



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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

12 aprile 2017 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 3) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi 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 DEL PIANO DI "PERFORMANCE SHARES" A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI ; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

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

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI 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 DEL PIANO DI "PERFORMANCE SHARES" A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Premessa

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella Relazione sulla remunerazione per il 2017 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. Come lo scorso anno, sottoponiamo pertanto all'approvazione dell'Assemblea un **piano annuale di performance shares** da utilizzare al predetto scopo per un controvalore complessivo pari ad **Euro 2,0 milioni** ("**Piano di performance shares 2017**" ovvero il "**Piano**").

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 del 18 novembre 2014 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*). 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, 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**").

Si precisa, in via preliminare, che la Banca, alla data della presente relazione, non possiede azioni proprie e non ricorrono i presupposti di legge per poterne deliberare l'acquisto, pertanto il presente Piano è basato sull'attribuzione di strumenti finanziari in via sintetica (*i.e.* somme di danaro erogate a titolo di "remunerazione variabile" - intesa come importi corrisposti a titolo di incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (solo per la componente che eccede il costo del preavviso) o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. "*Severance*") - la cui oscillazione sia dipendente dal valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca.

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.

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 del Gruppo Montepaschi 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 anticipata dalla 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 Regolamento Emittenti, ossia (oltre all'Amministratore Delegato della Banca, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei Responsabili di Direzione).

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 somme di danaro correlate all'andamento delle azioni della Banca Monte dei Paschi di Siena). 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 esemplificativo di approvare le proposte degli organi competenti in ordine a:

- l'assegnazione di *performance shares* 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 uno specifico controvalore in danaro correlato all'andamento delle Azioni da erogare al Beneficiario in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo di preavviso) o a fronte della cessazione anticipata dalla carica.

Inoltre, in coerenza con le politiche retributive per il 2017, 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.

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. "*clawback*") 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 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.

Con riferimento ai criteri ed ai vincoli in merito all'utilizzo delle *performance shares* 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, 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).

5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di *performance shares* e cioè un'erogazione di una somma di danaro correlata all'andamento del titolo azionario BMPS. Non è quindi prevista la consegna di alcun titolo di credito.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero delle azioni sintetiche 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 Comunicazioni Individuali.

6. Provvista

Il controvalore massimo relativo alla remunerazione variabile di *performance shares* previste per il Piano è di **Euro 2,0 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 di *performance shares*, 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 *performance shares* connesse alla remunerazione variabile del personale sia contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (cd. *service condition*). Il costo è pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). In caso di completa implementazione del Piano il costo della remunerazione variabile in azioni, come sopra ricordato, è stimabile in circa **Euro 2 milioni**. Tale costo non tiene conto della volatilità delle azioni durante l'*holding period* e deve essere ripartito lungo l'intero periodo di *vesting* che è previsto si concluda al momento dell'attivazione del Piano, al ricorrere dei necessari presupposti (restando inteso che l'erogazione delle somme differite resta comunque soggetta alle condizioni previste *inter alia* nel precedente punto 4). Le *performance shares* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario. Ai fini della migliore strutturazione del Piano è anche previsto che sia conferito un apposito mandato all'Amministratore Delegato affinché sia strutturata un'azione di "copertura", a tutela del Gruppo, inerente il rischio di volatilità del titolo azionario posto quale parametro fondamentale di erogazione delle somme nei casi previsti dal Piano. Il costo annuale stimato di tale attività di copertura sarà pari a circa il 2% per anno del corrispettivo in azioni.

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.

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) l'adozione di un piano che, in linea con la normativa vigente, preveda l'assegnazione di *performance shares* a selezionato personale del Gruppo, nei termini e con le modalità sopra illustrati e 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 subdelega, 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 piano di *performance shares*, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento che si rendesse necessario, ovvero anche solo opportuno, per la realizzazione di quanto deliberato;
 - b) apportare alla presente delibera e ai documenti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie per l'adeguamento ad eventuali sopravvenienti disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.”

Siena, 10 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Ing. Alessandro Falciai

Presidente del Consiglio di Amministrazione