



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 "PERFORMANCE SHARES" A FAVORE DI PERSONALE DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA
S.P.A. E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE AD ESSA FACENTI CAPO DENOMINATO:**

"PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2016"

Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo (come di seguito definito) – rappresentate nella Relazione sulla remunerazione per il 2016 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 parte della remunerazione variabile (il “**Bonus**”) 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).

Per tale ragione, in data 14 marzo 2016, 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 *performance shares* da utilizzare al predetto scopo, per un controvalore complessivo pari ad Euro 1,2 milioni, riservato a dipendenti e/o amministratori esecutivi della Banca e/o delle società dalla stessa controllate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile (le “**Controllate**” e, congiuntamente alla Banca, il “**Gruppo**”) denominato, “*Piano di Performance Shares 2016*” (il “**Piano**”), da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata a Siena, in Viale Mazzini 23, in data 14 aprile 2016, ore 9 e 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 adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**” o “**RE**”) in attuazione del TUF, a disposizione sul sito della Banca www.mps.it.

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*, la “**Circolare**”).

Si precisa altresì che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo - le *performance shares* verranno utilizzate funzionalmente all'erogazione di parte degli importi eventualmente riconosciuti a favore dei Potenziali Beneficiari nell'ambito di accordi di cessazione del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso; cd. “**Severance**”).

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 o di altre società del Gruppo.
Azioni	Le azioni ordinarie della Banca.
Beneficiari	I Potenziali Beneficiari cui sia stato effettivamente riconosciuto un Bonus o una <i>Severance</i> da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.
Bonus	Le remunerazioni variabili riconosciute ai Beneficiari e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
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 per la Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca, ovvero suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, i quali effettueranno ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione.
Controllate	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile, dalla Banca, con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
Data di Approvazione	La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.
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.
Gruppo	La Banca e le Controllate.
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.

Potenziali Beneficiari	I dipendenti e/o Amministratori della Banca e delle Controllate che in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus.
Quota SF	La quota di Bonus o di <i>Severance</i> da erogarsi in strumenti finanziari 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 o una delle Controllate.
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 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.
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 della Banca e delle Controllate che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus o *Severance*. Tra di essi figurano le risorse incluse nel perimetro del “personale più rilevante” del Gruppo, individuate dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente.

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 della Banca e delle Controllate potenzialmente beneficiari di Bonus o *Severance*.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), fra i Potenziali Beneficiari figurano i seguenti Amministratori: l'Amministratore Delegato della Banca (Fabrizio Viola), nonché l'Amministratore Delegato di MPS Capital Services S.p.A. (Sergio Vicinanza) 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 potenzialmente beneficiari di Bonus o *Severance*.

Si segnala che, ad oggi, i dipendenti del Gruppo Potenziali 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 probabilmente il numero dei Beneficiari sarà considerevolmente ridotto rispetto a quello dei Potenziali Beneficiari, tenuto conto del fatto che, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione, solo le remunerazioni variabili al di sopra della soglia di Euro 40.000 (che non si applica tuttavia all'Amministratore Delegato, al Top Management, come definito nelle Politiche di Remunerazione, né agli altri Beneficiari qualora l'ammontare del Bonus risulti superiore al 50% della retribuzione annua lorda) ricadono tra quelle 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 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), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti potenzialmente beneficiari di Bonus o *Severance*.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), tra i 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 e ai precedentemente elencati amministratori delegati delle società controllate MPS Capital Services S.p.A. e Widiba S.p.A.) 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).

L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) 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.

Il Piano non descrive e/o indica numericamente i Potenziali Beneficiari che appartengono alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei Beneficiari del Piano si rinvia al precedente paragrafo 1.1.

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), b) e c) 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 Bonus e *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),

subordinatamente 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.

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'assegnazione di uno specifico controvalore in danaro correlato all'andamento delle Azioni da erogare ai Beneficiari quale componente di Bonus eventualmente maturati ad esito del processo di valutazione della *performance* annuale, ovvero quale componente della *Severance*.

Le condizioni di *performance* cui è subordinata la maturazione dei Bonus sono individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

Inoltre, in coerenza con le politiche retributive per il 2016, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto 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 e comunque fatta salva una diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione);
- 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.

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 Bonus (al di sopra della soglia di 40.000 euro sopra indicata) ovvero di *Severance* deve essere riconosciuto attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari.

Il numero di *performance shares* assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare dei Bonus o delle *Severance* agli stessi riconosciuti.

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.

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

Si precisa peraltro che 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", a tutela della Banca, 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.

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 14 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

“(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 sopravvenuti 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 del Comitato Remunerazione e dell'Amministratore Delegato in ordine a:

- il quantitativo di danaro da mettere a disposizione 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.

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 Organizzazione Risorse Umane e Comunicazione, 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 di tempo in tempo applicabile, 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 uno specifico controvalore in danaro da erogare al Beneficiario quale componente della remunerazione variabile (Bonus) attribuita ad esito del processo di valutazione della *performance* annuale ovvero in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (*Severance*).

Più in particolare, la Quota SF di Bonus o di *Severance* verrà convertita in *performance shares* da assegnarsi ai Beneficiari alle scadenze previste dalle Politiche di Remunerazione dividendo la Quota SF per il Valore Normale delle Azioni alla data di determinazione dell'ammontare del Bonus ovvero alla data di sottoscrizione in cd. sede protetta di un accordo di *Severance*.

Le *performance shares* assegnate verranno quindi convertite in una somma di denaro da erogarsi ai Beneficiari, alla data di scadenza dei relativi periodi di *minimum holding* (v. infra, paragrafo 4.6), moltiplicando il numero di *performance shares* assegnate per il Valore Normale delle Azioni a tale data.

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 consigliare di attribuzione delle *performance shares* 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 14 marzo 2016 a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 9 marzo 2016.

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 schema di Regolamento è prevista per il 14 aprile 2016 in unica convocazione; successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano da parte della stessa, si riunirà il Consiglio di Amministrazione per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano, ivi inclusa l'adozione dello schema di Regolamento.

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 (14 marzo 2016) era di Euro 0,635.

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 14 marzo 2016

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015 è stato approvato dal Consiglio nella riunione del 25

febbraio 2016 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del 14 aprile 2016, 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.

Le decisioni inerenti la tempistica di assegnazione delle *performance shares* saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione.

Posto che le *performance shares* non verranno assegnate immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* o 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 7 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 *performance shares* intese quali 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), secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4. Non è quindi prevista la consegna di alcun titolo di credito.

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 *performance shares* a servizio di Bonus o *Severance* che vengano riconosciuti ai Beneficiari entro l'approvazione delle Politiche di Remunerazione del 2017, ovvero entro la successiva data in cui dovessero essere determinati i Bonus riferiti all'esercizio 2016, fermo che l'assegnazione delle *performance shares* 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 (o al diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione).

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.

In considerazione delle caratteristiche delle performance share non è possibile indicare un numero massimo di *performance shares* potenzialmente assegnabili. Il relativo controvalore complessivo può tuttavia stimarsi, come rilevato in premessa, in Euro 1,2 milioni.

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

L'assegnazione delle *performance shares* dipende, a seconda dei casi:

- a) dal superamento di soglie minime di accesso (cd. *gate*) e dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* quantitativi e qualitativi assegnati a ciascun Potenziale Beneficiario ai fini della maturazione dei Bonus, come predeterminati dagli organi competenti della Banca secondo i criteri descritti nelle Politiche di Remunerazione;
- b) dall'ammontare della *Severance* eventualmente pattuita a favore di un Beneficiario, nel rispetto dei criteri all'uopo fissati dall'Assemblea (tenendo conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro).

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 individuare uno o più indicatori economici diversi e specifici.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di 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.

In particolare, come già illustrato al par. 2.2, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di cd. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

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, 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.

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. 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 *performance share* sarà assegnata contestualmente alla maturazione di un Bonus o al riconoscimento di una *Severance* (cd. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di cinque anni (cd. quota differita).

Le *performance share* assegnate "*up-front*" saranno convertite in una somma in denaro erogata ai Beneficiari al termine di periodo di *minimum holding* di due anni dalla relativa assegnazione.

Le *performance share* assegnate in via differita - secondo i termini definiti dalle Politiche di Remunerazione vigenti - saranno invece convertite in una somma in denaro erogata ai Beneficiari al termine di periodo di *minimum holding* di 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 linea con la Circolare, ai Beneficiari sarà richiesto - attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali - di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. *hedging*) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'assegnazione di *performance shares*.

In caso di violazione del divieto di *hedging* da parte di un Beneficiario, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario stesso dal diritto di ricevere le *performance shares*.

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

Si veda, con riferimento alle *performance shares* assegnate a titolo di Bonus, quanto al riguardo illustrato al paragrafo 2.2 (mentre, con riferimento ad eventuali *Severance*, l'assegnazione delle *performance shares* 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 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.

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

Il Piano non avrà effetti diluitivi.

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

Non applicabile al Piano.

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 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.