) ca. 20 mln.

I finanziamenti sono stati utilizzati per lo sviluppo manageriale, l'aggiornamento professionale del personale e per accompagnare i processi di riorganizzazione aziendale. In particolare, la MPSAcademy è stata articolata nei seguenti tre indirizzi: 1) People, per lo sviluppo di skills manageriali e comportamenti (con circa 100 corsi), Business, per le competenze tecnico-professionali (con 200 corsi) e Risk-Compliance & Safety (100 corsi) per la copertura degli obblighi formativi derivanti da normative esterne.

In un contesto di forte contrazione dei costi, la qualità dei piani formativi presentati e la gestione completamente interna dei fondi ci hanno consentito di elevare nel continuo qualità e quantità della formazione: in 5 anni le ore pro-capite sono passate da 37 a 43, la percentuale del personale formato è salita dal 95% al 99% (sopra la media di sistema), la valutazione dei corsi in aula, espressa in forma anonima dai partecipanti, è passata da 5 a 5,2 su base 6.

La formazione peraltro è stata usata anche in chiave premiante (i formatori interni e le partecipazioni a corsi esterni riguardano i colleghi più performanti) e di welfare (come nel caso dell'inglese e dei percorsi riservati al rientro dalla maternità).

6) Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni ?

Risposta:

5/15

La Banca, ai sensi del piano di ristrutturazione approvato dalla DG Comp ha in programma una serie di dismissioni che sono già state comunicate al mercato e cui si fa rinvio per ulteriori informazioni

In linea con gli impegni con la Commissione Europea e con il Piano di Ristrutturazione, la Banca procederà alla dismissione di una lista di partecipazioni societarie non strategiche e di una parte del patrimonio immobiliare.

Relativamente alle cessioni di partecipazioni, Banca MPS sta effettuando un processo di vendita delle due controllate estere ossia Banca Monte dei Paschi Belgio S.A. e Monte Paschi Banque S.A..

Per quanto concerne le acquisizioni invece la Banca non potrà procedere all'acquisizione di alcuna partecipazione o asset, salvo che (a) la Commissione Europea non autorizzi tale acquisizione in circostanze eccezionali in cui sia necessario ripristinare la stabilità finanziaria o assicurare la concorrenza, (b) l'acquisizione non superi determinate soglie in termini di prezzo, e (c) si tratti di acquisizioni poste in essere nell'ambito dell'ordinaria attività bancaria in relazione alla gestione degli obblighi già esistenti nei confronti dei clienti in difficoltà finanziarie o previste nell'ambito del Piano di Ristrutturazione stesso.

7) Il gruppo ha cc in paesi black-list ?

Risposta:

Con riferimento alla domanda, si evidenzia che nessuna banca intestataria di conto corrente di corrispondenza presso BMPS risulta in *black-list* per UE, OFAC, ONU e HM Treasury.

Se, invece, si fa riferimento alla lista MEF, che recepisce le sanzioni finanziarie dell'UE, vi sono alcune banche (una iraniana, una moldava, una montenegrina e tre tunisine) di paesi appartenenti a tale lista e che detengono conti di corrispondenza in euro presso BMPS per agevolare il regolamento delle operazioni commerciali della clientela italiana.

8) Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda e quella fiscale in GB ? se lo avete fatto come pensate di comportarvi con l'uscita della GB dall'EU ?

Risposta:

No. La Banca non ha allo studio lo spostamento della propria sede legale.

9) Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto ?

Risposta:

No. La Banca non ha oggi allo studio modifiche statutarie.

10) Avete call center all'estero ? se sì dove, con quanti lavoratori, di chi è la proprietà?

Risposta:

La Banca e i suoi fornitori non utilizzano Call center ubicati fuori dal territorio italiano.



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

11) Siete iscritti a Confindustria ? se si quanto costa ? avete intenzione di uscirne ?

Risposta:

La Banca, essendo un istituto di credito non è iscritta a Confindustria.

12) Come e' variato l'indebitamento e per cosa ?

Risposta:

A fine 2017, la Raccolta Diretta ha evidenziato una flessione di 6,8 mld € ca rispetto ai valori di fine 2016, con calo dei PCT con controparti istituzionali e del comparto obbligazionario (sul quale hanno inciso l'effetto del *burden sharing* sui prestiti subordinati istituzionali e le scadenze dell'anno), solo parzialmente compensato dalla crescita dei conti correnti, dei depositi e delle altre forme di raccolta. I debiti interbancari a fine 2017 hanno evidenziato una riduzione di 10,4 mld € ca (soprattutto sull'esposizione in BCE), grazie al miglioramento della liquidità commerciale e ad emissioni con garanzia dello stato effettuate nel 1Q17.

13) A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità ?

Risposta:

Non si capisce a quali "incentivi" faccia riferimento la domanda del socio Bava.

14) Da chi e' composto l'odv con nome cognome e quanto ci costa ?

Risposta:

L'Organismo di Vigilanza di Banca Monte dei Paschi S.p.A. – Capogruppo Bancaria – è formato dal Prof. Giovanni Aspes (membro esterno), dall'Avv. Salvatore Messina (membro esterno, dimissionario) e dalla Dott.ssa Stefania Petruccioli (consigliere indipendente della Banca). Gli emolumenti dell'OdV, su base annuale, ammontano a complessivi Euro 70.000.

15) Quanto costa la sponsorizzazione il Meeting di Rimini di CI ed EXPO 2015 o altre? Per cosa e per quanto ?

Risposta:

La Banca non è mai stata *sponsor* del Meeting di Rimini di CL e neppure di EXPO 2015.

16) POTETE FORNIRMI L'ELENCO DEI VERSAMENTI e dei crediti AI PARTITI, ALLE FONDAZIONI POLITICHE, AI POLITICI ITALIANI ED ESTERI?

Risposta:



5/16

Al 31.12.2017 il Gruppo MPS vanta crediti nei confronti di 13 partiti politici per complessivi €10 milioni, di cui €9,7 milioni *Non Performing* (di questi €8,2 milioni rientranti nell'operazione di cessione e cartolarizzazione di crediti in sofferenza).

Al 31.12.2017 il Gruppo MPS vanta crediti per complessivi €67 milioni (circa €61 milioni *Performing* e circa €6 milioni *NPE*) nei confronti dei cosiddetti PEP (persone fisiche che occupano o che hanno occupato importanti cariche pubbliche come pure i loro familiari diretti o coloro con i quali tali persone intrattengono notoriamente stretti legami – D.602 Policy di Gruppo in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo).

PERFORMING (€)		
BANCA	Esposizione Lorda (Cassa) 31/12/2017	# POSIZIONI
MPS	57.216.563,83	387
L&F	3.147.495,63	3
WIDIBA	70.192,56	11
MPS CS	451.885,85	5
Totale complessivo	60.886.137,87	406
BANCA	Esposizione Lorda (Cassa) 31/12/2017	# POSIZIONI
MPS	5.211.285,96	39
L&F	987.667,42	1
WIDIBA	1.268,85	2
Totale complessivo	6.200.222,23	42

17) AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?

Risposta:

La Banca produce rifiuti speciali assimilati ai rifiuti urbani che conferisce alle società municipalizzate secondo le normative locali. Altre tipologie di rifiuto (es. rifiuti pericolosi) generati da attività di manutenzione vengono contrattualmente smaltiti dalle aziende di manutenzione secondo le norme locali, come previsto dai relativi contratti. Nei pochi casi in cui è capitato di dover smaltire rifiuti pericolosi (neon, monitor...) sono state utilizzate aziende con le specifiche autorizzazioni che hanno prodotto gli appositi formulari di smaltimento. In questi casi viene annualmente predisposta la dichiarazione MUD. La Banca è registrata al Sistri (sistema di tracciatura dei rifiuti). Il processo di smaltimento dei rifiuti e la relativa documentazione (MUD Formulari) vengono verificati annualmente dall'ente certificatore RINA S.p.A. per il mantenimento della certificazione ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale (SGA).

18) QUAL'E' STATO l' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI ?

Risposta:

Il valore di bilancio dei titoli pubblici italiani, dei CDO e dei titoli ristrutturati detenuti dalla Banca MPS al 31 dicembre 2017 è pari rispettivamente a 15,3 mld, 125 mln e 100 mln di euro.

19) Quanto è costato lo scorso esercizio il servizio titoli ? e chi lo fa ?

Risposta:

Per "servizio titoli" si intende l'attività di: censimento nei sistemi informativi, regolamento sul mercato, custodia e amministrazione attraverso le banche depositarie incaricate degli strumenti finanziari di proprietà delle Banche del Gruppo e di terzi con relative scritture contabili e adempimenti fiscali ad essi collegati oltre alle attività di Banca Corrispondente, Banca Collocatrice di Fondi e SICAV. Tale attività è svolta in Banca MPS e dal 26.2.2018 nella Direzione Organizzazione e Operations. Il costo totale per il 2017 è stato di Euro 12,2 milioni.

20) Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni ? delocalizzazioni ?

Risposta:

Il Piano di Ristrutturazione 2017/21 prevede una revisione del dimensionamento di tutte le strutture organizzative del gruppo che, senza pregiudicare la qualità del servizio, porterà ad una riduzione di circa 5.500 unità entro il 2021 (di cui 4.800 uscite attraverso l'attivazione del Fondo di Solidarietà, 450 uscite legate alla cessione/chiusura di attività, 750 uscite derivanti da turnover fisiologico e circa 500 nuove assunzioni).

21) C'è un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo ? come viene contabilizzato ?

Risposta:

Tale modalità operativa indicata dal socio non sembra applicabile al *business* bancario.

22) Gli amministratori attuali e del passato sono indagati per reati ambientali, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO O ALTRI che riguardano la società ? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETA' ?

Risposta:

Per quanto ad oggi noto alla Banca, non ci sono amministratori della Banca attuali e del passato indagati per reati ambientali ovvero per riciclaggio, autoriciclaggio. Si precisa che risultano pendenti altri procedimenti per reati comuni o previsti da leggi speciali (anche solo di natura contravvenzionale), ad esempio per contestazioni di usura, peraltro comuni al sistema bancario.

23) Ragioni e modalità di calcolo dell'indennità di fine mandato degli amministratori.

Risposta:



La Banca non ha previsto alcuna indennità di fine mandato per i membri del consiglio di amministrazione. Per quanto concerne l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale nonché per i dirigenti apicali si fa rinvio alla Relazione sulla Remunerazione presentata nel contesto dell'assemblea odierna.

24) Chi fa la valutazione degli immobili? Quanti anni dura l'incarico ?

Risposta:

La valutazione degli immobili ai fini del bilancio viene effettuata dalla funzione tecnica immobiliare interna alla Banca che dispone della necessaria esperienza per effettuarla e fornisce uno specifico report alla funzione bilancio. Nel contesto di operazioni straordinarie l'incarico viene affidato di volta in volta a società esterne.

25) Esiste una assicurazione D&O (garanzie offerte importi e sinistri coperti, soggetti attualmente coperti, quando è stata deliberata e da che organo, componente di fringe-benefit associato, con quale broker è stata stipulata e quali compagnie la sottoscrivono, scadenza ed effetto scissione su polizza) e quanto ci costa ?

Risposta:

Cfr. anche risposta a domanda 49) del Socio Bluebell. La Banca non ha stipulato una copertura c.d. "RC Amministratori" (Polizza D&O). In applicazione dalle deliberazioni assembleari precedentemente assunte dai soci, come noto, la Banca applica un regime di c.d. autotutela, estendendo ad amministratori e sindaci la tutela che il contratto collettivo nazionale (CCNL) di settore, prevede per i dirigenti del credito.

26) Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?

Risposta:

No. La banca non ha fatto ricorso alla stipula di tali polizze assicurative.

27) Quali sono gli importi per assicurazioni non finanziarie e previdenziali (differenziati per macroarea, differenziati per stabilimento industriale, quale struttura interna delibera e gestisce le polizze, broker utilizzato e compagnie)?

Risposta:

Il costo a consuntivo del comparto assicurazioni corporate è stato di circa € 5 milioni. Il broker da settembre 2013 è stato individuato in MARSH. Le principali polizze sono BBB e Polizza Immobiliare e RCT/O.

28) VORREI SAPERE Quale è l'utilizzo della liquidità (composizione ed evoluzione mensile, tassi attivi, tipologia strumenti, rischi di controparte, reddito finanziario ottenuto, politica di gestione, ragioni dell'incomprimibilità, quota destinata al TFR e quali vincoli, giuridico operativi, esistono sulla liquidità)



Risposta:

La liquidità di Gruppo è gestita su base accentrata dalla Capogruppo, nel rispetto di un sistema di gestione dei rischi (*Liquidity Risk Framework*) che, in conformità alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, persegue l'obiettivo di assicurare la solvibilità del Gruppo e di tutte le sue controllate, in condizioni sia di normale corso degli affari sia di crisi. La liquidità è utilizzata a supporto dell'attività caratteristica della Banca, ovvero principalmente ai fini dell'erogazione del credito, in misura minore in attività finanziarie e per il residuo in riserve libere. Le riserve di liquidità libere, in eccesso rispetto agli impieghi e agli attivi finanziari sono mantenute sul conto di riserva o depositate presso la Banca Centrale. L'ammontare degli attivi e il contributo economico dell'utilizzo della liquidità, con particolare riferimento al reddito finanziario, è rappresentato nelle corrispondenti voci del bilancio 2017. In particolare, il contributo degli impieghi, degli attivi finanziari e delle riserve di liquidità, è ricompreso nella voce margine di interesse.

Con particolare riferimento alle riserve libere, nel corso del 2017 il saldo medio delle riserve di liquidità, detenute nel conto di riserva e nei depositi in Banca Centrale, è stato pari a c.ca 3,5 mld. ed è remunerato al tasso ufficiale ECB.

Il principale limite normativo vigente sulla liquidità è rappresentato dal rispetto del *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) che deve essere almeno pari a 100% a partire dal 1/1/2018; tale limite è ampiamente rispettato al 31/12/2017. Al fine del mantenimento di una adeguata posizione di liquidità vi sono poi limiti interni, definiti nel *Liquidity Risk Framework*, tra i quali soglie minime fissate sulle attività immediatamente liquidabili/finanziabili (cosiddetta "counterbalancing libera") e sui saldi netti di liquidità prospettici (fino a 3 mesi), tutte rispettate al 31/12/2017.

Per quanto concerne la quota da destinare al TRF, questa è inferiore alla soglia minima di liquidità da detenere ai fini del calcolo ROB, oltre che al saldo mediamente detenuto.

29) VORREI SAPERE QUALI SONO GLI INVESTIMENTI PREVISTI PER LE ENERGIE RINNOVABILI, COME VERRANNO FINANZIATI ED IN QUANTO TEMPO SARANNO RECUPERATI TALI INVESTIMENTI.

Risposta:

Tra le energie rinnovabili (idroelettrica, fotovoltaico, eolico, geotermia e biomasse), è entrato in vigore un impianto fotovoltaico per il complesso immobiliare di Siena San Miniato. L'intervento è stato finanziato tramite il *master plan* immobiliare 2012 per euro 900.000. La capacità complessiva dell'impianto è stata pari a 199 kw. Il tempo di ritorno dell'investimento è stimato in circa 10 anni. Il tempo di utilizzo dell'impianto è stimato non inferiore a 20 anni. A livello di Gruppo un altro importante impianto è già entrato a regime presso MPS Tenimenti a Castelnuovo Berardenga (valore Euro 840.000), con un ritorno dell'investimento inferiore a 10 anni. Il Gruppo acquista il 100% del proprio fabbisogno energetico (energia elettrica) da fonte rinnovabile (di tipo idroelettrico), certificata dal fornitore tramite apposita "Garanzia di Origine" sull'energia fornita.

30) Vi e' stata retrocessione in Italia/estero di investimenti pubblicitari/sponsorizzazioni ?

Risposta:



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

Non è chiaro cosa si intenda per “retrocessione”, però la Banca compra spazi pubblicitari a prezzi di mercato. Per quanto attiene alle sponsorizzazioni si è registrata una riduzione del 40% del valore complessivo nel corso del 2017. Questa riduzione si inserisce in un *trend* di progressivo contenimento delle sponsorizzazioni in essere da diversi anni.

La Banca non effettua sponsorizzazioni all'estero.

31) Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori ?

Risposta:

Il Gruppo non ha dipendenti minorenni.

32) E' fatta o e' prevista la certificazione etica SA8000 ENAS ?

Risposta:

No, i principi della Norma SA8000 sono praticati nel rispetto della legislazione italiana e, in alcuni casi, anche attraverso misure organizzative e soluzioni operative più avanzate. Ad esempio, la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti è presidiata attraverso un sistema di gestione certificato secondo lo specifico standard internazionale di certificazione di qualità OHSAS 18001.

33) Finanziamo l'industria degli armamenti ?

Risposta:

Il Gruppo segue dal 2001 una specifica Policy: evitare il coinvolgimento in attività di finanziamento e di intermediazione di operazioni riconducibili alla produzione e al commercio di armi. La Policy in questione è presidiata a livello operativo dalle direzioni generali delle Società del Gruppo attraverso precise direttive che sono state impartite alla Rete.

34) vorrei conoscere POSIZIONE FINANZIARIA NETTA DI GRUPPO ALLA DATA DELL'ASSEMBLEA CON TASSI MEDI ATTIVI E PASSIVI STORICI.

Risposta:

A fine dicembre 2017, la posizione interbancaria netta del Gruppo si è attestata a 11,1 mld € ca in raccolta, con una diminuzione di 11,4 mld € ca rispetto al saldo registrato al 31 dicembre 2016. In particolare, i debiti verso banche, pari a 21,1 mld € ca a fine 2017, sono riferibili, per quasi 17 mld €, ad esposizioni verso banche centrali (accesso ad operazioni di “TLTRO” a tasso zero). Relativamente ai rapporti con clientela, la raccolta diretta a fine 2017 si è attestata a 97,8 mld € ca, i crediti verso clientela netti a 86,5 mld € ca, con un *loan to deposit ratio* dell'88,4% (102% a dicembre 2016). Nel passato esercizio, sul perimetro commerciale, la flessione registrata sui tassi attivi è stata accompagnata da una consistente riduzione del costo del *funding*.



Relativamente all'andamento del 1Q18, rimandiamo alla presentazione dei risultati prevista per il prossimo 10 maggio.

35) A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa ?

Risposta:

Si riporta di seguito, in forma tabellare l'elenco dei procedimenti sanzionatori Banca d'Italia e Consob, con gli importi delle complessive sanzioni (precisando che non riguardano l'esercizio 2017).

Elenco Procedimenti Banca d'Italia		
OGGETTO	ANNO RIFERIMENTO EVENTI	SANZIONI
Accertamenti ispettivi Banca d'Italia del periodo 2011-2012 sui rischi finanziari e sui processi di determinazione dell'attivo ponderato	2011	Concluso con sanzioni a persone fisiche pari ad Euro 5.065.210 - BMPS responsabile in solido al pagamento <i>Bollettino di Vigilanza n. 3, marzo 2013</i>
Operazione FRESH 2008 e violazione delle disposizioni in materia di vigilanza regolamentare, di vigilanza informativa per mancate comunicazioni all'Organo di Vigilanza, inosservanza forme tecniche dei bilanci.	2008	Concluso con sanzioni a persone fisiche pari ad Euro 3.472.540 - BMPS responsabile in solido al pagamento <i>Bollettino di Vigilanza n. 10, ottobre 2013</i>
Determinazione dei benefici economici riconosciuti all'ex Direttore Generale dott. Antonio Vigni in sede di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.	2012	Concluso con sanzioni a persone fisiche pari ad Euro 1.287.330 - BMPS responsabile in solido al pagamento <i>Bollettino di Vigilanza n. 7, luglio 2013</i>
Antiriciclaggio e Trasparenza Bancaria	2012	Conclusi con sanzioni a persone fisiche pari ad Euro 130.000 (trasparenza) - BMPS responsabile in solido al pagamento <i>Bollettino di Vigilanza n. 2, febbraio 2014</i>
TOTALE SANZIONI		9,9 MILIONI

Elenco Procedimenti CONSOB		
OGGETTO	ANNO RIFERIMENTO EVENTI	SANZIONI
Presunta violazione dell'art. 115 del TUF per richiesta di informazioni su FRESH 2003, FRESH 2008	2012	Concluso con sanzione alla persona giuridica BMPS per Euro 300.000 (ridotta a 50.000 dalla Corte di Appello di Firenze a seguito di opposizione proposta da BMPS) <i>Delibera n. 18669 del 2 ottobre 2013</i>
Irregolarità nella predisposizione del prospetto informativo relativo all'aumento di capitale 2008	AUCAP 2008	Concluso con sanzioni pari ad Euro 450.000 ad amministratori e sindaci della Banca - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 18885 del 17 aprile 2014</i>



Elenco Procedimenti CONSOB		
OGGETTO	ANNO RIFERIMENTO EVENTI	SANZIONI
Irregolarità nella predisposizione del prospetto informativo relativo all'aumento di capitale 2011	AUCAP 2011	Concluso con sanzioni pari ad Euro 700.000 a ad amministratori e sindaci della Banca - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 18886 del 18 aprile 2014</i>
Irregolarità nella predisposizione di prospetti relativi ad offerte al pubblico di Obbligazioni e Certificates 2008 - 2012.	Luglio 2008 Agosto 2012	Concluso con sanzioni pari ad Euro 750.000 a ad amministratori e sindaci della Banca - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 18924 del 21 maggio 2014</i>
Diffusione false informazioni mediante pubblicazione della semestrale al 30.06.2008 ex art.187-ter TUF	2008	Concluso con sanzioni pari ad Euro 750.000 a Mussari, Vigni e Pirondini - BMPS responsabile in solido al pagamento. Sanzione di Euro 750.000 alla persona giuridica BMPS <i>Delibera n. 18951 del 18 giugno 2014</i>
Irregolarità nella diffusione di informazioni e nella raccolta di manifestazione d'interesse	Settembre 2010 novembre 2010	Concluso con sanzioni pari ad Euro 43.000 a dirigenti ed amministratori della Banca - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 18850 del 2 aprile 2014</i>
Violazioni nella prestazione dei servizi di investimento a seguito di verifiche ispettive.	Settembre 2010 Ottobre 2012	Concluso con sanzioni pari ad Euro 2.395.000 a dirigenti ed amministratori della Banca - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 18856 del 9 aprile 2014</i>
Violazione dell'art. 149, comma 3, del TUF – Omissioni di comunicazioni da parte del Collegio Sindacale a CONSOB	2010	Concluso con sanzioni ai Sindaci pari ad Euro 90.000 - BMPS responsabile in solido al pagamento. <i>Delibera n. 19390 dell'11 settembre 2015</i>
TOTALE SANZIONI		5,9 MILIONI

36) Vi sono state imposte non pagate ? se si a quanto ammontano? Gli interessi ? le sanzioni ?

Risposta:

Tutte le imposte vengono regolarmente pagate dalla Banca alle scadenze previste. Le informazioni relative ai rischi per contenzioso fiscale sono esposte nella Parte E - Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura, Sezione 4, della nota integrativa consolidata e della nota integrativa del bilancio individuale.

37) vorrei conoscere : VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.

Risposta:



Variazione delle partecipazioni intervenute successivamente al 31/12/2017:

- ceduta con vendita graduale in borsa la partecipazione dello 0,3% in INDUSTRIA E INNOVAZIONE Spa;
- ceduta la partecipazione di MPS Capital Services del 14,52% in MONCADA SOLAR EQUIPMENT S.R.L.;
- a seguito assegnazione gratuita di azioni aumento delle partecipazioni in FINANZIARIA REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA S.P.A. (da 0,39% a 0,40%) e G.A.L. TERRE DEL PRIMITIVO S.C. A R.L. (da 2,45% a 2,46%);
- azzerate, a seguito di esercizio del recesso o chiusura della società, le partecipazioni in CENTRO DI RICERCA ENERGIA E AMBIENTE C.R.E.A. SCARL (10,07%), POLO UNIVERSITARIO GROSSETANO SCARL (5,35%), FOLIGNO NUOVA S.P.A. IN LIQUIDAZIONE (1%), NAPOLI ORIENTALE SCPA (9,8%), TARANTO SVILUPPO SCPA IN LIQUIDAZIONE (15%), SOGGETTO INTERMEDIARIO LOCALE APPENNINO CENTRALE SCARL IN LIQUIDAZIONE (3,45%).

38) vorrei conoscere ad oggi MINUSVALENZE E PLUSVALENZE TITOLI QUOTATI IN BORSA ALL'ULTIMA LIQUIDAZIONE BORSISTICA DISPONIBILE

Risposta:

La Banca ad oggi non può fornire dati successivi al 31 dicembre 2017; i dati del primo trimestre 2018 saranno approvati il 10 maggio e poi diffusi al mercato.

Relativamente all'esercizio 2017, le plusvalenze e minusvalenze imputate a conto economico e relative a titoli da capitale inclusi del portafoglio di trading, sono state rispettivamente pari a c.ca Eur 3.3 mln. e Eur -1,5 mln. come rappresentato nella sezione 4, voce 80 del Bilancio consolidato.

39) vorrei conoscere da inizio anno ad oggi L'ANDAMENTO DEL FATTURATO per settore.

Risposta:

Nel 2017, il totale dei ricavi del Gruppo Montepaschi è stato pari a 4,026 mld € ca, cui hanno contribuito, in particolare, per 2,497 mld € ca la Direzione Retail Banking, per 0,156 mld € ca la Direzione Wealth Management, per 1,030 mld € ca la Direzione Corporate Banking e 0,044 mld € ca Widiba.

Relativamente all'andamento del 1Q18, rimandiamo alla presentazione dei risultati prevista per il prossimo 10 maggio.

40) vorrei conoscere ad oggi TRADING SU AZIONI PROPRIE E DEL GRUPPO EFFETTUATO ANCHE PER INTERPOSTA SOCIETA' O PERSONA SENSI ART.18 DRP.30/86 IN PARTICOLARE SE E' STATO FATTO ANCHE SU AZIONI D'ALTRE SOCIETA', CON INTESTAZIONE A BANCA ESTERA NON TENUTA A RIVELARE ALLA CONSOB IL NOME DEL PROPRIETARIO, CON RIPORTI SUI TITOLI IN PORTAFOGLIO PER UN VALORE SIMBOLICO, CON AZIONI IN PORTAGE.



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

Risposta:

La Banca non ha svolto nel 2017 e non svolge ad oggi attività di trading su azioni proprie, né dirette né per interposta persona. L'unica posizione in titoli propri assunta nel 2017 è riveniente dal *burden sharing* ed ammonta su base consolidata a n. azioni 36.280.748. Per quanto riguarda in generale l'operatività in azioni, la Banca e la controllata Capital Services sono autorizzate, tra i vari servizi di investimento, alla negoziazione per conto proprio, alla esecuzione di ordini per conto dei clienti e alla ricezione e trasmissione ordini.

41) vorrei conoscere PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA

Risposta:

I saldi al 31/3/2018 delle azioni MPS (IT0005218752) sui dossier della proprietà di Banca MPS e di MPS Capital Services sono i seguenti:

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	21.511.753,000
MPS CAPITAL SERVICES	14.768.995,000

Tali saldi sono rivenienti dai carichi effettuati il 25 ottobre 2017 a seguito del *burden sharing*.

Dopo tale data, non sono stati effettuati movimenti. Il prezzo di carico per Banca MPS è stato di euro 8,644. Per MPSCS il prezzo di carico è di euro 7,90; pur essendo avvenuta la conversione a 8,65 sia per MPSCS che per BMPS, dovendo MPSCS iscrivere le nuove azioni in un portafoglio AFS (*Available For Sale*), sulla base dello IAS39, ha proceduto ad iscrivere le azioni al loro *fair value*, ovvero a 7,90 rilevando la differenza tra 8,65 e 7,90 a c/e. Quindi al prezzo di mercato di euro 2,83 (chiusura del 09/04/2018), la perdita potenziale da valore di carico per Banca Montepaschi è 67% mentre per MPSCS è 64%.

42) vorrei conoscere NOMINATIVO DEI PRIMI 20 AZIONISTI PRESENTI IN SALA CON LE RELATIVE % DI POSSESSO, DEI RAPPRESENTANTI CON LA SPECIFICA DEL TIPO DI PROCURA O DELEGA.

Risposta:

Le informazioni relative ai partecipanti all'assemblea, come previsto dalla normativa vigente, saranno riportate negli allegati del verbale assembleare.

43) vorrei conoscere in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota ?

Risposta:

Per quanto concerne le partecipazioni al capitale della Banca superiori al 3,00% si fa rinvio a quanto pubblicato nel sito CONSOB; resta impregiudicato il diritto del socio di esaminare il libro soci e di ottenerne estratti a proprie spese secondo quanto previsto ai sensi dell'art. 2422 c.c.. Le strutture della Banca restano a disposizione dei soci.



44) vorrei conoscere IL NOMINATIVO DEI GIORNALISTI PRESENTI IN SALA O CHE SEGUONO L'ASSEMBLEA ATTRAVERSO IL CIRCUITO CHIUSO DELLE TESTATE CHE RAPPRESENTANO E SE FRA ESSI VE NE SONO CHE HANNO RAPPORTI DI CONSULENZA DIRETTA ED INDIRETTA CON SOCIETA' DEL GRUPPO ANCHE CONTROLLATE e se comunque hanno ricevuto denaro o benefit direttamente o indirettamente da società controllate , collegate, controllanti. Qualora si risponda con "non e' pertinente" , denuncio il fatto al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

Risposta:

Nessun giornalista ha ricevuto direttamente o indirettamente denaro o *benefit*.

Come previsto dall'art. 2 del Regolamento Assembleare e anche in conformità alle raccomandazioni CONSOB in materia, è consentito ad esperti, analisti finanziari e giornalisti accreditati, che hanno inoltrato richiesta in tal senso alla Banca, di assistere all'Assemblea quali semplici osservatori in un apposito spazio agli stessi riservato. Tali persone sono regolarmente identificate ed accreditate e sono riconoscibili da appositi tesserini. L'elenco di tali soggetti verrà allegato al verbale dell'Assemblea.

45) vorrei conoscere Come sono suddivise le spese pubblicitarie per gruppo editoriale, per valutare l'indice d'indipendenza ? VI SONO STATI VERSAMENTI A GIORNALI O TESTATE GIORNALISTICHE ED INTERNET PER STUDI E CONSULENZE?

Risposta:

Non vi sono stati versamenti a giornali o testate giornalistiche internet per studi e consulenze.

La ripartizione delle risorse pubblicitarie viene effettuata sulla base del c.d. "indice di affinità" del mezzo (quanto il mezzo pubblicitario riesce a comunicare con il *target* di una campagna) in collaborazione con il centro media, selezionato con una gara tra i principali *player* di settore. La ripartizione così effettuata viene poi correlata alle tariffe applicate determinando un indicatore oggettivo (che per la televisione è il cd "costo per GRP's").

Anche per la campagna pubblicitaria di riposizionamento della Banca effettuata nel corso del 2017 è stata seguita questa impostazione. In particolare per la campagna, impostata principalmente su un video, sono state acquistate due/tre pagine sui principali quotidiani nazionali (e relativi siti internet) e una/due pagine sulle testate locali mentre la maggior parte degli investimenti sono stati effettuati sulle emittenti televisive nazionali, con la seguente ripartizione per editore:

Editore	% di investimento
RAI Pubblicità	30,01%
Publitalia 80	23,05%
CAIRO (LA7)	6,93%
SKY	5,22%

46) vorrei conoscere IL NUMERO DEI SOCI ISCRITTI A LIBRO SOCI , E LORO SUDDIVISIONE IN BASE A FASCE SIGNIFICATIVE DI POSSESSO AZIONARIO, E FRA RESIDENTI IN ITALIA ED ALL'ESTERO



Handwritten mark



Risposta:

Come già ricordato, anche questa informazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa applicabile e della *privacy*, attraverso l'esercizio del diritto dei soci di ispezione dei libri sociali, a proprie spese, secondo quanto previsto ai sensi dell'art. 2422 c.c.. Le strutture della Banca restano a disposizione dei soci.

47) vorrei conoscere SONO ESISTITI NELL'AMBITO DEL GRUPPO E DELLA CONTROLLANTE E O COLLEGATE DIRETTE O INDIRETTE RAPPORTI DI CONSULENZA CON IL COLLEGIO SINDACALE E SOCIETA' DI REVISIONE O SUA CONTROLLANTE. A QUANTO SONO AMMONTATI I RIMBORSI SPESE PER ENTRAMBI?

Risposta:

Come già precisato in occasione di passate assemblee, i componenti del collegio sindacale non hanno fornito alcun tipo di consulenza né alle società del gruppo né a società ad esso collegate, sia direttamente che indirettamente. I compensi percepiti dai sindaci sono analiticamente riportati nelle tabelle indicate nella Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 (TUF), in approvazione al punto n. 2 dell'odierna assemblea.

Per quanto riguarda la società di revisione, EY S.p.A. e le società appartenenti al suo network, nella relazione del collegio sindacale sono riportati gli incarichi conferiti nel corso del 2017, mentre negli allegati del bilancio, individuale e consolidato, (nota integrativa – pubblicità dei corrispettivi delle società di revisione) sono riportati i compensi di competenza del 2017 al netto delle spese che, come da proposte formulate tempo per tempo dalla società di revisione ed approvate dai rispettivi organi sociali o dall'assemblea, sono pari al 13% circa e dell'IVA come per legge.

48) vorrei conoscere se VI SONO STATI RAPPORTI DI FINANZIAMENTO DIRETTO O INDIRETTO DI SINDACATI, PARTITI O MOVIMENTI FONDAZIONI POLITICHE (come ad esempio Italiani nel mondo) , FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI E/O AZIONISTI NAZIONALI O INTERNAZIONALI NELL'AMBITO DEL GRUPPO ANCHE ATTRAVERSO IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE SPECIFICHE RICHIESTE DIRETTAMENTE ?

Risposta:

Relativamente alla domanda 48, come migliore approssimazione della richiesta abbiamo estratto i crediti verso le istituzioni censite con il codice SAE 501 "Istituzioni ed enti con finalità di assistenza, beneficenza, istruzione, culturali, sindacali, politiche, sportive, ricreative e simili".

Il risultato è il seguente:

	PERFORMING	NON PERFORMING	di cui: NON PERFORMING IN CESSIONE	TOTALE PERFORMING E NON PERFORMING
# Posizioni	8262	2201	155	10463
Esposizione Lorda Cassa	264.955.957,49	143.419.105,10	102.302.370,88	408.375.062,59



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

49) vorrei conoscere se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ? E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?

Risposta:

La Banca opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti *pro tempore* vigenti.

50) vorrei conoscere se Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare CINA, Russia e India ?

Risposta:

La Banca opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti *pro tempore* vigenti.

51) vorrei conoscere se SI E' INCASSATO IN NERO ?

Risposta:

La Banca opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti *pro tempore* vigenti.

52) vorrei conoscere se Si e' fatto insider trading ?

Risposta:

La Banca opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti *pro tempore* vigenti.

53) vorrei conoscere se Vi sono dei dirigenti e/o amministratori che hanno interessenze in società fornitrici ? AMMINISTRATORI O DIRIGENTI POSSIEDONO DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE QUOTE DI SOCIETA' FORNITRICI ?

Risposta:

In coerenza con le linee guida seguite per la predisposizione delle risposte scritte, rispetto a tale domanda si rimanda alle informazioni già contenute nel bilancio in relazione alle operazioni con parti correlate, relativamente a quanto riguarda la posizione dei dirigenti aventi incarico di responsabili di Direzione. Per completezza, per quanto riguarda eventuali interessenze relative alla posizione degli amministratori si rimanda a quanto indicato nella Relazione sul governo societari e gli assetti proprietari, pubblicata sul sito della Banca.

54) quanto hanno guadagnato gli amministratori personalmente nelle operazioni straordinarie ?

Risposta:

Nessun emolumento agli amministratori da parte della Banca è ha avuto un ruolo legato alle operazioni straordinarie. Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla remunerazione.



55) vorrei conoscere se TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI ?

Risposta:

Il Gruppo Monte dei Paschi, in diretta connessione con le origini e le motivazioni della sua fondazione, pur nella difficile situazione contingente, nel corso dell'esercizio 2017 ha assicurato, anche in esecuzione di impegni assunti negli anni precedenti, il suo sostegno ad attività - con valenza *no-profit* - connesse al sociale e alla tutela e valorizzazione artistico, storica e culturale dei territori di riferimento. Complessivamente, nel 2017, circa € 600 mila sono stati destinati a tali finalità, che hanno riguardato: il sostegno ad iniziative di solidarietà decise a livello associativo dall'industria bancaria nazionale a favore delle popolazioni colpite dal terremoto; il sostegno alla promozione di iniziative ad attività di carattere culturale, artistico, scientifico, educativo, assistenziale sanitario e sociale nei territori di riferimento; e iniziative umanitarie di sostegno derivanti da accordi assunti nel passato.

56) vorrei conoscere se CI SONO GIUDICI FRA CONSULENTI DIRETTI ED INDIRETTI DEL GRUPPO quali sono stati i magistrati che hanno composto collegi arbitrali e qual'e' stato il loro compenso e come si chiamano ?

Risposta:

La fattispecie non ricorre, non ci sono giudici tra i consulenti diretti ed indiretti del Gruppo, né vi sono magistrati che hanno composto collegi arbitrali in procedimenti in cui sia parte la Banca.

57) vorrei conoscere se Vi sono cause in corso con varie antitrust ?

Risposta

AGCM nel corso del 2016 ha notificato un procedimento (PS10678) in materia di vendita da parte di DPI di diamanti da investimento, che ha determinato l'irrogazione di una sanzione a BMPS, per € 2 mln e ad Intesa Sanpaolo, di Unicredit e di Banco BPM. Il Provvedimento è stato impugnato da BMPS innanzi al TAR Lazio.

58) vorrei conoscere se VI SONO CAUSE PENALI IN CORSO con indagini sui membri attuali e del passato del cda e o collegio sindacale per fatti che riguardano la società.

Risposta:

I procedimenti penali in corso per i quali si è avuta notizia dell'identificazione di membri attuali e del passato del CdA e o Collegio Sindacale per ipotesi di reato attinenti l'attività bancaria sono 78. La maggior parte di essi (nr. 63) concerne le ipotesi di reato di usura e muovono da denunce presentate nella quasi totalità da clientela a contenzioso. Detti procedimenti raramente approdano alla fase del dibattimento trovando definizione già nella fase di indagine. I restanti 15 procedimenti riguardano varie ipotesi di reato sempre riconducibili nell'alveo dell'attività bancaria. Si segnalano quelli in capo all'ex DG Vigni ed all'Ex Presidente Mussari in corso presso



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

il Tribunale di Milano inerenti una serie di reati tra cui, agiotaggio, falso in bilancio e manipolazione di Mercato. L'ex Presidente Profumo, l'ex Amministratore Delegato Viola e l'attuale sindaco Salvadori sono coinvolti in un procedimento nel cui contesto il GIP ha formulato un'imputazione coatta per una serie di reati tra cui la manipolazione di mercato e relativamente al quale, in data 6 aprile 2018, è stata formulata una nuova richiesta di non luogo a procedere (come specificato anche nelle precedenti risposte al socio Bluebell).

59) vorrei conoscere se a quanto ammontano i BOND emessi e con quale banca (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MORGAN STANLEY E CITIGROUP, JP MORGAN, MERRILL LYNCH, BANK OF AMERICA, LEHMAN BROTHERS, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS BANK, CANADIA IMPERIAL BANK OF COMMERCE -CIBC-)

Risposta:

La Banca non ha effettuato emissioni istituzionali nel corso dell'anno 2017.

Il 18 gennaio 2018 è stato collocato sul mercato un bond subordinato di tipo Tier 2, per nominali Eur 750 mln.; l'operazione ha visto la partecipazione di Goldman Sachs e Mediobanca nel ruolo di *global coordinators* e *joint bookrunners* e di BofAML, Barclays, JP Morgan, UBS, MPS Capital Services nel ruolo di *joint bookrunners*.

60) vorrei conoscere DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore .

Risposta:

La domanda non è applicabile al settore in cui opera la Banca.

61) vorrei conoscere

A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER:

- ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI

Risposta:

In linea con quanto previsto dal Piano di Ristrutturazione e dai *commitment* nel corso dell'esercizio 2017 sono state cedute alcune partecipazioni non strategiche.

Per la cessione delle partecipazioni la Banca ha contabilizzato spese pari a ca. €256.000, che includono i costi di *advisor*, notarili e legali.

Inoltre, sono state effettuate le cessioni dei rami d'azienda Merchant Acquiring e piattaforma di gestione dei crediti in sofferenza "Sirio" per le quali la Banca nel 2017 ha contabilizzato spese per ca. €. 3,5 mln.

- RISANAMENTO AMBIENTALE

Risposta:

Le spese per risanamento ambientale sostenute nel 2017 sono poco superiori al milione di euro ed hanno riguardato per lo più interventi per la rimozione di amianto dagli immobili.

- Quali e per cosa sono stati fatti investimenti per la tutela ambientale ?

Risposta:

Si rinvia alla precedente risposta.

62) vorrei conoscere

- a. I BENEFICI NON MONETARI ED I BONUS ED INCENTIVI COME VENGONO CALCOLATI?

Risposta:

I benefici non monetari ed i bonus ed incentivi sono calcolati e rendicontati nella Tabella 1 degli allegati alla Relazione secondo le disposizioni Consob. In particolare:

- “nella colonna “Benefici non monetari” è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi”;
- nella colonna “Bonus e altri incentivi” devono essere incluse le eventuali quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario.

Nella tabella 1 allegato alla Relazione sulla Remunerazione sono quindi ricompresi:

- nella colonna “Benefici non monetari”, ove presenti, le polizze sanitarie, la polizza *long term care*, la polizza Invalidità permanente (IPM) e caso morte da malattia, la polizza infortuni professionali ed extra professionali, il fondo pensione complementare e l’auto aziendale;
- nella colonna bonus e altri incentivi non è ricompresa alcuna erogazione 2017.

- b. QUANTO SONO VARIATI MEDIAMENTE NELL’ULTIMO ANNO GLI STIPENDI DEI MANAGERS e degli a.d illuminati , rispetto a quello DEGLI IMPIEGATI E DEGLI OPERAI ?

Risposta:

	RAL Media 2017	RAL Media 2016	Δ%
AD e TOP	341.568	427.529	-20,11%
Altri Dirigenti	121.624	123.193	-1,27%
QD e AP	44.665	44.822	-0,35%

Fonte: Relazione sulla remunerazione 2018

- c. vorrei conoscere RAPPORTO FRA COSTO MEDIO DEI DIRIGENTI/E NON.

Risposta:

La RAL media dei dirigenti è circa 3 volte quella dei non dirigenti, rapporto allineato ai livelli di mercato (fonte: Indagine Retributiva ABI Credito e Finanza Edizione 2017).



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

d. vorrei conoscere NUMERO DEI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA, CI SONO STATE CAUSE PER MOBBING, PER ISTIGAZIONE AL SUICIDIO, INCIDENTI SUL LAVORO e con quali esiti ? PERSONALMENTE NON POSSO ACCETTARE IL DOGMA DELLA RIDUZIONE ASSOLUTA DEL PERSONALE

Risposta:

Ad oggi sono pendenti n.60 procedimenti qualificati come "Dequalificazione – Mobbing", in n. 17 sono stati rinvenuti elementi/rivendicazioni dei dipendenti qualificabili come "mobbing":

- n. 7 sono attualmente in corso;

- n. 6 sono state definite con sentenze sfavorevoli alla Banca non passate in giudicato;

- n. 4 sono state definite con sentenze favorevoli alla Banca non passate in giudicato.

Relativamente alle cause per infortuni sul lavoro, ad oggi risultano pendenti n. 4 giudizi (prevalentemente conseguenti a danno da rapina) non ancora decisi.

Non constano cause per istigazione al suicidio.

e. Quanti sono stati i dipendenti inviati in mobilità pre pensionamento e con quale età media

Risposta:

Nel corso del 2017 sono uscite 1.800 persone per adesione volontaria al Fondo di Solidarietà di Settore (600 al 1° maggio e 1.200 al 1° novembre), con un'età media al momento dell'uscita dal servizio di 60,5 anni.

63) vorrei conoscere se si sono comperate opere d'arte ? da chi e per quale ammontare ?

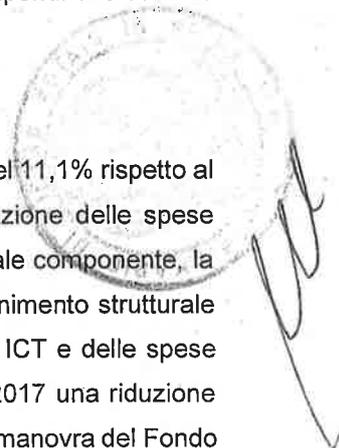
Risposta:

La Banca non ha effettuato alcun acquisto di opere d'arte nel corso del 2017.

64) vorrei conoscere in quali settori si sono ridotti maggiormente i costi, esclusi i vs stipendi che sono in costante rapido aumento.

Risposta:

Nel 2017 le Altre Spese Amministrative sono risultate pari a 704 mln di euro, in flessione del 11,1% rispetto al 2016, su cui aveva impattato negativamente per 37 mln di euro anche la contabilizzazione delle spese connesse all'operazione di ricapitalizzazione non andata a buon fine. Anche al netto di tale componente, la dinamica annuale risulterebbe comunque in riduzione per effetto delle iniziative di contenimento strutturale della spesa che hanno interessato, in particolare, la gestione del comparto immobiliare, ICT e delle spese legali connesse al recupero crediti. Anche le spese del personale hanno registrato nel 2017 una riduzione annua (-2,2%), da ricondurre principalmente alla flessione degli organici, grazie anche alla manovra del Fondo di Solidarietà del 1° maggio e del 1° novembre 2017.



SW

65) vorrei conoscere. VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO ?

Risposta:

Tutte le società controllate a qualunque titolo sono incluse nel bilancio consolidato.

66) vorrei conoscere. CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.

Risposta:

Il Gruppo si approvvigiona su tutto il territorio nazionale attraverso due fornitori con contratto di fornitura sul libero mercato; il prezzo medio applicato nell'anno 2018 dai due fornitori corrisponde a circa: 75 c€/mc, oneri amministrativi e oneri fiscali compresi.

I due fornitori di riferimento sono:

- ESTRA Energie, sede legale Siena in v.le Toselli, perimetro di riferimento su tutto il territorio nazionale;
- UNO Gas Energia, sede legale via Caldera Milano, perimetro di riferimento Prov. di Mantova e Comuni limitrofi.

67) vorrei conoscere a quanto ammontano le consulenze pagate a società facenti capo al dr.Bragiotti, avv.Guido Rossi, Erede e Berger ?

Risposta:

Non esistono censimenti in "Contabilità Fornitori SAP" per nominativi riconducibili a Bragiotti, Guido Rossi e Roland Berger, per cui non possono essere destinatari di pagamenti per consulenze. Per lo studio legale Bonelli Erede il fatturato 2017 è pari a € 2,9 mln.

68) vorrei conoscere. A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo ?

Risposta:

Le spese per ricerca e sviluppo sono di natura IT e sono state sostenute interamente in Italia (la quota parte di tali spese sostenuta verso fornitori esteri non è materiale e da considerarsi pari a zero).

69) VORREI CONOSCERE I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa ?

Risposta:

I costi per lo svolgimento di ciascuna assemblea oscillano, a seconda dei casi, tra euro 150.000,00 ed euro 200.000,00, e riguardano principalmente gli aspetti organizzativi, logistici e di accoglienza, oltre le spese di funzionamento e per gli apparati informativi e video.



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

70) VORREI CONOSCERE I COSTI per VALORI BOLLATI

Risposta:

Nel 2017 la Banca ha sostenuto spese per marche, carte e valori bollati per circa € 198 mila.

71) Vorrei conoscere la tracciabilità dei rifiuti tossici.

Risposta:

La Banca produce rifiuti speciali assimilati ai rifiuti urbani che conferisce alle società municipalizzate secondo le normative locali. Altre tipologie di rifiuto (es. rifiuti pericolosi) generati da attività di manutenzione vengono contrattualmente smaltiti dalle aziende di manutenzione secondo le norme locali, come previsto dai relativi contratti. Nei pochi casi in cui è capitato di dover smaltire rifiuti pericolosi (neon, monitor...) sono state utilizzate aziende con le specifiche autorizzazioni che hanno prodotto gli appositi formulari di smaltimento. In questi casi viene annualmente predisposta la dichiarazione MUD. La Banca è registrata al Sistri (sistema di tracciatura dei rifiuti). Il processo di smaltimento dei rifiuti e la relativa documentazione (MUD Formulari) vengono verificati annualmente dall'ente certificatore RINA S.p.A. per il mantenimento della certificazione ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale (SGA)

72) QUALI auto hanno il Presidente e l'ad e quanto ci costano come dettaglio dei benefits riportati nella relazione sulla remunerazione ?

Risposta:

Nessuna auto risulta assegnata al Presidente.

A Marco Morelli, nel ruolo di DG, è assegnata una autovettura il cui valore riportato nella Relazione sulla remunerazione, secondo il criterio di imponibilità fiscale ai sensi della Consob, è di € 3.130.

73) Dettaglio per utilizzatore dei costi per uso o noleggio di elicotteri ed aerei
Quanti sono gli elicotteri utilizzati di che marca e con quale costo orario ed utilizzati da chi ?
se le risposte sono " Le altre domande non sono pertinenti rispetto ai punti all'ordine del giorno " denuncio tale reticenza al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

Risposta:

A Banca non ha in atto convenzioni di noleggio di aeromobili o elicotteri e comunque nel 2017 non sono stati utilizzati servizi di tale tipologia.

74) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

Risposta:



SMW



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

Si rimanda all'informazione fornita da pagina 353 del progetto di bilancio consolidato 2017 pubblicato sul sito della Banca.

75) CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO ?

Risposta:

La Banca non contribuisce a organizzazioni o rappresentanti sindacali; in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti, i versamenti alle organizzazioni sindacali sono in nome e per conto dei dipendenti iscritti a fronte di formale mandato.

76) C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?

Risposta:

La domanda non appare chiara. Se il socio si riferisce alle anticipazioni su crediti ceduti *pro soluto* o *pro solvendo* si conferma che le stesse vengono effettuate dalla Banca. Le condizioni variano sulla base del merito creditizio.

77) C'e' il preposto per il voto per delega e quanto costa? Se la risposta e' :

"Il relativo costo non è specificamente enucleabile in quanto rientra in un più ampio insieme di attività correlate all'assemblea degli azionisti." Oltre ad indicare gravi mancanze nel sistema di controllo , la denuncia al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

Risposta:

Il Consiglio di Amministrazione per l'Assemblea convocata per il 12 aprile 2018, in continuità con le precedenti assemblee, ha designato Computershare S.p.A. quale rappresentante designato ai sensi dell'art. 135 *undecies* del D.Lgs. n.58/1998. Il corrispettivo previsto per l'attività di Rappresentante Designato è pari a circa Euro 10.000 ed è comunque compreso nel corrispettivo complessivo di circa Euro 55.000 previsto dalla convenzione per la gestione di ogni singola assemblea.

78) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?

Risposta:

Il valore di bilancio dei titoli pubblici italiani detenuti da Banca MPS al 31 dicembre 2017 è pari a circa 15,3 mld.

79) Quanto e' l'indebitamento INPS e con l'AGENZIA DELLE ENTRATE?

Risposta:



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

Al 31 dicembre 2017, la Banca aveva debiti verso enti previdenziali per circa 491 mln di euro e debiti tributari verso l'Erario e altri enti impositori per circa 167 mln di euro.

80) Se si fa il consolidato fiscale e a quanto ammonta e per quali aliquote ?

Risposta:

Il consolidato fiscale IRES –al quale aderiscono la Capogruppo e le società controllate- consente, sostanzialmente, di applicare l'IRES ordinaria del 24% sulla sommatoria dei redditi delle società aderenti (consentendo quindi di compensare eventuali perdite). Tuttavia, il reddito del consolidato fiscale IRES relativo al 2017 è negativo. Pertanto, nulla è dovuto a titolo di IRES ordinaria 2017 e la relativa perdita fiscale (come quelle già maturate negli esercizi passati) sarà riportata a nuovo.

È inoltre prevista, per le banche, una addizionale IRES del 3,5% che ricade sulle singole società (non rientra nel consolidato fiscale IRES). Tenuto conto che il relativo reddito imponibile è negativo per tutte le società del Gruppo per le quali tale addizionale si renderebbe potenzialmente applicabile, nulla è dovuto a titolo di addizionale IRES e la relativa perdita sarà riportata a nuovo.

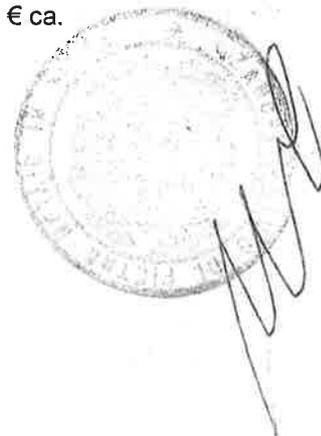
81) Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio ?

Risposta:

Nel 2017, il Gruppo ha realizzato Ricavi complessivi pari a 4.026 mln € ca, con un calo del 6,0% rispetto al 2016, per la flessione del margine di interesse e delle commissioni nette, solo parzialmente compensata dalla crescita del Risultato netto della negoziazione e delle attività/passività finanziarie, influenzata dagli effetti positivi del burden sharing. Gli oneri operativi sono risultati pari a 2.543 mln € ca, in riduzione del 3% rispetto all'anno precedente, sia sulle spese per il personale che sulle altre spese amministrative. Per effetto delle dinamiche sopra descritte, il risultato operativo lordo è risultato pari a 1.483 mln € ca.

Le rettifiche nette di valore per deterioramento crediti, attività finanziarie e altre operazioni sono risultate pari a 5.460 mln € ca (+959 mln € ca y/y), di cui 3,9 mld € ca le rettifiche nette registrate da inizio anno sul perimetro oggetto di cessione, a seguito dell'adeguamento al loro valore di realizzo, e la rilevazione degli altri oneri accessori previsti nell'accordo con Quaestio.

Conseguentemente, il risultato operativo netto nel 2017 è risultato negativo per 3.977 mln € ca.



RISPOSTE ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA GIULIO BIGOZZI (poste in data 9 aprile 2018)

In merito al punto 1 o.d.g. Bilancio di Esercizio al 31-12-2017:

1) Appare sottostimato la quota del Fondo Rischi e Oneri, indicata a pag. 159, relativa alle "Controversie Legali" (circa 586 mln, appena superiore a quella del 2016), visto che sono da attendersi numerosi ricorsi avversi le conseguenze del burden sharing;

Risposta:

I fondi stanziati in bilancio al 31 dicembre 2017 relativi alle controversie legali sono congrui rispetto ai rischi esistenti a tale data, considerati, tra l'altro, i procedimenti giudiziari effettivamente avviati e noti alla Banca rispetto ai quali è obbligatoria una valutazione.

2) Ricordando che le erogazioni per accordi di secondo livello non sono un obbligo di legge o una mera acquiescenza a quanto indicato dagli organi di vigilanza, ma un riconoscimento legato ai risultati raggiunti, vorrei capire con quale logica la Banca abbia contabilizzato (pag.338 Bil.) n° 54.676 "Performance Shares" visto il disastroso andamento della quotazione delle azioni e, soprattutto, le perdite di esercizio registrate. Qualsiasi azienda normale eroga premi per accordi di secondo livello solo in presenza di utili accertati. Poiché da anni siamo in presenza di perdite, di tale consistenza da minare la stessa continuità aziendale, sì che è dovuto intervenire lo Stato, senza contare il sacrificio imposto ai risparmiatori con il burden sharing, ritengo tale contabilizzazione, seppure giustificata dall'approvazione del "Piano Performance Shares da parte dell'Assemblea del 12 aprile 2017 (Assemblea peraltro costituita da soci in libera uscita, con una composizione sociale completamente diversa da quella che risulterà pochi mesi dopo con l'ingresso dello Stato e di altri soci costretti dalla conversione delle obbligazioni subordinate), ritengo tale contabilizzazione inammissibile, mancando i presupposti economici per poterla applicare, oltre che contraria a qualsiasi principio etico-morale. Peraltro, oltre che non giustificata da alcuna performance dei beneficiari, visto la perdita del Bilancio Consuntivo 2017, che si ripercuote sul valore del titolo e, quindi, sui risparmiatori, tale decisione potrebbe innescare ancora ancora più sfiducia nei risparmiatori, contribuendo a deprimere ulteriormente il valore delle azioni. Esprimo, pertanto, il mio voto contrario, riservandomi di proporre in merito un'azione sociale di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 2393 del codice civile.

Risposta:

Le Disposizioni di Vigilanza, a cui le politiche di remunerazione del Gruppo ovviamente si conformano, prevedono specifiche regole per la corresponsione di qualunque forma di componente variabile corrisposta al c.d. "personale più rilevante", inclusi gli importi eventualmente riconosciuti in sede di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (le c.d. *severance*).

In particolare, è previsto che, anche al fine di allineare tali riconoscimenti con gli interessi a lungo termine della Banca, la loro corresponsione deve avere una composizione mista tra componente monetaria e componente



in strumenti finanziari; la componente in strumenti finanziari, che deve essere in una quota non inferiore al 50%, deve prevedere l'utilizzo di forme volte a riflettere il valore economico della Banca stessa.

Le *performance shares* richiamate nella domanda sono appunto al servizio del pagamento di componenti in strumenti finanziari delle *severance* pattuite con alcuni *top manager* al momento della risoluzione consensuale con l'azienda, definite in un'ottica di riduzione sia dei costi complessivi sia dei rischi per la Banca.

Nessun utilizzo di *performance shares* è previsto per onorare accordi di secondo livello richiamati nella domanda.

3) Risulta che la Banca possiede n° 21.511.753 "azioni proprie", (pag. 176 del Bilancio) per un controvalore di 185,9 mln/€, quindi contabilizzate per un valore di circa 8,6 euro/azione. Poiché non mi sembra di avere visto in Bilancio la contabilizzazione di un Fondo relativo alla svalutazione di tale valore, corrispondente a quello del titolo di fine anno, che se non sbaglio era di circa 3,5 euro/azione, vorrei sapere se tale svalutazione è stata operata e, nel caso, a quale pagina del bilancio trovarla. In caso contrario vorrei sapere perché non siano stati rispettati i principi contabili del fair value.

Risposta:

Le azioni proprie non sono iscritte nell'attivo di bilancio ma sono dedotte per l'intero valore dal patrimonio netto della Banca come richiesto dalla normativa contabile (IAS 32 par. 33). In altri termini le azioni proprie non sono valutate in quanto sono già prive di valore nella rappresentazione di bilancio.

È possibile riscontrare quanto riportato a pag. 30 del bilancio d'esercizio nello schema di stato patrimoniale del passivo e patrimonio netto nella riga 190 "Azioni proprie", in cui vi è un importo negativo di 185,96 mln di euro a riduzione del patrimonio netto.

4) **In merito al punto punto 3 "Proposta ai sensi del richiamato disposto dell'art. 114 bis.....per l'approvazione di un piano di utilizzo delle azioni proprie al servizio del pagamento di severance a favore di personale del Gruppo MPS....."**

Ritengo tale proposta deontologicamente e moralmente scorretta. Dopo un periodo in cui amministratori, dirigenti, sindaci revisori hanno quasi distrutto una delle più belle banche d'Europa, si continua a fare finta che non sia successo niente e che il mercato continui a digerire l'autoreferenzialità dei manager della banca, nonostante sta stata salvata dal default con i soldi della collettività. Bisogna avere davvero un bel coraggio a presentare una simile proposta, visto che si stanno ancora registrando bilanci con perdite esorbitanti, tali da minare la stessa continuità aziendale della Banca, e che numerosi clienti, retail (in minima parte) e corporate (in grandissima parte), hanno visto falciati i propri risparmi investiti con le Obbligazioni emesse dalla Banca, tra cui quelle 2008-2018, a causa della mala gestio e incapacità amministrativa dei propri amministratori, dirigenti (molti dei quali probabilmente beneficiari di questa proposta) e sindaci revisori, nessuno dei quali stranamente ancora chiamato a risponderne sia in sede penale che in sede civile. Cosa, anche quest'ultima, che avrebbe dovuto sconsigliare al nuovo Management una simile proposta, proprio al fine di non esasperare il malcontento di chi è stato danneggiato dalla dissennatezza dei propri predecessori e di non alimentare la sfiducia del mercato verso la Banca, deprimendo il valore delle azioni in Borsa. Ammesso poi che la Banca



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

abbia a disposizione la somma disponibile per i previsti 260 possibili beneficiari, cosa questa che a me non sembra possibile dalla lettura del Bilancio, sarebbe stato molto meglio per l'immagine della Banca, e dello Stato suo principale azionista, che tale somma fosse stata messa a disposizione per risarcire i cittadini e le Aziende (alcune delle quali avevano investito sulle obbligazioni MPS a garanzia del debito per TFR verso i propri dipendenti) danneggiati dalla Banca. Peraltro, grazie a questi "espropri" fatti ad aziende produttive e privati, chiamati eufemisticamente *burden sharing*, la Banca ha incipriato il proprio conto economico (vedi pagg. 12 e 14 della relazione al Bilancio), per cui sarebbe stato doverosa questa scelta, anziché quella corporativa e priva di logica industriale proposta al punto 3, o.d.g. dell'Assemblea del 12 aprile 2018. Sarebbe quindi stato più saggio, oltre che rispettoso verso i risparmiatori, non presentare questa proposta, alla quale cui darò il mio voto contrario con la speranza che non venga approvata.

Risposta:

Come già ricordato, le Disposizioni di Vigilanza, a cui le politiche di remunerazione del Gruppo ovviamente si conformano, prevedono obbligatoriamente specifiche regole per la corresponsione di qualunque forma di componente variabile corrisposta al c.d. "*personale più rilevante*", inclusi gli importi eventualmente riconosciuti in sede di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (le c.d. *severance*).

In particolare, è previsto che, anche al fine di allineare tali riconoscimenti con gli interessi a lungo termine della Banca, la loro corresponsione deve obbligatoriamente avere una composizione mista tra componente monetaria e componente in strumenti finanziari; la componente in strumenti finanziari, che deve essere in una quota non inferiore al 50%, deve prevedere l'utilizzo di forme volte a riflettere il valore economico della Banca stessa.

Il punto 3 dell'ODG dell'Assemblea è esclusivamente volto a dar corso a tali disposizioni e quindi prevedendo, per i soli pagamenti di *severance* a favore di risorse rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante del Gruppo, l'utilizzo delle azioni proprie quali strumenti finanziari che riflettano il valore economico della Banca.