



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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

14 aprile 2016 (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 DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A. E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE AD ESSA FACENTI CAPO; 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 DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A. E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE AD ESSA FACENTI CAPO; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Premessa

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella Relazione sulla remunerazione per il 2016 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Banca – 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 performance shares** da utilizzare al predetto scopo per un controvalore complessivo pari ad **Euro 1,2 milioni** ("**Piano di performance shares 2016**" 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 (il "**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 compenso

variabile la cui oscillazione sia dipendente dal valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca).

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, ed 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.

Si precisa altresì che la formula dell'erogazione delle *performance shares* verrà anche utilizzata al fine di coprire eventuali obblighi di corresponsione, come previsto dalla normativa vigente, di importi pattuiti a favore dei beneficiari anche in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso; cd. "*Severance*").

1. I soggetti destinatari

I destinatari del Piano sono le risorse che, in base alla regolamentazione vigente e alle Politiche di Remunerazione, sono destinatarie di una quota di remunerazione variabile in strumenti finanziari. Tra di esse figurano le risorse incluse nel perimetro del "personale più rilevante" del Gruppo, individuate dagli organi delegati sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa pro tempore vigente.

Fra i beneficiari del Piano figurano i seguenti componenti del Consiglio di Amministrazione: l'Amministratore Delegato (Fabrizio Viola); nonché l'Amministratore Delegato di MPS Capital Services S.p.A. (Sergio Vicinanza) e di Widiba S.p.A. (Andrea Cardamone).

Tra i 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 dell'emittente azioni indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c) - c.2, del Regolamento Emittenti, oltre all'Amministratore Delegato della Banca e ai precedentemente elencati amministratori delegati delle società controllate MPS Capital Services S.p.A. e Widiba S.p.A., figurano i "Dirigenti strategici" individuati ai sensi della normativa vigente nei responsabili della Direzione Retail e Rete (Marco Bragadin), Vice Direzione Generale Crediti (Angelo Barbarulo), Direzione Asset e Crediti Problematici (Enrico Fagioli Marzocchi) e Direzione Corporate e Investment Banking (Sergio Vicinanza).

Si segnala che i dipendenti del Gruppo beneficiari del piano sono circa 200 – salvo possibili mutamenti che tale perimetro potrebbe subire – e tra essi rientrano, Responsabili di Area, Responsabili di Servizio, Responsabili di Settore ed Addetti. Si segnala tuttavia che il numero dei beneficiari, destinatari delle *performance shares*, è destinato a ridursi sensibilmente, tenuto conto del fatto che solo le remunerazioni variabili al di sopra della soglia di Euro 40.000, inserita nelle politiche di remunerazione di cui la Banca si è dotata – che non si applica all'Amministratore Delegato, al *Top Management* e agli altri riporti dell'Amministratore Delegato, né agli altri beneficiari qualora l'ammontare del *bonus* risulti superiore al 50% della RAL) –, ricadono tra gli importi da erogarsi in parte in strumenti finanziari e che le assunzioni sottostanti al Piano prevedono un superamento di tale soglia in un numero di casi decisamente inferiore rispetto ai destinatari complessivamente determinati. Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano

previste caratteristiche differenziate del Piano di *performance share* 2016, uguale per tutti i beneficiari, fatta eccezione per il numero di *performance shares* erogate.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano consente di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di una quota della remunerazione variabile in strumenti *equity*, (nel caso di specie, mediante la corresponsione di somme di danaro correlate all'andamento del titolo azionario BMPS) su orizzonte temporale annuale, assoggettata a condizioni di *performance*, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

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 Consiglio di Amministrazione approva le proposte del Comitato Remunerazione e dell'Amministratore Delegato in ordine a:

- il quantitativo di danaro da mettere a disposizione per ciascun ciclo di assegnazione per la erogazione di *performance shares*, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle Politiche di Remunerazione pro tempore vigenti;
- l'assegnazione di *performance shares* a Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti.

All'Amministratore Delegato spetta la responsabilità in merito alla gestione del Piano, con il supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione in merito alla determinazione dei quantitativi da assegnare alle singole risorse.

4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di uno specifico controvalore in danaro da erogare al dipendente quale componente della remunerazione variabile attribuita ad esito del processo di valutazione della performance annuale, ovvero in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Le *performance shares* saranno assegnate al termine di un periodo di *vesting* inerente un orizzonte temporale annuale per la quota *up front*, a condizione che si siano avverate talune condizioni al momento dell'assegnazione, ed assoggettate ad un *holding period* di due anni prima dell'effettiva liquidazione all'interessato. Le *performance shares* differite, che verranno assegnate secondo i tempi stabiliti dalle Politiche di Remunerazione a seguito della verifica delle condizioni di *performance* poste alla base dell'attivazione del Piano, per l'esercizio di riferimento, saranno soggette ad un ulteriore *holding period* di un anno prima dell'effettiva liquidazione all'interessato, sempre subordinatamente alla sua presenza in forza all'azienda. Le condizioni di performance sono individuate dalle Politiche di Remunerazione pro tempore vigenti; a riguardo, in coerenza con le politiche retributive per il 2016, sottoposte alla preventiva

approvazione dell'Assemblea, si prevede che:

- il beneficiario, alla data di assegnazione delle *performance shares* maturate a titolo di Bonus, non sia in periodo di preavviso per dimissioni volontarie né sia stato licenziato/revocato con giusta causa (fermo invece il mantenimento del diritto a ricevere le *performance shares* negli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro);
- 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.

Attraverso tali modalità, viene richiesto alle risorse destinatarie del Piano, coerentemente con il proprio ruolo ed attività effettuate all'interno del Gruppo, un comportamento incentivante nel mantenere una solida base di capitale, un elevato livello di liquidità, ed il controllo di tutti i rischi unitamente a risultati profittevoli, assicurando la sostenibilità di lungo periodo dei sistemi di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori parametri di performance aziendale in occasione di ogni singola assegnazione. Per i dipendenti delle società controllate del Gruppo l'Amministratore Delegato della Banca, previo parere del Comitato per la Remunerazione avrà facoltà di individuare uno o più indicatori economici diversi e specifici.

Come previsto dalla vigente normativa, e dalle Politiche di Remunerazione di cui BMPS si è dotata, sottoposte alla necessaria preventiva approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, unitamente alla relazione sulla remunerazione, la Banca si riserva 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 soggetti a restituzione della remunerazione variabile, già erogata (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, ovvero abbiano tenuto comportamenti fraudolenti, 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 "**Testo Unico Bancario**" ovvero 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, anche con riferimento alla *Severance*, all'interno di quanto definito al

riguardo dalle Politiche di remunerazione *pro tempore* vigenti. 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.

6. Provvista

Il controvalore massimo relativo alla remunerazione variabile di *performance shares* previste per il Piano è di **Euro 1,2 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 Piano potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione.

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 (possibilità di dimissioni dei beneficiari, 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 1,2 milioni**, ovvero il 50% del costo complessivo del premio variabile suscettibile di contenere una componente azionaria. 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 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" 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% p.a. del corrispettivo in azioni.

9. Altre informazioni

Non si prevede il sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Si precisa che nessuna delle controllate di Banca Monte dei Paschi rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale di Banca Monte dei Paschi di Siena e che non esistono persone fisiche controllanti Banca Monte dei Paschi.

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 determinazione della componente variabile ovvero di sottoscrizione (in cd. "sede protetta") di accordi di *Severance*.

Le assegnazioni relative al Piano di *performance shares* verranno comunicate al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

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 illustrati nella relazione del Consiglio di Amministrazione (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, 14 marzo 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Dott. Massimo Tononi

Presidente del Consiglio di Amministrazione