



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

DOCUMENTO INFORMATIVO

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

RELATIVO

AL PIANO DI UTILIZZO AZIONI PROPRIE PER IL PAGAMENTO DI

SEVERANCE A FAVORE DEL PERSONALE DEL

GRUPPO MONTEPASCHI

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEFINIZIONI

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

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

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

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

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

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

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

1. I soggetti destinatari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non applicabile.

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

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

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il piano.

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

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

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

4.3 Termine del Piano.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano avrà effetti diluitivi trascurabili.

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

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

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

Non applicabile al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile al Piano.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile al Piano.

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

Non applicabile al Piano.

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

Non applicabile al Piano.

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

Non applicabile al Piano.

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

Non applicabile al Piano.

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

Non applicabile al Piano.

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

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.

**** ** ***

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