



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.

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