



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

**Relazione sulla politica in
materia di remunerazione e
sui compensi corrisposti**

6 Aprile 2021



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione Raffaello Di Raimo

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, costituito a seguito del rinnovo degli organi societari avvenuto in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 18 maggio 2020, sono lieto di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti della Banca Monte dei Paschi di Siena per l'anno 2021.

Le politiche di remunerazione, funzionali all'obiettivo della "sana e prudente gestione", rivestono un'importanza strategica per il perseguimento di molteplici obiettivi tra i quali essenziale è quello di salvaguardare la capacità del Gruppo di creare valore e di rafforzare il proprio profilo economico - patrimoniale, tenendo in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l'operato, quali quelli posti dal piano di ristrutturazione 2017-2021: l'applicazione del cosiddetto "salary cap" sulle remunerazioni individuali, nonché la definizione di livelli target degli oneri operativi particolarmente sfidanti, che lasciano un minore spazio all'utilizzo delle leve di remunerazione, in particolare quelle inerenti alla retribuzione variabile incentivante.

L'anno trascorso si è contraddistinto per l'esplosione delle crisi sanitaria ed economica generate dal COVID19. Tali crisi hanno colpito le collettività e l'economia globale e hanno avuto, inevitabilmente, importantissime ripercussioni sull'attività e sui risultati degli istituti di credito.

Ma non soltanto. Nel contesto di diffusa sofferenza degli operatori economici causata dalle politiche di contrasto alla pandemia, alle banche è stato attribuito un compito di prima linea e di grande responsabilità nell'attuazione dei programmi di sostegno varati dai governi.

Le scelte effettuate da questa banca nell'anno 2020, anche in tema di remunerazione, sono state perciò indirizzate innanzitutto da istanze di carattere generale, peraltro espressamente evidenziate e puntualmente veicolate dal regolatore europeo. Le medesime istanze assumono rilievo prioritario

ai fini della predisposizione della Politica per la Remunerazione 2021.

Segnatamente, l'eccezionalità del momento impone la ricerca di un equilibrio adeguato tra necessità di contenimento dei costi e dei rischi da un lato e, dall'altro lato, opportunità di implementazione degli strumenti remunerativi utili a motivare, attrarre e trattenere le risorse più meritevoli e a rinsaldare il rapporto tra l'azienda e i suoi dipendenti.

Per tale ultima finalità, si reputano fondamentali l'elaborazione e l'attuazione di una politica retributiva equa, trasparente e idonea, in quanto tale, a coinvolgere e sostenere il Management e i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, per mantenere una apprezzabile competitività nei confronti del mercato esterno e sviluppare una crescente capacità di apertura e adattamento al cambiamento, cosa vieppiù essenziale considerati il numero e la complessità, parimenti crescenti, degli interessi ascrivibili agli stakeholders, dei quali la banca è chiamata a farsi carico anche in coerenza con le indicazioni provenienti dai regolatori nazionale ed europeo.

A tale riguardo, mette conto segnalare l'aggiornamento del Regolamento Emittenti CONSOB, in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. "Shareholder Rights Directive 2"), il cui dettato ha inciso sia nella struttura che nei contenuti del presente documento.

Il modello di remunerazione elaborato per il 2021 mira, entro i vincoli esterni sopra richiamati, in primo luogo al consolidamento di quattro caratteri principali:

- la meritocrazia dei sistemi retributivi e incentivanti;
- il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità della performance;
- la coerenza con le prassi del mercato di riferimento e la conformità al quadro regolamentare vigente;
- la trasparenza verso azionisti e investitori.



L'intento è quello di disegnare una politica che non sia focalizzata esclusivamente su risultati economici, finanziari e patrimoniali, ma che, a monte, esprima una fondante sensibilità rispetto a valori e principi quali la sostenibilità, la neutralità di genere, la inclusività, l'incentivazione delle pari opportunità e, ancora, l'ascolto, il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti.

Ciò è altresì coerente con l'Identità Strategica del Gruppo Montepaschi, basata su 4 paradigmi, Semplicità, Innovazione, Benessere e Ascolto, a cui fanno da sfondo Bellezza, Luoghi e Sostenibilità, la quale è declinata in iniziative che catalizzano bisogni diffusi dei nostri stakeholder, disegnando un modello di business basato sulla crescita sostenibile, sulla trasparenza, sulla valorizzazione dei talenti e sullo sviluppo dei territori, in ascolto e costante dialogo con le comunità locali.

Nella costruzione di tale modello, è altresì presente

la finalità di prevenire i conflitti di interessi e di rafforzare la cultura di conformità alle normative e di responsabile gestione del rischio, nonché l'attenzione a realizzare una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in funzione della loro complessità e strategicità nell'ambito del Gruppo, offrendo a tutti le medesime opportunità di sviluppo e di carriera.

Colgo infine l'occasione per ringraziare i colleghi membri del Comitato, Luca Bader, Alessandra Barzagli, Marco Bassilichi e Paola De Martini per tutti i contributi forniti.

Confidando nella fiducia che vorrete accordarci, ringrazio infine Voi Azionisti per il contributo fornito e l'attenzione dedicata alla Relazione, con l'auspicio che essa possa riscontrare la vostra piena adesione in sede assembleare.

Con viva cordialità,

Raffaele Di Raimo



Sommario

EVOLUZIONI NORMATIVE	6
SEZIONE I	
POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2021	8
1. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021	8
2. FINALITÀ	8
3. REGOLE DI <i>GOVERNANCE</i>	12
4. CONFORMITÀ	14
5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI	15
6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	18
6.1 Principi generali	18
6.2 La remunerazione fissa	19
6.2.1 Definizione e politica retributiva	19
6.2.2 I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti	20
6.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo	21
6.3 La remunerazione variabile	22
6.3.1 Definizione	22
6.3.2 Le componenti " <i>Core</i> "	23
6.3.3 Le componenti " <i>Non Core</i> "	24
6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	26
6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari	30
6.4.1 Offerta fuori sede	30
6.4.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.	31
6.4.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba	32
6.5 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	36
6.6 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile	36
7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2021	37
7.1 Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base	38
7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base	40
7.3 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche	40
8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE	41
8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante	41
8.2 Processo di gestione dei c.d. "compliance breach"	45
8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. "hedging")	46
SEZIONE II	
Compensi corrisposti parte I	47
1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2020	47
1.1 <i>Governance</i>	47
1.2 Compensi di Amministratori e Sindaci	47
1.3 Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante	47
1.4 Andamento dei livelli retributivi	48
1.5 La remunerazione variabile 2020	49
SEZIONE II	
compensi corrisposti parte II	51



EVOLUZIONI NORMATIVE

Il quadro normativo e regolamentare in materia di remunerazione ha subito nel corso del 2020 una significativa evoluzione attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti da parte delle Autorità nazionali ed europee alcuni dei quali, allo stato attuale, non hanno terminato l'iter di approvazione e pubblicazione. A titolo esemplificativo, si cita la Direttiva UE 2019/878 del 20 maggio 2019 ("CRD V") che deve essere ancora recepita nel nostro ordinamento tramite legge di delegazione europea in fase di approvazione parlamentare.

Per quanto concerne il **quadro regolamentare europeo**, la *European Banking Authority* (EBA) ha pubblicato nel 2020 i documenti di seguito riportati:

- 18 giugno 2020: nuovi standard regolamentari (**RTS per l'identificazione del Personale Più Rilevante**) (precedentemente sottoposti a consultazione terminata il 19 febbraio 2020) i quali confermano la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi alla base dell'identificazione del Personale Più Rilevante, ad integrazione delle previsioni in argomento contenute nella CRD V. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (non ancora avvenuta), sarà obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri e andrà a sostituire il Regolamento UE 604/2014 che sarà abrogato. Allo stato attuale, gli RTS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea.
- 24 giugno 2020: *Final Draft Standard* tecnici di implementazione (**ITS per l'informativa al pubblico**, rientranti nell'ambito del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (**CRR II**), nei quali sono contenute – tra l'altro - le modifiche dell'informativa in tema di remunerazioni. È previsto che la prima data per effettuare l'informativa verso il mercato nonché le segnalazioni verso le autorità competenti secondo le nuove norme sia il 30 giugno 2021. Allo stato attuale, gli ITS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea.
- 29 ottobre 2020: consultazione per le **nuove Linee guida EBA su sane politiche di remunerazione**, finalizzata a recepire le nuove previsioni della CRD V con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 29 gennaio 2021, le linee guida saranno finalizzate nella prima metà del 2021 e si applicheranno – secondo quanto riportato nel documento di consultazione - dal 26 giugno 2021.
- 30 ottobre 2020: **consultazione sulle modalità di inclusione e di considerazione dei fattori e dei rischi ESG** (*environmental, social & governance*) nei meccanismi di *governance*, nella gestione dei rischi e nella supervisione degli enti creditizi e delle imprese di investimento. Relativamente alle politiche di remunerazione, si esplicita l'opportunità che i rischi ESG siano adeguatamente e proporzionalmente contemplati nell'ambito delle remunerazioni del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 3 febbraio 2021.

Sempre con riferimento ai temi ESG, si segnala anche che in data 27 novembre 2020 è stata pubblicata la **Guida BCE sui rischi climatici e ambientali** emanata dalla Banca Centrale Europea ("BCE" o "ECB") (oggetto di precedente consultazione). In relazione alle remunerazioni il documento stabilisce che le politiche e prassi di remunerazione, incluso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di *performance*, dovrebbero stimolare comportamenti coerenti con la propensione al rischio e gli obiettivi di *business* a lungo termine e scoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi. A tal fine, gli enti che hanno definito obiettivi in questo ambito dovrebbero considerare l'adozione di una componente di remunerazione variabile connessa alla realizzazione di tali obiettivi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l'organo di amministrazione può valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

Infine, si evidenzia che nel corso del 2020 sono pervenute le **raccomandazioni dai Regolatori in epoca di emergenza sanitaria**, in particolare da Banca d'Italia per quanto riguarda la distribuzione di dividendi durante la pandemia oltre alla raccomandazione ECB sull'adozione, fino a settembre 2021, di politiche molto contenute sulla remunerazione variabile.



Per quanto concerne il **quadro regolamentare nazionale**, in data 18 novembre 2020 la Banca d'Italia ha posto in consultazione le proposte di **revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari** (Circolare 285/2013 della Banca d'Italia Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2). La consultazione è stata volta a raccogliere commenti e osservazioni sulle proposte di modifica alle Disposizioni al fine di recepire le novità introdotte da CRD V in materia di regole sulle remunerazioni, tenendo tra l'altro conto dei lavori in corso in ambito europeo sulla stessa materia (revisione delle linee guida dell'EBA sopra citate). La consultazione si è conclusa il 18 gennaio 2021.

Ai fini del completamento del processo di adeguamento normativo alle previsioni di cui alla **Direttiva (UE) 2017/828 (Shareholder Rights Directive II**, di seguito "**SHRD II**", recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) e come previsto dal D.Lgs. n.58/1998 – Testo Unico della Finanza o TUF (art. 123-ter commi 7 e 8), la Consob ha adottato ad esito di una consultazione pubblica la **delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 contenente le modifiche della propria regolamentazione per recepire i contenuti della SHRD II anche a livello di normativa secondaria, attraverso la modifica del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, concernente la disciplina degli emittenti** (di seguito "**Regolamento Emittenti**"), con riguardo alla disciplina della trasparenza delle remunerazioni. Le modifiche, in estrema sintesi, hanno riguardato:

- a) la disciplina di trasparenza in materia di remunerazioni con riferimento alla pubblicità e ai contenuti della relativa relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- b) gli schemi di *disclosure*, che sono stati affinati alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato.

Infine, si evidenzia che in data 22 dicembre 2020 la Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, nell'ambito dell'ottavo rapporto annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina, ha inviato una **lettera alle società quotate** dove vengono formulate specifiche raccomandazioni per il 2021 volte a rafforzare le prassi e favorire una graduale transizione al nuovo **Codice di Corporate Governance** (approvato a gennaio 2020 e applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020). Per ciò che attiene alle politiche di remunerazione, si segnalano in particolare le raccomandazioni di: (i) integrare la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e della politica di remunerazione, anche sulla base di un'analisi di rilevanza dei fattori che possono incidere sulla generazione di valore nel lungo periodo; (ii) rafforzare il collegamento della remunerazione variabile ad obiettivi di *performance* di lungo termine, includendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; (iii) definire criteri e procedure per l'assegnazione di indennità di fine carica.

Sezione I – Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo 2021

1. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

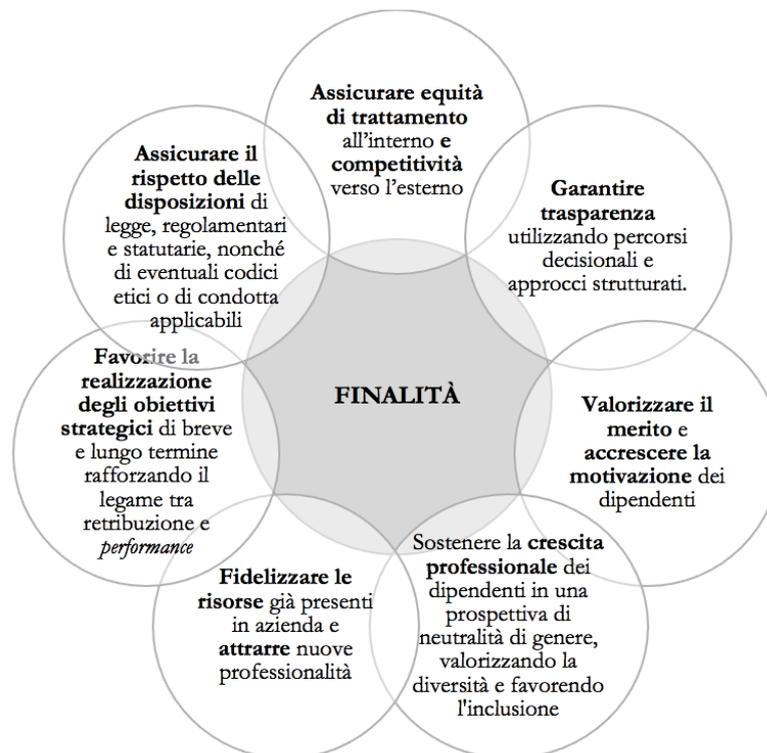
La Relazione in materia di politica e remunerazione e sui compensi corrisposti è stata riorganizzata in due distinte sezioni: la prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2021 con riferimento agli Organi sociali della Banca e delle società controllate e ai dipendenti e collaboratori del Gruppo nonché i processi di attuazione di tali politiche, illustrando come la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società. La deliberazione dell'Assemblea sulla prima sezione è vincolante.

La seconda sezione, suddivisa a sua volta in due parti, con una prima parte che fornisce una rappresentazione qualitativa delle voci che compongono la remunerazione, mentre nella seconda parte sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare secondo le previsioni di cui allo Schema 7 *bis* dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti. La deliberazione dell'Assemblea sulla seconda sezione non è vincolante.

Ad eccezione della modifica alla struttura del documento di cui sopra, la politica di remunerazione 2021, si presenta sostanzialmente in linea di continuità con quella del 2020, anche in considerazione del voto ampiamente favorevole espresso dall'assemblea in sede di approvazione della relazione 2020 e dell'apprezzamento espresso dagli investitori istituzionali¹.

2. FINALITÀ

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale e alla creazione di valore nel tempo, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, si prefiggono di:



¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



La Banca Monte Paschi di Siena (la “**Banca**”), in qualità di Capogruppo, assicura che le retribuzioni riconosciute ed erogate nell’ambito delle diverse **società del Gruppo** siano **in linea** con il quadro regolamentare applicabile e i principi illustrati nelle presenti politiche di remunerazione, pur tenendo doverosamente conto delle caratteristiche e specificità di ciascuna società (e, dunque, graduando, altresì, l’applicazione di tali principi in base al criterio di proporzionalità, ove e nella misura in cui applicabile) e, per quanto riguarda le società estere, compatibilmente con il necessario rispetto della normativa localmente applicabile.

Tra i principi richiamati, occorre evidenziare in particolare quelli caratterizzanti l’Identità Strategica del Gruppo: Semplicità, Innovazione, Benessere e Ascolto, tramite i quali, consapevole del proprio ruolo nella società e sostenuta dal proprio bagaglio di tradizione e storia, la Banca si apre ad un cambiamento di prospettiva, facendo proprio l’orientamento secondo cui l’impresa nell’attuale contesto non è più chiamata unicamente a generare profitti, ma anche a realizzarli tramite comportamenti e progetti virtuosi; a prestare una sempre maggiore attenzione alle esigenze delle persone, delle comunità e dell’ambiente in cui opera, impegnandosi ad agire in modo efficace per la realizzazione dei valori con i quali è declinato il concetto di Sostenibilità per i clienti, i propri dipendenti ed i territori in cui è presente.

La Banca è costantemente impegnata a garantire per il proprio personale condizioni e ambienti di lavoro adeguati, in linea con le normative di salute e sicurezza, con una particolare attenzione nel conciliare gli obiettivi e le esigenze dell’azienda e le necessità personali e familiari dei dipendenti, anche tramite momenti continuativi di ascolto che suscitano idee e coinvolgimento nella realizzazione di nuovi percorsi.

Nel definire le politiche di remunerazione per il 2021 si è necessariamente dovuto tenere conto della situazione determinatasi con l’emergenza epidemiologica da COVID-19 prevedendo tra l’altro la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in *smart working* per un numero di dipendenti molto più ampio rispetto a quanto contemplato fino ad oggi, rafforzando al contempo la digitalizzazione, la revisione dei processi e dell’organizzazione del lavoro.

Nell’anno appena trascorso è risultato evidente che l’adozione del “lavoro agile” consente in linea di massima un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro delle persone, garantendo al tempo stesso la produttività programmata e che l’utilizzo più diffuso di tale strumento ha avviato un processo di evoluzione culturale che sta determinando uno spostamento verso un concetto del lavoro basato non solamente sull’intensità e sulla durata della prestazione, ma sul contributo di ogni persona in termini di *output* effettivo e di risultati.

In tale ottica di cambiamento, è sempre maggiore l’attenzione nei confronti della *Diversity & Inclusion* (D&I), con particolare focus sui temi del genere e della disabilità, rispetto ai quali la Banca si impegna a favorire un clima che consenta l’espressione delle differenze, con azioni di supporto e valorizzazione delle persone e delle loro capacità. La *diversity* è una priorità strategica che consente anche di attrarre talenti, favorendo al contempo benessere organizzativo e produttività; risulta quindi necessario dotarsi di *policy* che garantiscano equità nell’accesso, nel percorso di carriera e nel trattamento economico, in modo da valorizzare le competenze di ciascuno nel rispetto delle diversità.

A tal fine, il Gruppo provvede a realizzare opportune iniziative per rendere più efficaci le proprie politiche aziendali ad esempio in materia di parità di genere, attuando un monitoraggio costante dei KPI esistenti, verificando gli indici dell’occupazione femminile in azienda, predisponendo iniziative come quelle volte a sostenere lo sviluppo manageriale delle donne in ruoli di responsabilità.

Particolare attenzione è rivolta inoltre al tema della disabilità, rispetto al quale la Banca si è resa partecipe di specifici progetti, con l’obiettivo di analizzare le diverse fasi di ingresso nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, concentrandosi sul vissuto dei protagonisti, valorizzando le buone pratiche e individuando ambiti concreti di miglioramento.

Il 2021 sarà inoltre dedicato al tema delle “generazioni”, essendo stata rilevata l’esigenza di focalizzare l’attenzione sulla popolazione *over 50*, per attuare iniziative di valorizzazione, motivazione e riconversione in sinergia con opportune politiche di *welfare*.

Le politiche di remunerazione del Gruppo rappresentano un’importante leva gestionale per un corretto



orientamento del *management* e del personale verso una logica di contenimento e prudente gestione dei rischi assunti (inclusi i rischi legali e reputazionali); per indurre motivazioni e comportamenti improntati alla sobrietà e alla eticità negli affari, nonché alla trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela così da evitare possibili situazioni di conflitto di interesse; per la costruzione di un dialogo e il perseguimento di un rapporto di fiducia con tutti gli *stakeholder*, rafforzando in tal modo la *governance* aziendale.

La finalità è quella di disegnare una strategia aziendale che valorizzi al meglio il capitale umano, sociale, relazionale e ambientale, ispirandosi alla sostenibilità, alla neutralità per genere non solo nelle politiche di remunerazione, ma anche nelle politiche di assunzione, di sviluppo di carriera, nei piani di successione, nell'accesso alla formazione, alla inclusività e all'incentivazione delle pari opportunità, e che realizzi al contempo una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in ottica di *attraction* e *retention* delle risorse chiave, fattore determinante per garantire il successo del Gruppo.

Le politiche saranno quindi focalizzate su principi di efficienza, equità, trasparenza, sostenibilità; sulla volontà di valorizzare il merito e la corrispondenza tra la *performance* fornita e i riconoscimenti personali, prestando allo stesso tempo la massima accortezza nell'evitare conflitti di interesse e nel rafforzare la cultura di conformità alle normative.

L'intento è quello di contribuire con sempre maggiore efficacia al perseguimento degli interessi economico-finanziari di Gruppo di lungo termine, ma anche al "*successo sostenibile*" di impresa. L'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo, non può prescindere dal perseguimento di obiettivi legati alla responsabilità sociale d'impresa. In questo scenario le politiche di remunerazione possono giocare un ruolo strategico nel perseguire tali obiettivi, mediante un adeguato bilanciamento e dimensionamento della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, e assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa a parametri di *performance* sia finanziari, che non finanziari, quest' ultimi cioè legati agli obiettivi ambientali, sociali e di *governance* (ESG). In questo scenario particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche tramite una valutazione dell'oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata e agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa. A tal fine è previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale di durata della relazione, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e a rafforzare l'efficienza operativa nei settori di *business* tradizionali.

La politica di remunerazione supporta pertanto l'impegno del Gruppo volto a coniugare le necessità del Piano di Ristrutturazione, che prevede l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.

Le politiche per il 2021 sono state inoltre definite considerando gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare del 18 maggio 2020 sulla Politica 2020, che ha visto una percentuale di voti favorevoli pari al 99,90% per la deliberazione sulla prima sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 *bis* del TUF (voto vincolante) e del 99,92% per la deliberazione sulla seconda sezione della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF (voto non vincolante), mentre il piano di *performance shares* per il pagamento di *Severance* a favore di personale è stato approvato con il 99,92% dei voti favorevoli.

L'esito della votazione ha confermato un significativo gradimento per l'articolazione, i criteri generali e i livelli retributivi previsti nella relazione, del quale si è tenuto conto nella riflessione e valutazione degli aggiornamenti e dei miglioramenti apportati.



La relazione 2021, che ha durata annuale, fino alla successiva Assemblea degli azionisti che sarà chiamata a deliberare in merito all'approvazione del bilancio 2021, oltre a essere stata opportunamente aggiornata in considerazione del modificato quadro normativo e regolamentare, è stata rivista nella sua struttura con l'obiettivo di uniformarsi a quanto previsto dal Regolamento Emittenti aggiornato in recepimento della *Shareholders Rights Directive II*, deliberato e pubblicato da Consob a dicembre scorso, inserendo una chiara suddivisione nelle due sezioni previste dal succitato regolamento:

- sezione I: **Politica in materia di remunerazione**, che indica (i) come contribuiscono le politiche alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società; (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute; (iii) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare;
- sezione II: **Compensi corrisposti**, articolata in due parti con una prima parte che fornisce una rappresentazione qualitativa delle voci che compongono la remunerazione, mentre nella seconda parte sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare secondo le previsioni di cui allo Schema 7 bis dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti.



3. REGOLE DI GOVERNANCE

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di retribuzione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali a una corretta attuazione delle politiche di remunerazione in quanto rivolte a tutto il personale del Gruppo secondo logiche di coerenza, pur nel rispetto del diverso modo di fare *business* delle singole realtà aziendali, e sono estese a tutti i principali processi gestionali che vi impattano, con particolare *focus* su quelli che interessano il **Personale Più Rilevante**, ovvero "le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo", come definito dalle Disposizioni di Vigilanza.

L'impianto normativo in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello **Statuto** sociale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito lo "**Statuto**"), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca (di seguito il "**Consiglio di Amministrazione**"). Tale *policy* garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e codifica compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione e incentivazione è attribuito dallo Statuto all'**Assemblea** degli Azionisti (di seguito l'**Assemblea**) che approva con voto vincolante la sezione di cui all'art. 123 *ter* comma 3 del TUF e con voto consultivo la sezione di cui all'art. 123 *ter* comma 4 del TUF - e al Consiglio di Amministrazione.

L'art. 13 dello Statuto² assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di:

- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- approvare le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con la Banca;
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione).

Le Disposizioni di Vigilanza attribuiscono inoltre all'Assemblea, qualora previsto dallo Statuto, la responsabilità di autorizzare, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, la deliberazione di eventuali variazioni al limite 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa in capo alle società del Gruppo in cui opera il personale cui si riferisce la decisione, previa relativa modifica statutaria.

Spetta, invece, al **Consiglio di Amministrazione** (artt. 17 e 26 dello Statuto e sue declinazioni contenute nella *policy* interna della Banca) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, *in primis* riguardo a:

- a) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti dallo Statuto) e del Direttore Generale;
- b) i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico dei Vice Direttori Generali, dei responsabili delle strutture a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in aderenza all'art.17 comma 2 lettera n) dello Statuto della Banca), dei Responsabili di Direzione, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo³;

² Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it, nella sezione CORPORATE GOVERNANCE - Modello di Governance.

³ È la citata *policy* interna (non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di II livello delle Funzioni Aziendali di Controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato", di cui alle Disposizioni di Vigilanza Sez. II par. 2



c) le norme generali inerenti allo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi e assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge.

Il **Comitato Remunerazione**, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca e attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato), ha il compito - anche avvalendosi del supporto della funzione *Risk Management*, il cui responsabile è opportunamente coinvolto nelle riunioni del Comitato stesso - di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è, in base allo Statuto e alla *policy* interna, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. I compensi dei membri del Comitato Remunerazione, in qualità di amministratori non esecutivi, non sono collegati ai risultati economici del Gruppo e non è previsto di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura (cfr. par. 5). È inoltre previsto nel regolamento di funzionamento del Comitato che, qualora il partecipante sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo renda noto al Comitato e si astenga dalla stessa, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione⁴.

Il **Comitato Rischi e Sostenibilità** della Banca, composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato) ha il compito di:

- assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema;
- accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

L'**Amministratore Delegato**, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è come detto di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni della Banca **Risorse Umane**, **Compliance**, **Risk Management**, **Pianificazione**, **Revisione Interna** e **Legale**, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservarne l'indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione alla definizione ed eventuale revisione delle politiche e assicurano il contributo necessario a garantire la loro corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento, oltre che il loro regolare funzionamento.

Infine, la funzione **Risorse Umane**⁵ della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico e operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (e sulle singole società), sia per le componenti retributive fisse che per quelle variabili, e assicura - tra l'altro - la coerenza tra le politiche stesse, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

⁴ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

⁵ Ricordiamo che, in base all'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza del 23/10/2018, la funzione Risorse Umane non è più considerata Funzione Aziendale di Controllo al fine della remunerazione (ferma, tuttavia, l'applicazione, anche a tale funzione, dei principi che guidano il riconoscimento della remunerazione variabile nell'ambito delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare, della regola secondo cui la remunerazione variabile deve essere contenuta). Tale funzione "fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità".



4. CONFORMITÀ

La conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento e il rispetto degli impegni assunti nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione al presidio del livello qualitativo della relazione con la clientela e all'attuazione di comportamenti efficaci per una corretta gestione del rapporto, sono assicurati dal contributo fornito dalle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca (*Compliance, Risk Management e Revisione Interna*), che, affiancando la funzione Risorse Umane, supportano gli organi aziendali nella fase di progettazione delle politiche di remunerazione stesse anche allo scopo di renderle coerenti con la propensione al rischio della Banca e intervengono nei corrispondenti processi attuativi.

In particolare, la funzione **Compliance** della Banca:

- verifica nel continuo e con periodicità annuale, in tempo utile per l'approvazione della relazione sulla remunerazione da parte dell'Assemblea, la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l'impianto regolamentare esterno;
- predispone una Relazione per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità;
- di concerto con la funzione Risorse Umane della Banca, definisce, inoltre, l'insieme di requisiti necessari che quest'ultima è chiamata a osservare nel processo di attuazione operativa delle politiche di remunerazione.

La funzione **Risk Management** della Banca salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione, vigilando sulla coerenza delle stesse e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il RAF di Gruppo, producendo anche una relazione a supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità e fornendo adeguato supporto al Comitato Remunerazione.

Infine, la funzione **Revisione Interna** della Banca è chiamata a verificare, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa in vigore, portandone gli esiti a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

La Banca, inoltre, si è avvalsa, per la verifica di alcuni specifici aspetti tecnico-legali delle politiche di remunerazione, dello studio BonelliErede⁶.

Al fine della definizione delle politiche di remunerazione, la Banca ha analizzato le *practice* dei principali gruppi bancari e nel continuo si avvale della consulenza di Willis Towers Watson per le attività di *benchmarking* (cfr. par. 6.1)⁷.

⁶ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁷ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI

L'Assemblea ordinaria degli azionisti, nella seduta del 18 maggio 2020, ha eletto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e deliberato i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per il triennio 2020-2022 per gli incarichi di Amministratore senza deleghe, di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

Per il triennio 2020-2022 la remunerazione degli Amministratori senza deleghe prevede un compenso annuo lordo fisso, ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di deliberare ulteriori compensi annui lordi fissi per i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione e/o compensi per particolari incarichi (ai sensi dell'art. 2389 comma3 c.c.).

Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati per il triennio 2020-2022:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera ^(*)
Consiglio di Amministrazione:		
Presidente	110.000	-
Amministratore Delegato	- ^(*)	-
Altri Amministratori ^(**)	65.000	-
Collegio Sindacale:		
Presidente	80.000	-
Sindaci	65.000	-

^(*) Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/5/2020 ha deliberato per il Dott. Bastianini una remunerazione unica ed onnicomprensiva per gli incarichi di Direttore Generale e Amministratore Delegato, comprensiva dei compensi annui, nonché delle medaglie di presenza eventualmente spettanti, per l'esercizio dei poteri di Amministratore Delegato. Per l'intera durata del periodo di ristrutturazione della Banca (salvo diverse indicazioni dalle autorità competenti), il pacchetto complessivo del *manager*, ivi comprese le componenti di *benefit* sarà erogato in conformità con l'applicazione del *salary cap* sulle remunerazioni in base ai *commitment* assegnati dalla Commissione Europea (vedi par 6.1 per informazioni più dettagliate sul *salary cap*).

^(**) Come si evince dalla tabella, nessun compenso è previsto a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari, del Collegio Sindacale e ai comitati endo-consiliari.

^(***) Compreso le Vicepresidenti.



Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12/6/2020, ha deliberato i compensi annui lordi degli amministratori relativamente alla loro partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato per le operazioni con le Parti Correlate, Comitato Nomine e Comitato Remunerazione). Tali compensi, di livello inferiore rispetto a quelli dei principali *competitor*, sono stati definiti in coerenza con le severe politiche in materia di remunerazione imposte dai *commitment* e con i *constraint* finanziari del piano di ristrutturazione 2017-2021. Di seguito il dettaglio:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Comitato Rischi e Sostenibilità:		
Presidente	25.000	-
Altri Componenti	15.000	-
Comitato per le operazioni con le Parti Correlate:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Nomine:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Remunerazione:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-

Infine, per l'unico Amministratore della Banca componente l'Organismo di Vigilanza L. 231/2001 è previsto il seguente compenso:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Organismo di Vigilanza 231/2001:		
Consigliere Indipendente	10.000	-

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale è confermato il principio, a suo tempo approvato dall'Assemblea, di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, né di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura.

Non sono previsti trattamenti in misura predeterminata a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca, in analogia alle previsioni in essere per i dipendenti, è prevista la stipula di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19.

Per completezza si evidenzia che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca e delle società controllate, sono beneficiari inoltre di una copertura assicurativa "*Directors & Officers Liability*" (D&O), che copre la responsabilità civile⁸ degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La polizza D&O è stata stipulata a livello di Gruppo in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019 e rinnovata successivamente nell'ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera.

⁸ Escluso il caso di dolo.



Anche per i componenti degli organi sociali delle società controllate è confermato il principio di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo e/o la partecipazione a piani di incentivazione di qualsivoglia natura fatti salvi per gli eventuali amministratori non esecutivi di tali società che siano anche dipendenti di altra società del Gruppo e che, in quanto tali, possono essere beneficiari di piani di incentivazione in conformità con quanto riportato nel par. 6.3.

È inoltre previsto, per i dipendenti del Gruppo che ricoprono incarichi societari non esecutivi su designazione della Capogruppo e/o di una controllata, la rinuncia agli emolumenti previsti per la carica di consigliere o membro del collegio sindacale (quest'ultimo solo con riferimento alle società collegate), a fronte del preventivo assenso, in forma scritta, da parte del dipendente interessato.



6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Principi generali

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega all'Amministratore Delegato su tematiche specifiche, in conformità con lo Statuto e la normativa vigente), che orienta le proprie scelte al perseguimento delle finalità descritte nel secondo capitolo della presente sezione.

Per **remunerazione**, come da Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, si intende "ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. "*allowances*"), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari, servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario"⁹.

La politica retributiva della Banca è influenzata dagli impegni previsti dai *commitment* e quindi anche da una politica restrittiva in materia di remunerazione variabile¹⁰. In particolare, il 4/7/2017 la Commissione Europea ha approvato il piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca che, tra l'altro, ha richiesto l'assunzione di una serie di impegni da parte del Gruppo (i c.d. "*commitments*") a partire da tale data e fino alla fine del periodo di ristrutturazione (31/12/2021). Fra questi rileva l'impegno del Gruppo ad applicare severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, a far sì che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti di inizio piano (2016) moltiplicato per dieci (*salary cap*). La Banca assicura l'applicazione di tale *commitment* nei confronti dell'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e delle altre figure apicali.

Premesso quanto sopra gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi *box* sul "*benchmarking*") e sono composti da una **componente fissa** e una **componente variabile**, la cui dettagliata descrizione è riportata nei successivi paragrafi 6.2 e 6.3.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. "*pay mix*") è stabilita *ex ante* per ciascuna sottocategoria di personale, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione di rischi (cfr. par. 7.1 e 7.2).

Nei paragrafi che seguono sono riportati gli elementi fondamentali che caratterizzano l'articolazione della retribuzione.

⁹ Conformemente a quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile, "possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi".

¹⁰ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

BENCHMARKING

Al fine di verificare il posizionamento retributivo delle risorse della Banca e del Gruppo assegnate ai vari ruoli rispetto al mercato esterno, sono stati puntualmente identificati specifici panieri di peer:

- per i **ruoli** di competenza del C.d.A. una selezione di società italiane, tratte dall'indagine 2020 *Executive Remuneration Survey - Italy* di Willis Towers Watson, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa (n. 13 aziende dei comparti bancario e assicurativo: Banco BPM, BPER, UBI, Carige, Bancoposta, Cariparma, Illimity, ING Bank, Mediobanca, Banca IFIS, Unicredit, Generali Italia, Aviva Italia);
- per gli altri ruoli di **responsabilità di Direzione Generale e Area Territoriale**, l'indagine 2020 *Financial Services – Banking Report Italy* di Willis Towers Watson, che comprende 45 aziende;
- per i **ruoli di Rete e per i ruoli operativi** l'indagine **Retributiva Credito e Finanza** realizzata da ABI in collaborazione con Deloitte Consulting S.r.l., che ha visto nel 2020 la partecipazione di n. 28 aziende/ gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.



6.2 La remunerazione fissa

6.2.1 Definizione e politica retributiva

La **remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile** (i.e. non può essere unilateralmente ridotta dalla Banca, al di fuori dei casi previsti dalla legge), ed è determinata e corrisposta entro *range* predefiniti, sulla base di criteri prestabiliti e verificabili – quali, ad esempio, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca. Le possibili modifiche nel tempo avvengono al mutare di tali criteri ovvero al fine di conseguire un riallineamento rispetto ai parametri retributivi di mercato.

I livelli tabellari, previsti dalla normativa di settore, possono essere in alcuni casi integrati da interventi tesi a **valorizzare il contributo gestionale e specialistico** espresso, ricercando **una migliore correlazione** tra il c.d. *grade* della **posizione organizzativa** ricoperta (vedi box sulla “Pesatura delle posizioni”), i **relativi livelli retributivi** espressi dal mercato, quelli interni alla banca rilevati su ruoli comparabili e la **retribuzione fissa** della risorsa.

In linea generale, per ciascun *grade* sono definite e aggiornate nel tempo apposite fasce retributive con valori di *midpoint*, ampiezza percentuale, progressione (i.e. distanza tra i *midpoint* di *grade*) e *overlap* percentuali tra le fasce, al fine di strutturare maggiormente gli approcci alle revisioni retributive e minimizzare la discrezionalità. Il posizionamento all'interno della fascia di appartenenza è infatti determinato da una serie di fattori predefiniti, tra i quali la *performance* continuativa, la cultura del rischio e della trasparenza espresse, la strategicità dell'attività presidiata, la rischiosità del ruolo ricoperto e infine la difficoltà di reperire figure analoghe. Questo approccio permette di garantire l'equità salariale anche in termini di neutralità di genere.

Inoltre, possono essere attribuite a soggetti che ricoprono specifiche posizioni o ruoli, indennità caratterizzate da importi:

- determinati *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione e basati sulla complessità del ruolo esercitato;
- corrisposti a tutte le risorse in situazioni effettivamente comparabili;
- non collegati alla *performance* e - comunque - non idonei a creare incentivi all'assunzione di rischi;
- non passibili di riduzione o sospensione sino a che non venga meno o non muti sostanzialmente la condizione oggettiva (posizione, ruolo, sede) che ne ha determinato l'attribuzione;
- revocati, in ogni caso, all'uscita dalle specifiche posizioni e/o ruoli che ne hanno determinato l'attribuzione¹¹.

PESATURA DELLE POSIZIONI

Il Gruppo, per la pesatura delle posizioni, si avvale del supporto della società di consulenza internazionale Willis Towers Watson, che, utilizzando la metodologia proprietaria (c.d. “*Global Grading System*”), effettua il *job levelling* dei principali ruoli aziendali, consentendo di costruirne un ordinamento decrescente.

Ognuno di questi **ruoli** è valutato in base alla **natura e al livello di complessità del contributo fornito al business** tramite fattori quantitativi e qualitativi, inclusi fattori di valutazione organizzativi e connessi al governo del rischio, che consentono di identificarne il relativo *grade*.

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione, che la competitività esterna tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali di competenza del C.d.A. l'analisi viene ulteriormente sofisticata e considera non solo il *grade* ma anche il ruolo ricoperto mediante il confronto con i medesimi ruoli o ruoli più prossimi presenti sul mercato e appartenenti allo stesso *grade* o a *grade* limitrofi, consentendo una più precisa valutazione retributiva rispetto al mercato di riferimento.

¹¹ In seguito all'assegnazione a nuovo ruolo e/o posizione la congruità dell'assetto retributivo complessivo del titolare viene rivalutata sulla base del *grade* riferito alla nuova posizione (come individuato sulla base del sistema di *Global Grading System* descritto nel riquadro “Pesatura delle posizioni”).



Può essere inoltre riconosciuta una indennità di disagio nel caso in cui l'attribuzione di un determinato incarico o l'assegnazione di una sede di lavoro, implicino per la risorsa una sensibile variazione della propria situazione personale; in particolare, ci si riferisce a casistiche per le quali la risorsa debba far fronte a maggiori spese, anche sopravvenute, per mobilità (lavoro – residenza) e costo della vita (ad es. servizi, utenze, alloggi, ecc.).

In continuità con lo scorso anno gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione continueranno ad essere caratterizzati, anche in considerazione dei vincoli di costo posti dal piano di ristrutturazione e dai citati *Commitment*, da una forte selettività e da esigenze di elevata “prioritizzazione” degli stessi. In tale scenario, i descritti processi di *benchmarking*, *job levelling* e utilizzo delle fasce retributive definite per ogni *grade*, risulteranno sempre più funzionali per ricercare la migliore distribuzione delle risorse disponibili.

Equiparabile alla remunerazione fissa è la componente ricorrente dei consulenti finanziari, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della loro remunerazione; è costituita dalla remunerazione provvigionale riconosciuta, sulla base dei contratti individuali dei singoli Consulenti Finanziari, in relazione ai prodotti e servizi collocati e gestiti. (cfr. paragrafo 6.4.2).

6.2.2 I *benefit* e gli altri trattamenti

Nell'ambito della **componente fissa della remunerazione**, il Gruppo prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza. In particolare, anche attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori di **commissioni paritetiche**, viene consolidato il modello “*Welfare MPS*”, in un'ottica di compatibilità economica e sostenibilità complessiva, con l'introduzione di istituti quali “MP Solidale”¹², “Lavoro Agile”, un sistema di permessi e congedi a sostegno in particolare della genitorialità, ecc.

Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:

- il **contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare**, previsto nella misura fissa del 2,5% della base imponibile utile ai fini del Tfr a favore di tutti i dipendenti e l'accesso alla previdenza complementare aziendale previsto per tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo e per i loro familiari fiscalmente a carico;
- la **polizza infortuni e la copertura sanitaria**, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà e in quiescenza, inclusi i familiari a carico. Nell'ambito dell'emergenza sanitaria è stata sottoscritta anche per il 2021 la Copertura Assicurativa Covid 19 e è prevista la possibilità di rimborso del vaccino antinfluenzale per i colleghi appartenenti alle categorie a rischio;
- i **buoni pasto**, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo (Euro 6,00, rispetto a Euro 1,81 del CCNL), che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo);
- le **condizioni agevolate su talune operazioni bancarie** (in particolare di finanziamento);

e quelli concessi *ad personam*, secondo processi di assegnazione predefiniti e strutturati, come:

- la fornitura dell'**alloggio in sub-locazione** sulla sede di lavoro o nei pressi della stessa per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento a iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'**indennità di pendolarismo**.

¹² L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato da parte dei dipendenti mediante la donazione di ore di permesso retribuito, una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione da parte dei Dirigenti, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbia necessità di una dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.



- l'**auto aziendale a uso promiscuo**, con oneri a carico della Banca, per persone che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio e Dirigenti con trattamento "personalizzato";
- le **coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia"** per la categoria dei Dirigenti.

Può essere previsto il mantenimento dei *benefit* alloggio e auto ad uso promiscuo per un periodo non superiore a 3 mesi successivi alla cessazione del rapporto. Le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti, fino alla naturale scadenza annuale¹³.

Per completezza, in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019, la Banca ha confermato per i Dirigenti del Gruppo, in analogia a quanto previsto per gli amministratori e i sindaci, la copertura assicurativa "*Directors & Officers Liability*" (D&O) che copre la responsabilità civile¹⁴ derivante da presunti fatti illeciti da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

La suddetta deliberazione ha autorizzato la stipula della D&O con durata annuale e conferito al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ogni più ampio potere per il rinnovo annuo di tale copertura assicurativa, informando l'Assemblea sui costi effettivamente sostenuti e gli ambiti di utilizzo della stessa.

6.2 3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁵ sino al terzo livello organizzativo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è assegnata un'indennità di posizione volta a bilanciare le significative responsabilità ascritte al ruolo ricoperto, preservandone al contempo l'indipendenza.

Tale indennità è da ricondursi, secondo i principi e le definizioni di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, alla retribuzione fissa in quanto:

- è determinata *ex ante* sulla base di criteri oggettivi, prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di responsabilità;
- ha natura stabile e irrevocabile sin tanto che permane la condizione che l'ha determinata (il diritto all'assegnazione viene meno solo nel caso in cui il beneficiario cessi di ricoprire il ruolo);
- non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla *performance* aziendale e/o individuale e pertanto non crea incentivi all'assunzione di rischi.

¹³ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

¹⁴ Escluso il caso di dolo.

¹⁵ Così come definite da apposita *policy* aziendale sulla base delle Disposizioni di Vigilanza.



6.3 La remunerazione variabile

6.3.1 Definizione

La remunerazione variabile include:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto e le indennità di mancato preavviso stabiliti dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, così come descritto nel paragrafo 6.3.2;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*golden parachutes*) descritti nel successivo paragrafo 6.3.4;
- le componenti “*Non Core*” descritte nel paragrafo 6.3.3.

La correlazione della componente variabile con la *performance* (per le forme di remunerazione variabile che non siano legate a parametri diversi) permette di attuare un **meccanismo di differenziazione e meritocrazia**, e, non meno importante, di **allineare gli interessi del *management* e dei dipendenti a quelli degli azionisti**.

Tutti gli strumenti di remunerazione variabile:

- sono soggetti, laddove applicabili ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione dell’art. 141 della Direttiva CRD IV o, qualora tali limiti non siano rispettati, alla presenza di un Ammontare Massimo Distribuibile (AMD) positivo;
- vengono attivati nella misura in cui vi sia capienza economica nell’ambito del costo del personale e in particolare della dotazione annuale complessivamente prevista per la remunerazione variabile (c.d. “*bonus pool*”), determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in modo specifico con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di aiuti stato (cfr. Titolo IV Cap. 2 Sez. V paragrafo 1 della Circolare n. 285/2013);
- sono assoggettati a *malus* (laddove siano previsti meccanismi di differimento) e *claw back* all’eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 8.2;
- sono parametrati a specifici indicatori di *performance risk adjusted*, liquidità e patrimonio, sia di Gruppo che di singole entità aziendali, definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della funzione *Risk Management*, nonché opportunamente differenziati in virtù della tipologia di strumento;
- sono soggetti alle regole previste nei successivi paragrafi 7.1 e 7.2;
- non possono essere oggetto di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, come previsto nel successivo paragrafo 8.3.

I principali strumenti a supporto della determinazione della remunerazione variabile in uso nel Gruppo possono essere logicamente articolati in quattro aggregati:

- componenti “*Core*”;
- componenti “*Non Core*”;
- compensi legati alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o alla cessazione anticipata della carica;
- remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Nei paragrafi successivi sono illustrate per ognuno di tali aggregati le leve variabili utilizzabili nell’ambito del Gruppo.



6.3.2 Le componenti “Core”

Le leve variabili teoricamente attivabili includono anzitutto quelle classificabili tra le componenti *core* in quanto ritenute strumenti incentivanti in senso stretto. La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, vincoli regolamentari e normativi, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle sulla base della proposta del Comitato Remunerazione e del parere del Comitato Rischi e Sostenibilità in merito alla coerenza dell'intero impianto con il *Risk Appetite Framework*.

RAF e RAS

Il *Risk Appetite Framework* ha l'obiettivo di assicurare coerenza nel continuo tra il profilo di rischio effettivo del Gruppo (*risk profile*) e la propensione al rischio deliberata *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione (*risk appetite*), tenuto conto di eventuali soglie di tolleranza (*risk tolerance*) e, comunque, entro i limiti massimi ammissibili (*risk capacity*) che derivano da requisiti regolamentari o altri vincoli imposti dalle Autorità di Vigilanza.

Il RAF viene formalizzato almeno annualmente in un *Risk Appetite Statement* (“RAS”), approvato dal Consiglio di Amministrazione e declinato su un insieme di *key risk indicators* definiti a livello di Gruppo, *legal entity* e *business unit*, in accordo con i processi approvati internamente dallo stesso Consiglio.

Per ogni indicatore vengono fissate *ex ante* soglie *target* di *risk appetite* più conservative rispetto alle soglie di *risk tolerance*, che a loro volta sono più conservative delle soglie di *risk capacity*.

Tali leve dipendono strettamente dalla *performance* del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- condizioni di **attivazione ed erogazione formalizzate *ex ante* e trasparenti**;
- predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, **sia finanziari sia non finanziari e connessi alla responsabilità sociale d'impresa**, tali da consentire un costante collegamento tra sostenibilità nel tempo, performance corretta per il rischio, conformità e remunerazione¹⁶;
- **identificazione *ex ante* e previsione di meccanismi di rimodulazione *ex post* dei “bonus pool”**, in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca;
- **bonus target individuali predefiniti** (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

In considerazione dei *constraint* finanziari derivanti dal piano di ristrutturazione della Banca, si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di incentivazione variabile per il personale dipendente del Gruppo.

¹⁶ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

6.3.3 Le componenti “Non Core”

Nell’ambito delle componenti “non core” della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti¹⁷, erogati in via continuativa a risorse in servizio, e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio della Banca in caso di uscita di risorse chiave dalle filiere commerciali ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate. Più in dettaglio:

a) Patto di non concorrenza

Il patto di non concorrenza è un accordo tra la Banca e il dipendente, che limita la facoltà di quest’ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

A fronte dell’impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall’art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto¹⁸, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento viene attribuito dopo un periodo di osservazione iniziale a favore di figure chiave di rete: in particolare viene attribuito a tutti i *Private Banker/Family Officer* in possesso di determinati requisiti e ai loro responsabili con un’articolazione di importi secondo livelli di portafoglio predefiniti.

Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l’attribuzione.

b) Attribuzioni legate alla permanenza

Si tratta di strumenti utilizzati a scopo di *retention* del personale (quindi non collegati alla *performance*), in particolare nelle seguenti forme:

- **patto di prolungamento del tempo di preavviso:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile¹⁹, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa;
- **patto di stabilità:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo, in cambio di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa e con previsione di una penale a carico del dipendente in caso di violazione dell’impegno.

Ambedue tali strumenti sono utilizzati in prevalenza per risorse in posizioni con rischio *retention* e/o in possesso di competenze chiave.

Nella gamma degli strumenti di remunerazione variabile rientrano, inoltre, gli *stage* formativi, iniziative che prevedono una gratificazione ai dipendenti attraverso l’erogazione di formazione specialistica, e i *contest*, ovvero campagne dal costo molto limitato e di importo singolo contenuto, ma efficaci nel supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano nelle strutture operative iniziative commerciali e di stimolo alla produttività, in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Per i contest può essere previsto il differimento di una quota parte degli importi, anche al fine di favorire la *retention* di figure chiave, quali ad esempio risorse del comparto *Private*. Il riconoscimento degli importi è subordinato alla permanenza in servizio alla data di erogazione²⁰ e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 6.3.1.

¹⁷ Tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte dei competenti enti regolatori nazionali ed esteri.

¹⁸ I patti attualmente in essere presso la Banca prevedono tutti un pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto. È peraltro fatta salva la possibilità di prevedere l’erogazione del corrispettivo dopo la cessazione del rapporto (cfr. al riguardo, con riferimento al Personale Più Rilevante, quanto specificato alla Sezione II in materia di *severance*).

¹⁹ In particolare, 6 / 12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo (n.1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).

²⁰ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



L'attivazione degli stage formativi e dei *contest* viene ogni volta attentamente analizzata e puntualmente regolamentata, anche per assicurare che non costituisca un incentivo a spingere la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti finanziari ed avviene sempre in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile (vedi paragrafo 6.3.1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. Trasparenza, MIFID II, IDD) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quale ad esempio la presenza di procedimenti disciplinari o il mancato completamento della formazione obbligatoria.

In casi straordinari la Banca può ricorrere, infine, all'erogazione di strumenti quali:

- **bonus d'ingresso**, accordati limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali oppure al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione²¹);
- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singole risorse che si sono particolarmente distinte a livello individuale;
- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio della risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai **bonus d'ingresso**, tutti i restanti importi di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa²²) vengono erogati in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- (i) per i dipendenti membri del Personale Più Rilevante vengono osservate le modalità di erogazione previste al paragrafo 7.1 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento e clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *cluster* di appartenenza;
- (ii) per il restante personale il corrispettivo viene erogato interamente *up front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw back* (vedi paragrafo 8.2).

Il pagamento di tali importi viene inoltre effettuato solo se compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

Tra gli strumenti attivabili per il personale del Gruppo non sono attualmente previsti benefici pensionistici discrezionali.

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di specifici processi decisionali prestabiliti e ben documentati, in coerenza con il quadro regolamentare vigente²³ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

²¹ Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

²² Ai sensi di quanto previsto ai parr. 2.2.2 e 2.2.3 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

²³ E dunque effettuando il pagamento, fra il resto, solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca e con assoggettamento (anche per soggetti non appartenenti al Personale Più Rilevante) ai meccanismi di *claw back*, di cui al par 8.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nei parr. 8.2.

6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi nominati dalla stessa, approvi i criteri per la determinazione del **compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica**, compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e contratto collettivo)²⁴ e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale, (la *severance*), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

Non sono attualmente presenti pattuizioni individuali che predeterminino in misura fissa *ex ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o che prevedano l'eventuale erogazione di importi eccedenti i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

La *severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di (i) cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa aziendale senza giusta causa; (ii) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e con esclusione dell'ipotesi di dimissioni volontarie. La *severance* viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

- età e particolari condizioni personali del soggetto interessato;
- anzianità di servizio, con riduzione dell'importo erogato in caso di rapporti di breve durata;
- *performance* (al netto dei rischi) e livelli patrimoniali e di liquidità della Banca;
- contributo professionale dato all'Azienda e *performance* del soggetto beneficiario (al netto dei rischi) rispetto alle aspettative; comportamento individuale tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali e al rischio; efficace inserimento nel contesto e nelle dinamiche aziendali;
- motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatezza, secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con i rischi di controversie che il dipendente potrebbe instaurare in relazione al pregresso rapporto di lavoro e alla relativa cessazione, tenendo conto, fra l'altro, di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa.

I criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

Nel complesso, **le mensilità di preavviso e di *severance*** (ove quest'ultima sia pattuita in c.d. sede aziendale applicando la specifica formula e non invece determinata da un soggetto terzo competente, definito come sopra) **di regola non superano** un importo corrispondente a **24 mensilità di retribuzione**.

In circostanze del tutto eccezionali (e mai verificatesi nel recente passato per membri appartenenti al Personale Più Rilevante), qualora l'interesse aziendale lo richieda, non si escludono scostamenti rispetto al predetto importo, fermo comunque un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente. Ciò potrà avere luogo, peraltro, solo all'esito di un rigoroso e articolato processo, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), la formulazione di una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione.

²⁴ In particolare, la Banca applica al personale dirigenziale i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale) dal CCNL Dirigenti Credito e, al personale non dirigenziale, i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale e all'inquadramento) dal CCNL per il personale non dirigenziale del Settore Credito.



Le mensilità di preavviso e di *severance* vengono calcolate tenendo conto degli inderogabili criteri di legge e di contratto collettivo, ossia valorizzando la c.d. retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura)²⁵ che, in quanto tale, incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa. Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, al momento non sono previsti, presso MPS, piani di tale natura (l'unico piano azionario attualmente previsto è infatti esclusivamente posto a servizio del pagamento della quota di *Severance* da erogarsi in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (cfr. par. 6.6).

Laddove, dopo attenta valutazione del rapporto costi/benefici nel più ampio ambito della singola trattativa negoziale, si ritenga funzionale al perseguimento degli obiettivi attesi il riconoscimento di una *severance*, questa²⁶ viene di regola determinata in applicazione della seguente formula:

Prerequisiti:

1. Rispetto, sia a livello di Gruppo che di singola Azienda, dei limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione dell'art. 141 della Direttiva CRDIV o, qualora tali limiti non siano rispettati, presenza di un *Ammontare Massimo Distribuibile (AMD)* positivo;
2. Non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 8.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento²⁷.

²⁵ Tenuto conto della richiesta, formulata nelle Disposizioni di Vigilanza, di indicare i limiti alla *severance* anche in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, si specifica che:

- nel contesto della Banca, in cui nessuna remunerazione variabile è stata erogata al top management negli ultimi esercizi, la remunerazione globale di fatto corrisponde alla remunerazione fissa, e il predetto limite di 24 mensilità non si scosta significativamente da due annualità di remunerazione fissa;
- l'ammontare massimo che deriva dall'applicazione dei limiti sopra riportati è pari alla retribuzione contrattuale mensile più elevata riconosciuta tempo per tempo moltiplicata per il numero massimo delle mensilità riconoscibili (eventualmente maggiorato del numero di mesi di durata di impegni di non concorrenza, ove in ipotesi previsti).

²⁶ Ferme le fattispecie di deroga previste al par. 2.2.3, Sezione III, delle nuove Disposizioni di Vigilanza, al ricorrere delle quali - in conformità a quanto previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza - non trovano applicazione le previsioni in materia di *severance* di cui al presente paragrafo.

²⁷ Nell'ipotesi di accertamento di un *compliance breach* di gravità minore, la *severance* viene ridotta (in percentuale differenziata in base al grado di materialità del *compliance breach*), secondo quanto previsto dalla procedura interna in materia di *compliance breach* (vedi par. 8.2).

**Fattori di determinazione delle mensilità da riconoscere:**

Elemento di valutazione	Criterio	Mensilità riconosciute
Anzianità Aziendale	Fino a 2 anni	0
	Fino a 6 anni	1
	Fino a 10 anni	2
	Fino a 15 anni	3
	Oltre 15 anni	5
Rilevanza e complessità della posizione ricoperta (<i>grade</i>)	Fino a <i>Grade</i> 12	0
	<i>Grade</i> 13 e 14	1
	<i>Grade</i> 15 e 16	2
	<i>Grade</i> 17 e 18	3
	<i>Grade</i> 19 e oltre	5
Età	Fino a 40 anni	0
	Fino a 45 anni	1
	Fino a 55 anni	2
	Oltre 55 anni e fino alla maturazione del diritto a pensione	1
	Oltre la maturazione del diritto a pensione	0
<i>Performance</i> individuale	Bassa	-2
	Media	2
	Alta	6
Rischio controversie	Nulla/Basso	0
	Medio	2
	Alto	4
<i>Performance</i> della Banca, al netto dei rischi	SI	0
	NO	-2
Impatto sulla retribuzione contrattuale dell'assoggettamento a <i>salary cap</i>	Non rilevante	0
	Basso	1
	Medio	2
	Alto	4
Condizioni individuali della risorsa (*)	SI	3 (MAX)
	NO	0

(*) In una prospettiva di solidarietà per le sole risorse operative della Banca (impiegati e quadri) ed in alternativa al fattore “rilevanza e complessità della posizione ricoperta (*grade*)” che di norma per queste posizioni non viene valorizzato, tale fattore permette di tener conto, in casi eccezionali e circoscritti, di eventuali condizioni individuali quali malattia grave del coniuge o familiari conviventi, decesso del coniuge o familiari conviventi o malattia grave della risorsa (fattore valorizzato previo formale accertamento documentato).

Alla luce della presenza degli aiuti di Stato, tutti i parametri sopra indicati sono stati definiti in una prospettiva di contenimento dei costi e della loro prudenziale determinazione.

Per quanto riguarda il personale con contratto di lavoro estero, l'applicazione della formula avverrà nella misura in cui ciò sia compatibile con le specifiche normative locali applicabili.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *severance*, ove determinata sulla base della formula sopra indicata, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia



attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa.

La *severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti e assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) *ad hoc*, che vengono di volta in volta previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra l'altro, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo²⁸ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

Ai limiti sopra indicati può sommarsi il corrispettivo di **impegni di non concorrenza** eventualmente pattuiti con singoli *manager* per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, ove gli stessi rispondano a un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso (fermo restando quanto previsto al seguente capoverso). Tale corrispettivo viene determinato - nel doveroso rispetto dell'art. 2125 c.c. - sulla base dell'ampiezza delle limitazioni imposte dal patto (in termini di oggetto, durata e territorio) e comunque non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal *manager* parametrata al periodo di durata del patto.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza:

- non soggiace alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;
- è soggetto, invece, alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa, ma è escluso dal calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario.

²⁸ In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza – Sezione III – par. 2.2.3 Deroghe: “Le regole previste dai parr. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano a:

- *golden parachute* di cui al par. 6.3.4, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, e siano di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca”.



6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari

6.4.1 Offerta fuori sede

A decorrere dal 29/12/2017 la Banca ha dato avvio alla promozione e al collocamento presso il pubblico di prodotti e servizi di investimento attraverso la c.d. “**offerta fuori sede**” avvalendosi di consulenti finanziari abilitati inquadrati come “dipendenti”.

L’offerta fuori sede riguarda il collocamento di OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative, e la raccolta e trasmissione ordini in amministrato sul mercato secondario.

Allo stato attuale la remunerazione prevista per questa categoria di soggetti (ovvero dipendenti iscritti all’albo dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede e dotati di apposito mandato a operare per conto della Banca) ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

La Banca non ha attualmente consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

A decorrere dal 29/5/2019 la Banca MPS dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4/3/2003 e successive modifiche, avvalendosi di personale inquadrato come “dipendente” in possesso di specifici requisiti personali definiti dalla Banca (inquadramento come Quadro Direttivo, determinati ruoli di rete quale ad esempio titolare di filiale, assolvimento di specifica formazione su finanziamenti). Tale offerta fuori sede ha riguardato la sola promozione e non anche la vendita, riservata presso le dipendenze della banca. La remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ha le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

Il Gruppo si avvale per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, di:

- una **rete di consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata **Widiba** (vedi par. successivo);
- una **rete di Agenti AXA**²⁹, operanti sempre su mandato di Widiba, con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza. La loro struttura remunerativa non prevede una componente non ricorrente, derivante da eventuali elementi d’incentivazione, bensì **esclusivamente una componente ricorrente**, che riviene dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita e gestione per la distribuzione di prodotti e servizi;
- una **rete di Agenti leasing**, operanti su mandato di MPS L&F con i quali è sottoscritto un contratto di agenzia monomandatario con remunerazione composta esclusivamente dalle componenti provvigionali riconosciute in relazione ai prodotti e servizi collocati, classificabili tra le remunerazioni fisse in quanto “ricorrente”;

Per quanto riguarda le reti di Agenti di assicurazione e Agenti in attività finanziaria, non sono previste forme di incentivazione non ricorrente.

²⁹ Agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti limitatamente ai prodotti bancari.



6.4.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.

I consulenti finanziari sono legati a Widiba da un contratto di agenzia, sulla base del quale sono incaricati stabilmente (e senza rappresentanza) di:

- svolgere, in via autonoma e per conto esclusivo di Widiba, la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti e dei servizi finanziari, bancari, assicurativi e previdenziali indicati nel contratto stesso;
- curare l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata nell'ambito del mandato³⁰.

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

- n. 1 Responsabile Nazionale Rete;
- n. 524 consulenti finanziari, di cui:
 - n. 7 *Area Manager*; che operano a diretto riporto del Responsabile Nazionale Rete, suddivisi per aree geografiche di competenza e responsabili del coordinamento dei consulenti loro assegnati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Direzione aziendale;
 - n. 49 *District Manager*, che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente. La remunerazione dei consulenti infatti, a differenza di quella dei dipendenti, è costituita da provvigioni di diversa natura, in dipendenza dalla tipologia di attività svolte e dai prodotti collocati.

La remunerazione complessiva³¹ dei consulenti finanziari è, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, così articolata:

- una componente **ricorrente**, equiparabile alla remunerazione fissa del personale, che costituisce l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione. Essa è rappresentata dalla remunerazione provvigionale riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati ed è la forma ordinaria di remunerazione dell'agente;
- una componente **non ricorrente**, equiparabile alla remunerazione variabile del personale, che ha una valenza incentivante ed è essenzialmente costituita da piani incentivanti e fidelizzanti. La corresponsione di questa componente, basata su criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti è condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali fissati da Widiba, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali). Widiba ha sviluppato a tal fine una specifica metodologia intesa a valutare in maniera continuativa il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari basandosi su indicatori relativi al profilo:
- soggettivo: informazioni e dati riferiti al consulente che possono emergere da controlli effettuati dalle funzioni di controllo o dall'analisi di dati che indicano comportamenti anomali;
- oggettivo: riguardante l'operatività posta in essere con la clientela, e cioè indicatori di anomalie deducibili dall'operatività degli stessi clienti.

Tale analisi avviene in maniera continuativa attraverso una piattaforma che rileva l'indice di rischio del consulente finanziario.

³⁰ Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il consulente finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono, comunque, esclusivamente tra il cliente e Widiba.

³¹ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 85 degli "Orientamenti" EBA.

6.4.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

I sistemi di incentivazione insiti nella componente non ricorrente dei consulenti finanziari sono in ogni caso finanziati secondo modalità *bottom up* dal ricavo lordo ottenuto complessivamente da Widiba a valere sull'attività di assistenza/gestione dei propri clienti (c.d. "*pay in*"). Tali sistemi sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (es. *contest* annuali che assegnino premi sotto forma di corsi di formazione).

Tali sistemi, in conformità con regole, criteri e processi definiti per tutto il personale del Gruppo, sono basati sui seguenti principi:

- la componente non ricorrente è **determinata ex ante** sulla base di **parametri definiti**;
- gli obiettivi individuali e/o di gruppo da realizzarsi vengono definiti nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali e sono volti a contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio;
- in nessun modo i piani di incentivazione inducono ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- è previsto l'inserimento di **gate** relativi a:
 - condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo;
 - specifiche condizioni di accesso riferite a Widiba;
 - indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati anche all'avverarsi delle condizioni precedenti e nel rispetto dei termini previsti. Questi indicatori comportano la decadenza di ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto eventualmente già percepito a tale titolo), qualora si manifestino entro cinque anni dalla scadenza del relativo sistema per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante ed entro tre anni per i restanti consulenti;
- gli **obiettivi di performance** sono individuati:
 - considerando il cliente come priorità centrale;
 - implementando sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine in linea con il raggiungimento dei fattori strategici di Widiba e del Gruppo;
 - sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
 - inserendo elementi che riflettano l'impatto della *performance* del singolo e/o del gruppo/unità di *business* sulla creazione di valore dell'azienda nel suo complesso;
 - valutando la *performance* individuale, non solo sulla base di criteri finanziari, ma parametrandola anche a criteri non finanziari (es. gestione del rischio, aspetti comportamentali, aderenza ai valori dell'azienda) e tenendo conto della specificità del ruolo.
- il **differimento**, secondo le disposizioni normative in vigore, del pagamento dell'incentivo in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, con possibilità di applicazione di eventuali **meccanismi di malus**. I meccanismi di *malus* possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di *malus*, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile;
- applicazione di azioni di restituzione (c.d. "*claw back*"), per quanto legalmente applicabili, agli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatesi erronei. Le situazioni e circostanze alla base dell'attivazione delle clausole di *claw back* rilevano ove si realizzino non oltre



cinque anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti/prestazioni relativi per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante e non oltre tre anni per i restanti consulenti;

- inserimento di **clausole per azzerare e/o ridurre il *bonus*** in circostanze di:

- comportamenti non conformi, azioni disciplinari per attività irregolari, cattiva condotta, con particolare riferimento ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta, violazione dei valori;
- livelli di *performance* dei consulenti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti che hanno prodotto anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela.

Tali meccanismi possono condurre a una riduzione, fino all'azzeramento dell'intera remunerazione non ricorrente, soprattutto in caso di risultati negativi o, comunque, significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti;

- **divieto** per i beneficiari dei *bonus* **di avvalersi di strategie di copertura personale** o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (cfr. par. 8.3).

Ove riconosciute a consulenti finanziari qualificati come membri del Personale Più Rilevante, le remunerazioni non ricorrenti sono erogate con le modalità *infra* indicate per il IV *cluster* al par. 7.1 e nei limiti di proporzionalità fra componente fissa e variabile, declinati di seguito.



LIMITE RAPPORTO TRA VARIABILE E FISSO PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa vigente è di 1:1³² per il Personale Più Rilevante. A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 del Gruppo, Widiba - come indicato in queste ultime - ha avviato l'iter regolamentare previsto per innalzare tale rapporto a 2:1 a esclusivo beneficio dei consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante con l'obiettivo di trattenere, ingaggiare e attrarre risorse chiave per il *business*. Nell'esercizio 2020, Widiba, avendo ottenuto la prevista autorizzazione da parte della Vigilanza, ha proceduto con la modifica dello Statuto, già approvata dall'Assemblea, introducendo la facoltà per la stessa di innalzare il rapporto variabile/fisso fino a 2:1. Nel corrente esercizio pertanto Widiba potrà, mediante apposita delibera assembleare, procedere con il predetto innalzamento.

Tale innalzamento è:

- i) collegato alla specificità della remunerazione di tali soggetti;
- ii) in linea con la prassi di mercato adottata dai principali *competitor* (che hanno già portato il rapporto massimo variabile/fisso al valore di 2:1);
- iii) conseguentemente volto anche a mantenere la competitività di Widiba sul mercato e a consentire di sostenere l'attrattività e la *retention* dei consulenti finanziari attraverso la competitività retributiva.

Il suddetto innalzamento del rapporto variabile/fisso non è suscettibile di produrre implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità del Gruppo e della controllata Widiba di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali, in considerazione del fatto che i piani (fidelizzanti e/o incentivanti) relativi alle componenti non ricorrenti della remunerazione prevedono sempre condizioni e requisiti di consolidamento e liquidazione degli importi maturati nel tempo correlati al raggiungimento di obiettivi commerciali e di *budget* della Banca (obiettivi di raccolta, masse gestite, incrementi di *stock* e redditività della Banca) previsti e individuati, il più delle volte, sulla base di periodi di riferimento pluriennali.

PRINCIPALI SISTEMI INCENTIVANTI E FIDELIZZANTI DELLA RETE DI CONSULENTI FINANZIARI PRESSO WIDIBA

- **Long Term Incentive (LTI)**: è un sistema fidelizzante e incentivante rivolto a tutta la rete dei Consulenti Finanziari in struttura al 31 dicembre 2020 con durata prevista in 9 anni e possibilità di liquidazione parziale ogni tre anni. Il LTI si basa su condizioni di *performance* commerciale relative a ciascun consulente finanziario verificate al momento dell'accesso e su condizioni di accantonamento verificate annualmente (soglie minime di masse gestite e flussi generati). L'accantonamento e la liquidazione degli importi maturati sono sempre sottoposti alla verifica del rispetto di tutti gli indicatori di rischiosità operativa/*compliance*. Il sistema è rivolto sia ai CF che ai *manager* per i portafogli gestiti dai loro coordinati.
- **Bonus Over**: *bonus* riconosciuto agli *Area* e *District Manager* qualora l'Area di appartenenza consegua gli obiettivi di *budget* assegnati e formalizzati annualmente. L'importo viene determinato applicando aliquote fisse al *Pay-Out* di Vendita e *Management* generato dalla struttura coordinata e che risulta fatturato nell'anno in verifica
- **Extra management fee**: attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, riconosciuto a scadenze prestabilite al conseguimento di obiettivi prefissati, con eventuale attribuzione di un'aliquota di *bonus* più elevata qualora il rapporto tra le provvigioni di vendita e le *management fee* maturate a un

³² Per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, vengono utilizzate le previsioni delle citate "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il par. n. 189 delle "Guidelines EBA").



determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale a una percentuale stabilita.

- **Premio produttività - premio qualità:** beneficio economico rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui all'allegato E del Contratto d'Agenzia. Prevede l'attribuzione di un'aliquota di *bonus* commisurata agli obiettivi realizzati da ciascun Consulente, sulla base della classifica ordinata in base agli obiettivi identificati anno per anno. Per i *manager* è previsto il riconoscimento del *bonus*, in misura fissa, qualora l'Area abbia raggiunto gli obiettivi stabiliti.
- **Sistema premiante:** include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo di breve termine (un anno) e collegati a obiettivi definiti annualmente in funzione di quanto prevede il *budget*. Possono includere anche *benefit* non monetari (es. formazione specialistica) in funzione del raggiungimento di un obiettivo definito a livello di *stock* complessivo o di flussi netti o obiettivi commerciali similari. All'interno di tale sistema possono rientrare i "contesti" annuali basati sul raggiungimento di obiettivi specifici coerenti con gli obiettivi di *budget*.
- **Bonus recruiting:** a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete.
- **No Ordinary Program (NOP) Personale:** è un piano di incentivazione (con obiettivi di fidelizzazione) che si basa su un arco di tempo di valutazione della performance (*accrual period*) pluriennale, agganciato agli obiettivi e alla durata del piano strategico della Banca; prevede l'attribuzione di una remunerazione sia sull'attività consolidata che sull'attività di sviluppo commerciale realizzata annualmente. Il beneficio economico consiste in un accantonamento in forma percentuale calcolato su una parte fissa (attività consolidata – c.d. Monte Provvigioni Iniziale) e una parte variabile (nuovo sviluppo – c.d. Provvigioni da Nuova Raccolta); la liquidazione è fissata alla scadenza del piano. Alla scadenza del NOP è data facoltà a ciascun Consulente Finanziario partecipante di prorogare - per una durata di uno/due anni - il Piano, differendo l'erogazione di una quota del Piano stesso (rispettivamente del 50% e del 66%) a fronte di un riconoscimento economico determinato in funzione della durata della proroga.
- **Patti di stabilità:** beneficio economico condizionato alla permanenza nella rete Widiba ed al mantenimento delle masse gestite dal Consulente a determinata data. L'accesso a tale beneficio determina, per il periodo di stabilità, l'automatica interruzione di qualsivoglia ulteriore sistema fidelizzante in favore del Consulente medesimo.
- **Patto di non concorrenza:** è un accordo tra la Banca e il consulente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di agenzia, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno viene riconosciuto al consulente, un congruo corrispettivo predeterminato in misura fissa. Lo strumento viene utilizzato a favore di figure chiave di rete. Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.
- **Fidelity plan:** include strumenti funzionali alla stabilizzazione e/o fidelizzazione di consulenti finanziari, della durata non inferiore a 12 mesi, che prevedono - subordinatamente ad obiettivi di permanenza nella Rete per un determinato periodo e/o di mantenimento delle masse – il riconoscimento di importi di ammontare predeterminato ovvero l'accantonamento di somme da riconoscere alla cessazione del mandato per pensionamento e/o cessazione dell'attività. I possibili destinatari di tali strumenti sono consulenti non beneficiari di *bonus* di *extra management fee* o altri *bonus* fidelizzanti.
- **Bonus Retention:** beneficio riconosciuto al cessionario, in caso di cessione di portafoglio tra Consulenti, finalizzato a rafforzare la capacità di *retention* sui clienti ceduti e subordinato al mantenimento della relativa raccolta.
- **Welcome bonus:** componente variabile garantita *una tantum* a copertura dei costi di risoluzione del rapporto di lavoro intrattenuto con il precedente intermediario, liquidabile a fronte dell'esibizione dei relativi impegni di spesa.

L'erogazione dei sistemi di incentivazione sopra descritti è sottoposta a controlli svolti mensilmente dalla funzione Risorse Umane.



6.5 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca si avvale, in misura estremamente limitata, di contratti di collaborazione. Il ricorso a tali prestazioni è riservato a **esigenze specifiche** (es. supporto a progettualità particolari o segnalazione pregi) e per professionalità caratterizzate da **forti competenze ed esperienze** sulle materie, nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali.

I corrispettivi economici fissi sono determinati in logica di commisurazione rispetto all'importanza della collaborazione, al crescere della quale possono essere previste forme di incentivazione variabile (ivi compresi eventuali patti di non concorrenza) secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

6.6 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante Gruppo (cfr. par. 7.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le obbligazioni che dovessero sorgere nel 2021 e che, stanti le politiche retributive definite per il 2021, potranno riferirsi esclusivamente a eventuali *severance*, la Banca utilizzerà le *performance shares*, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo delle stesse, per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppompis.it – *CORPORATE GOVERNANCE* – Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba utilizzerà - nell'ambito degli strumenti finanziari per la corresponsione della remunerazione variabile ai consulenti finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante di Gruppo - strumenti finanziari legati al valore della società stessa su cui i soggetti interessati possono avere, con il proprio operato, un impatto più diretto e immediato. Tali strumenti si convertiranno, con le modalità e le tempistiche definite dalle disposizioni normative e regolamentari, in uno specifico controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di Widiba. La determinazione del valore di tali strumenti finanziari avverrà mediante l'applicazione di un modello di valutazione validato dalle competenti funzioni e organi della Banca e definito con il supporto di un soggetto terzo.



7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2021

Il perimetro identificato sulla base del processo dettagliato nel paragrafo 8.1 è diminuito rispetto al 2020 (n. 257 rispetto ai n. 278 indicati nella “Relazione sulla Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti”).

Di seguito è esposto in tabella il personale incluso nel perimetro, suddiviso per criterio di identificazione:

Criteri per l'identificazione del personale più rilevante (Reg. UE 604/2014)	N.	Retribuzione fissa teorica
Art. 3 par. 1 - Amministratore Delegato della Banca	1 ^(*)	
Art. 3 par. 2 - Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	
Art. 3 par. 2 - Amministratori non esecutivi	36	
Art. 3 par. 3 - Direttore Generale della Banca	1 ^(*)	466.250
Art. 3 parr. 3 e 9 - Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	107 ^(**)	18.907.734
Art. 3 parr. 4 e 7 - Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	40	3.675.468
Art. 3 da parr. 5 a 15 - Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	53 ^(***)	4.092.177
Art. 4 - Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	20	5.832.088
Totale Complessivo	257	32.973.718

^(*) Il Dottor Bastianini ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale.

^(**) Incluso CEO/Amministratori Delegati/Direttori Generali delle società del Gruppo.

^(***) Escluso il personale delle funzioni di controllo interno identificato ai sensi del criterio 3. par. 7 già ricompreso nel cluster precedente.

In continuità con la politica adottata negli ultimi tre esercizi nei confronti dei consulenti finanziari di Widiba con remunerazione complessiva 2020 inferiore a Euro 750.000, la Banca, per l'esercizio 2021 ritiene di non dover ricomprendere nel perimetro n. 48 consulenti finanziari, contro le n. 32 esclusioni indicate nel 2020. Tali consulenti, infatti, pur rientrando nello 0,3% del personale con maggiore remunerazione complessiva del Gruppo, non hanno, in ragione del ruolo ricoperto e applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni regolamentari (Regolamento Delegato UE n. 604/2014 e aggiornamento della Circolare n. 285), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto; tale valutazione è stata determinata sulla base degli specifici criteri descritti nel par. 8.1. L'esclusione sarà gestita in conformità con la normativa vigente al momento della richiesta (cfr. il citato Regolamento delegato UE n. 604/2014 compresi gli eventuali aggiornamenti e la decisione UE 2015/2218 della Banca Centrale Europea).

7.1 Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base

Nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa con riferimento alla remunerazione variabile riconosciuta al Personale Più Rilevante, le politiche retributive della Banca prevedono:

- la corresponsione delle remunerazioni variabili in parte in denaro e in parte in strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;
- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi di tempo (come di seguito indicato) a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di “importo particolarmente elevato”) e della posizione del beneficiario;
- la determinazione dell’“*importo particolarmente elevato*” della componente variabile nella misura di Euro 437.421, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (i.e. 10 x Euro 47.135 = Euro 471.350);
 - 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA³³ (i.e. 25% di Euro 1.749.685 = Euro 437.421);
- l’applicazione (fintanto che la Banca sarà beneficiaria di aiuti stato) di percentuali di differimento superiori a quelle previste per le altre banche, come *infra* indicato;
- la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)³⁴;
- l’assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel par. 8.2.

Più in dettaglio l’erogazione delle componenti variabili al Personale Più Rilevante dovrà avvenire nell’ambito dei seguenti parametri oggetto di approvazione da parte dell’Assemblea:

1) Limite % al rapporto variabile/fisso:

<i>Cluster</i>	Numero persone	% max di variabile su fisso
I <i>Cluster</i>	36	-
II <i>Cluster</i>	13	100%
III <i>Cluster</i>	107	80%
IV <i>Cluster</i>	10	100% (*)
V <i>Cluster</i>	91	60%
Totale	257	

(*) Nel corrente esercizio Widiba, potrà procedere a sottoporre all’approvazione della propria assemblea, l’introduzione per i consulenti finanziari facenti parte del Personale Più Rilevante del rapporto *max* di variabile su fisso fino al 200%.

2) Percentuali di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari del variabile³⁵:

Importo	<i>Cluster</i>	<i>Cash</i>	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	II <i>Cluster</i> ³⁶	48%	52%
	III <i>Cluster</i>		
	IV <i>Cluster</i>	50%	50%
	V <i>Cluster</i>		

³³ Report EBA del 11 marzo 2019 “*Report on high earners*”.

³⁴ Salvo quanto sopra illustrato al par. 6.4.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.

³⁵ Sopra la soglia di significatività indicata per *cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

³⁶ Per il *cluster II* vale quanto specificato nella Circolare Banca d’Italia n. 285/2013: “Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari *up front*”.



3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia³⁷:

Atteso che la Banca si qualifica, attualmente, come banca che beneficia di aiuti di Stato, le percentuali di differimento delle remunerazioni variabili devono essere definite - come già ricordato - in misura superiore a quella stabilita per le altre banche. In considerazione di ciò, la politica della Banca prevede incrementi delle percentuali di differimento delle remunerazioni variabili. Tali incrementi sono differenziati in funzione delle tipologie di remunerazione variabile, così da tener conto dei diversi razionali, caratteristiche e finalità delle varie componenti.

Importo	Cluster	Variabile incentivante ^(**)	Severance	Altre componenti variabili
Importo particolarmente elevato (> Euro 437.421)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62% ^(*)	Almeno 62% ^(*)
	II Cluster	60%	Almeno 52% ^(*)	Almeno 52% ^(*)
Altri importi	III Cluster			
	IV Cluster	50%	Almeno 42% ^(*)	Almeno 42% ^(*)
	V Cluster			

^(*) L'eventuale incremento della percentuale indicata sarà valutato caso per caso, tenendo tra l'altro conto della situazione della Banca al momento del riconoscimento/accordo, anche considerando lo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione e l'entità dell'importo riconosciuto. Inoltre, con riferimento alle *severance*, sarà anche tenuto conto della convenienza della Banca a concludere una transazione con il dipendente.

^(**) Inclusa la componente non ricorrente dei consulenti finanziari.

4) Anni di differimento e *holding period*:

Cluster	Anni di differimento ³⁸	Anni tra valutazione e pagamento prima quota	Holding period componente <i>up front</i>	Holding period componente differita
II Cluster	5			
III Cluster				
IV Cluster	4	1	2	1
V Cluster				

5) **Meccanismi di *malus***, operanti sia in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2) sia ad ogni erogazione di una quota differita. Per l'erogazione della quota differita è richiesto il simultaneo raggiungimento delle seguenti condizioni, rilevate alla data ultima più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno:

<i>Malus</i>
<i>Tier1 Ratio</i> > <i>Risk capacity RAF 2021</i>
<i>NSFR</i> > <i>Risk capacity RAF 2021</i>
<i>RAROC</i> > <i>Risk capacity RAF 2021</i>

Con riferimento alla componente non ricorrente dei consulenti finanziari di banca Widiba trovano applicazione le specifiche condizioni di accesso illustrate nel par. 6.4.3.

6) **Meccanismi di *claw back*** operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2).

³⁷ Da definire per il Gruppo su valori superiori a quelli normativamente previsti per le altre banche, vista la presenza di aiuti di Stato (cfr. Sezione V della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia).

³⁸ Innalzato da 3 a 4 anni in recepimento della CRD V.



Nel 2021 per il Personale Più Rilevante, la Banca adotterà le nuove soglie di significatività, al di sotto delle quali ogni pagamento è interamente *cash* e *up front*, previste nella circolare 285 di Banca D'Italia in consultazione, in recepimento della CRDV, e quindi

- per il II, III e V *cluster* di Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**³⁹ pari a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua;
- anche per il IV *cluster* (**consulenti finanziari di Widiba**) la suddetta soglia di **significatività del variabile** è stabilita a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua. Premesso ciò la Banca si riserva di allinearsi alle indicazioni previste dalla Banca D'Italia qualora venissero modificate rispetto alla documentazione in consultazione.

7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base

Per tutto il **restante personale** non ricompreso nel perimetro del Personale Più Rilevante la **percentuale massima della componente variabile sulla componente fissa** è pari al **50%**.

Anche al personale non incluso nel perimetro del Personale Più Rilevante, si applicano le regole di *malus* (in presenza di eventuali pagamenti differiti) e di *claw back* di cui al paragrafo precedente.

La Banca non applica detto limite, per quanto concerne la rete di consulenti finanziari di **Widiba** non appartenenti al Personale Più Rilevante, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti (cfr. par. 6.4.2 e 6.4.3.).

7.3 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche

In presenza di circostanze eccezionali è prevista la possibilità di derogare a specifici elementi delle politiche, purché le stesse prevedano le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere effettuata e indichino gli elementi della politica a cui si può derogare, fermo restando le previsioni inderogabili della Circolare 285. In conformità con le previsioni di cui allo Schema 7 *bis* dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti, per circostanze eccezionali possono intendersi solamente quelle in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Premesso ciò, la Banca ha stabilito la possibilità di effettuare alcune deroghe alle politiche per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Nell'ambito degli interventi retributivi:

- potrà essere prevista la possibilità di utilizzare un *grade* diverso rispetto a quello formalmente attribuito, entro il limite massimo di 1 *grade* di differenza rispetto al *grade* attribuito da Willis Towers Watson, o la possibilità di utilizzare un posizionamento al di sopra della relativa fascia retributiva definita per il *grade* e comunque non superiore al nono decile dello stesso *grade*;
- nell'ambito della *severance*, la definizione di un importo **superiore alle 24 mensilità** ed a **quanto previsto dalla specifica formula** (cfr. par. 6.3.4) purché entro un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente (n. 22 mensilità a cui si sommano le eventuali mensilità aggiuntive per l'età spettanti in base al CCNL).

L'eventuale applicazione delle deroghe potrà essere effettuata solo all'esito di un **rigoroso e articolato processo**, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), attraverso una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione. La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.

³⁹ La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 6.3.4.



8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia, la Banca si è dotata di un'apposita normativa aziendale "*Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante*", i cui criteri e procedure di seguito sintetizzati, formano parte integrante della presente politica di remunerazione e sono sottoposti ad approvazione assembleare unitamente alla politica stessa.

Il personale, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, viene identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione, definito sulla base dei "*Regulatory Technical Standards*" (Regolamento Delegato UE 604 del 4/3/2014) con particolare riferimento ai "criteri qualitativi" (art. 3) e ai "criteri quantitativi" (art. 4) ivi descritti.

Il 18 di giugno 2020 l'EBA ha pubblicato i nuovi standard regolamentari (RTS) i quali confermano la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi alla base dell'identificazione del Personale Più Rilevante, ad integrazione delle previsioni in argomento contenute nella CRD V. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, non ancora avvenuta alla data della presente Relazione. La Banca si attiverà prontamente per allineare i relativi processi aziendali e assicurare l'applicazione dei nuovi RTS conformemente con i tempi di applicazione che verranno previsti.

In attesa della pubblicazione dei nuovi RTS la Banca continuerà ad applicare gli RTS del 4/3/2014, declinati nel processo di seguito dettagliato, sviluppato con il contributo delle funzioni *Compliance*, *Controllo dei Rischi*, *Revisione Interna*, *Pianificazione*, *Legale* e *Organizzazione*, sotto la responsabilità della Funzione Risorse Umane.

Nell'ambito delle linee guida del processo:

- la funzione **Controllo dei Rischi** della Capogruppo fornisce gli elementi di competenza per l'identificazione delle soglie relative ai criteri qualitativi dei citati *Regulatory Technical Standards*, di cui ai criteri 10⁴⁰, 11⁴¹, 12⁴² e 13⁴³ sia a livello di Capogruppo sia per quelle Società del Gruppo classificate

⁴⁰ "10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato".

⁴¹ "11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

- a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o
- b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
- c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b)".

⁴² "12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

- a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - (i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;
 - (ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)".

⁴³ "13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);
- b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto".

come “*Credit Institutions*” nell’ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE (art. 73) e che presentano una Funzione di *Risk Management* accentrata (secondo SLA formalizzati);

- la funzione **Pianificazione** della Capogruppo identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno, di cui al criterio 5⁴⁴ dei citati *Regulatory Technical Standards*, sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come “*Credit Institutions*”;
- la funzione **Organizzazione** della Capogruppo presidia l’evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso, presidiando in particolare i criteri qualitativi 9⁴⁵, 10 e 14⁴⁶ dei citati standard. In collaborazione con la Funzione Risorse umane, e con le altre Funzioni competenti in ordine ai poteri delegati, identifica i ruoli/posizioni del perimetro risultanti dall’applicazione delle soglie individuate relativamente ai criteri qualitativi da 11 a 14 dei citati “*Regulatory Technical Standards*”;
- la funzione **Risorse Umane** della Capogruppo identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati di cui agli artt. 4 (“criteri quantitativi”) e 5 (“calcolo della remunerazione attribuita”) dei citati “*Regulatory Technical Standards*”;
- le funzioni **Compliance** e **Legale** della Capogruppo supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- la funzione **Revisione Interna** della Capogruppo controlla il processo di individuazione e i suoi risultati, ivi comprese le eventuali esclusioni richieste.

Le società del Gruppo, classificate come *Credit Institutions*, svolgono una propria autovalutazione a livello individuale, con il supporto della Capogruppo, ove richiesto. Le società del Gruppo di minori dimensioni e complessità, che, quindi, non rientrano nell’ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE, sono incluse in un processo di identificazione su base consolidata, delegando all’ente consolidante l’applicazione del processo di identificazione a livello individuale; è infatti responsabilità della Capogruppo assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo.

Per quanto riguarda i **consulenti finanziari** è previsto uno strutturato processo di valutazione basato su criteri qualitativi e quantitativi volto a individuare i soggetti la cui attività comporta un impatto sostanziale sul proprio profilo di rischio (Personale Più Rilevante). A tal fine sono considerati i seguenti criteri:

- contributo al rischio apportato a Widiba e al Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste;
- ammontare e struttura della remunerazione percepita.

Più in dettaglio, con riferimento ai **criteri qualitativi**, il processo prevede l’inclusione nel Personale Più Rilevante del Responsabile Nazionale Rete e degli *Area Manager*, inclusi in virtù del criterio qualitativo di cui all’art. 3, n. 3, del Regolamento.

Con riferimento ai **criteri quantitativi**, il processo prevede, per i consulenti finanziari cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000 (art. 4, comma 5, del Regolamento Delegato UE 604/2014), l’automatica inclusione nella categoria del Personale Più Rilevante.

⁴⁴ “5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all’interno di un’unità operativa/aziendale ai sensi dell’articolo 142, par. 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell’ente («unità operativa/aziendale rilevante»).

⁴⁵ “9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell’informazione o l’analisi economica”.

⁴⁶ “14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l’introduzione di nuovi prodotti, il membro:
a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni”.



Per contro, per i consulenti finanziari cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una retribuzione superiore a quella di cui al criterio dell'art. 4, comma 1, lett. a e b del citato Regolamento 604/2014, ma inferiore a Euro 750.000, viene seguito un articolato processo di valutazione circa la sussistenza o meno di un impatto sostanziale sul profilo di rischio. In particolare, viene applicata una specifica metodologia di calcolo basata su un algoritmo che tiene conto di una serie di indicatori e parametri rappresentativi del grado di rischio dell'attività dei consulenti finanziari⁴⁷. All'esito di tale processo viene definito un punteggio numerico complessivo per ciascun consulente finanziario, a cui è associato uno specifico livello di rischio (c.d. "**profilo di rischio lordo**").

Al fine di garantire una valutazione di rischio proporzionata all'operatività e all'incidenza del singolo consulente finanziario rispetto alla rete complessiva, a partire dal profilo di rischio lordo (basato su parametri qualitativi), viene calcolato il **profilo di rischio complessivo** mediante la ponderazione con due parametri quantitativi di tipo correttivo relativi al singolo consulente finanziario:

- il valore del portafoglio complessivo gestito;
- il numero di clienti gestiti.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono sottoposti all'esame del **Comitato Remunerazione**. Per quanto attiene alle eventuali esclusioni, è l'Amministratore Delegato della Capogruppo a decidere se presentare le ipotesi di esclusione dal Personale Più Rilevante al Comitato Remunerazione per la successiva proposta al Consiglio.

Ai fini della proposta di esclusione per i consulenti finanziari di Widiba abilitati all'offerta fuori sede, sono state definite, fermo il rispetto dei criteri qualitativi e quantitativi indicati nelle Politiche di Remunerazione vigenti, le seguenti soglie oltre le quali non può essere richiesta l'esclusione di un consulente finanziario dal perimetro del Personale Più Rilevante (PPR):

- una valutazione del profilo di rischio complessivo superiore a "medio-basso";
- un valore di portafoglio complessivo gestito superiore a 150 milioni;
- un numero di clienti superiore al 2% del totale di quelli dell'intera rete di consulenza finanziaria di Widiba.

I consulenti finanziari che soddisfano anche soltanto una delle soglie indicate non possono essere oggetto di esclusione dal perimetro del PPR.

Le soglie sono verificate con riferimento ai dati dell'esercizio finanziario precedente a quello oggetto di esame.

Premesso quanto sopra, il processo prevede inoltre, per i consulenti finanziari cui è stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a quella oltre la quale l'autorità dà la propria approvazione soltanto in circostanze eccezionali, l'inclusione automatica nella categoria del perimetro PPR⁴⁸.

Il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari è calcolato annualmente dalla Funzione Risk e controlli di Widiba e condiviso dalle funzioni Controllo dei Rischi e *Compliance* della Capogruppo, nel rispetto dei criteri definiti nelle politiche di remunerazione approvate dall'assemblea.

Il Comitato Remunerazione, acquisito il parere del Comitato Rischi e Sostenibilità, sottopone al Consiglio la proposta di approvazione del perimetro, comprensiva delle eventuali proposte di esclusione.

⁴⁷ Tra cui, a titolo esemplificativo, l'esistenza di eventuali reclami o contestazioni, giudizi espressi a seguito di verifiche di *audit*, valutazioni espresse dalla clientela, n. ordini impartiti da clienti diversi con medesimo titolo e segno, eventuali operazioni in titoli non adeguate per il cliente, eventuale movimentazione anomala del conto corrente del consulente finanziario, ecc..

⁴⁸ Cfr. Art. 4 comma 5 Regolamento Delegato UE n. 604/2014.



Il perimetro identificato annualmente viene **aggiornato con periodicità trimestrale** dalla funzione **Risorse Umane** a seguito di entrate/uscite dal ruolo, oppure a evento nel caso di modifiche organizzative rilevanti, o ancora a seguito di cambiamenti rilevanti nella distribuzione del capitale interno sulla base di quanto segnalato dalle funzioni di Capogruppo preposte.

Attraverso l'analisi puntuale dei criteri qualitativi e quantitativi di cui ai citati *Regulatory Technical Standards*, il personale identificato è suddiviso in cinque *cluster*:

<i>Cluster</i>	<i>Tipologia ruoli inclusi nel cluster</i>
I <i>Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo
II <i>Cluster</i>	Amministratore Delegato, <i>Chief Audit Executive</i> , <i>Chief Risk Officer</i> , <i>Chief Operating Officer</i> , <i>Chief Human Capital Officer</i> , <i>Chief Commercial Officer</i> , <i>Chief Lending Officer</i> , <i>Chief Financial Officer</i> , <i>Chief Safety Officer</i> , Responsabile Direzione Comunicazione Relazioni Istituzionali e Sostenibilità, Responsabile Direzione <i>Group General Counsel</i> , Responsabile Direzione <i>Compliance</i> e AD Consorzio Operativo di Gruppo
III <i>Cluster</i>	Vertici società (a eccezione dell'AD Consorzio Operativo di Gruppo, incluso nel II <i>cluster</i>), Responsabili Direzione a riporto diretto dei <i>Chief</i> , Responsabili Direzione delle società, Responsabili Area Capogruppo, <i>General Manager</i> Territoriali, <i>Head of Lending</i> Territoriali, Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo di II livello, Responsabili funzioni Legale, IT, Risorse Umane e Pianificazione delle società
IV <i>Cluster</i>	<i>Area Manager</i> e consulenti finanziari di Widiba
V <i>Cluster</i>	Altro personale che individualmente o collettivamente assume rischi in modo significativo



8.2 Processo di gestione dei c.d. “*compliance breach*”

È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) in caso di emersione dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- altri comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

È stata elaborata dalla Banca un'apposita procedura relativa all'accertamento di *compliance breach* e alla conseguente applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*. Tale procedura disciplina in maniera articolata, tra l'altro:

- (i) le competenze delle varie funzioni e organi aziendali nelle diverse fasi del processo di identificazione e valutazione di eventuali *compliance breach*;
- (ii) i tempi e le modalità di tale processo;
- (iii) le modalità di applicazione delle conseguenti misure di *malus* e *claw back*, con un'incidenza sulle remunerazioni variabili differenziata anche in base a un giudizio circa il grado di “materialità” dei *compliance breach*, da condursi secondo determinati criteri prestabiliti. La procedura in questione ha disciplinato anche gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*, prevedendo, in linea generale, la sospensione dei pagamenti in scadenza in caso di provvedimenti disciplinari in corso fino alla conclusione del provvedimento disciplinare e del procedimento interno di accertamento del *compliance breach*.

I tempi definiti dalla Banca per l'esercizio delle clausole di *claw back* (che sono poi riflessi nella citata procedura) sono di:

- 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante;
- 3 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il restante personale.

Fermi restando i limiti temporali di applicazione del *claw back* sopra indicati, le remunerazioni variabili soggette a riduzione/azzeramento sono:

- tutte le remunerazioni variabili riferite per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il “*Compliance Breach*”;
- tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni successivi a quello in cui è stato commesso il “*Compliance Breach*”;
- solo nel caso in cui il “*Compliance Breach*” abbia determinato un danno patrimoniale per la Banca o è prevedibile che lo determini (ad esempio, in considerazione di procedimenti sanzionatori o giudiziari iniziati ma non ancora giunti a termine, o per cause legali o reclami intentati nei confronti della Banca), tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni precedenti a quello in cui è stato commesso il “*Compliance Breach*”;
- per il personale cessato, oltre alle remunerazioni variabili individuate come sopra, l'eventuale *Severance* prevista nell'ambito di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.



8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. “hedging”)

Tra i principi e i criteri delle Disposizioni di Vigilanza è previsto, anche al fine di evitare possibili comportamenti contrari alle norme, che le banche assicurino che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusivi delle Disposizioni stesse. A tal fine è vietato al personale di avvalersi di strategie di coperture personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di tale divieto, la Banca ha previsto quanto segue:

- la Funzione Aziendale di Controllo *Compliance*, di concerto e con il supporto della funzione Risorse Umane:
 - definiscono e aggiornano i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
 - individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina;
 - conducono **verifiche a campione** sui conti interni di custodia e amministrazione **almeno del Personale Più Rilevante**;
- è richiesto al Personale Più Rilevante di **comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati** che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- è richiesto al Personale Più Rilevante e alle persone strettamente legate a quest'ultimo, attraverso specifiche pattuizioni, di **comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari**.

La Banca tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw back*, ecc.).



SEZIONE II – Compensi corrisposti parte I

1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2020

1.1 Governance

Alla data dell'approvazione del presente documento il Comitato Remunerazione è composto dal Presidente Raffaele Di Raimo e dai Consiglieri Alessandra Barzagli, Paola De Martini, Luca Bader e Marco Bassilichi. La maggioranza dei componenti del Comitato (compreso il Presidente) allo stato attuale risultano indipendenti sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/98 ("Testo Unico della Finanza" - "TUF") e possiedono i requisiti di indipendenza previsti dal Codice, che coincidono con quelli previsti dallo Statuto.

Nel corso del 2020 il Comitato Remunerazione si è riunito 18 volte⁴⁹.

1.2 Compensi di Amministratori e Sindaci

I compensi spettanti sono stati riconosciuti *pro tempore* nella misura stabilita, per i componenti fino al 18 maggio 2020, nella misura stabilita dall'Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 18 dicembre 2017, per il triennio 2017-2019, e nella seduta del 18 maggio 2020 per i componenti eletti per il triennio 2020-2022, nella misura *pro tempore* dovuta dal 18 maggio 2020.

Sia i membri uscenti che i nuovi componenti eletti dal 18 maggio 2020, hanno beneficiato, nella misura *pro tempore* dovuta, di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19 oltre alla "Directors & Officers Liability" (D&O), che copre la responsabilità civile. Per quest'ultima è stato deliberato il rinnovo dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 23/04/2020, sostenendo un costo pari a 4,05 mln €, incluse tasse ed oneri accessori con massimale di 100 mln € per la durata di un anno, con efficacia 01 maggio 2020 e scadenza 30 aprile 2021. Nel 2020 la copertura D&O non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Banca.

1.3 Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante

Nel corso del 2020 il perimetro del Personale Più Rilevante⁵⁰ è passato da n.278⁵¹ risorse a n. 257 in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al par. 8.1. Si conferma che la richiesta di esclusione dal perimetro del Personale Più Rilevante dei consulenti finanziari di Widiba, trasmessa alle autorità competenti il 30/6/2020 è stata accolta.

Nel **Prospetto A - Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante" (Banca d'Italia)**, al fine di agevolarne la lettura e di rappresentare tutti gli importi erogati, si riportano i dati a perimetro invariato.

⁴⁹ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁵⁰ Rilevato per le Politiche di Remunerazione 2019.

⁵¹ Perimetro al netto delle richieste di esclusione presentate alle autorità competenti.

1.4 Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2020 è stato determinato dagli effetti delle manovre intraprese nell'anno, ovvero:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto della cessazione dal servizio di 855 risorse, (di cui 560 per adesione al fondo⁵² e 295 per naturale turnover), compresi 33 dirigenti;
- le misure introdotte dall'Accordo sul costo del lavoro 2019 stipulato il 31/12/2018 con le organizzazioni sindacali aziendali e successivo Accordo del 27 dicembre 2019. Tra gli elementi di maggiore impatto dei citati accordi si ricordano:
 - la sospensione dell'attività lavorativa per 3 o 6 giornate lavorative, in funzione del livello di RAL del singolo dipendente, favorendo i livelli retributivi più bassi;
 - un contributo pari al 2,5% per il personale con RAL superiore a Euro 150.000, sulla quota di retribuzione eccedente tale importo.

Per i **Dirigenti**, oltre alle suddette manovre e alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. "FOC"⁵³, si aggiunge:

- la donazione volontaria a MPSolidale di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione⁵⁴;
- la riconfigurazione, introdotta a partire dal 2013, dell'istituto delle ferie (ciò in ottica di gestione del tempo-lavoro per obiettivi e non per presenze, in considerazione dell'autonomia gestionale che contraddistingue la categoria, con conseguente rinuncia alle ferie eventualmente non godute).

In ottica di allineamento retributivo, con particolare attenzione alle figure critiche per il *business* e nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica, nel 2020 sono stati effettuati interventi su circa l'1% dei dipendenti.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 3, in linea con quanto fatto nel triennio precedente), redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, si sono posizionati intorno ai livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative, anche in ottica di coerenza con i livelli mediani interni.

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva ricorrente del personale⁵⁵ (organici e organigrammi al 31/12/2020 e al 31/12/2019; importi in Euro):

Dipendenti	Numero dipendenti al 31/12/2020	Retribuzione media al 31/12/2020	Numero dipendenti al 31/12/2019	Retribuzione media al 31/12/2019
A.D. e Top Management	19	277.833	19	265.841
Altri Dirigenti	229	115.579	256	116.416
Quadri Direttivi e Aree Professionali	21.184	46.188	21.765	45.861
Totale Dipendenti	21.432	47.135	22.040	46.870

I livelli medi complessivi della retribuzione del Gruppo mostrano nel 2020 un lieve incremento (+0,6%), dovuto prevalentemente agli aumenti delle retribuzioni rivenienti dalle previsioni del CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi, nonché ai limitati interventi retributivi effettuati.

⁵² Fondo autorizzato con l'accordo del 31/12/2018 "Piano di Ristrutturazione 2017-2021 - procedura sindacale ai sensi degli artt. 20 e 21 CCNL". Verbale di accordo 2 ottobre.

⁵³ Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione.

⁵⁴ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.

⁵⁵ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.



Con riferimento ai c.d. “*high earners*”, ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno Euro 1 milione su base annua (peraltro oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) in tutto il Gruppo ha superato tale soglia soltanto n. 1 consulente finanziario di Widiba (e quindi, operante in qualità di Agente sulla base di specifico mandato; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni⁵⁶).

Segue una rappresentazione delle remunerazioni dei dipendenti del Gruppo per comparti di attività:

Segmento di clientela	Numero dipendenti al 31/12/2020	Somma retribuzioni al 31/12/2020	Retribuzione Media al 31/12/2020
Privati	15.705	709.674.204	45.188
Corporate	708	36.822.125	52.009
Finanza	188	10.931.806	58.148
Service e Corporate Center	4.831	252.765.644	52.322
Totale Dipendenti	21.432	1.010.193.779	47.135

1.5 La remunerazione variabile 2020

Nel 2020, al fine di contribuire al raggiungimento dei *target* di costo previsti dai citati *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l’approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca, non si è proceduto all’attivazione dei sistemi variabili incentivanti, declinati nelle componenti *core* del PVR, per Quadri Direttivi e Aree Professionali, e MBO, per i Dirigenti. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse.

Nel 2020, la Banca ha fatto ricorso a specifici strumenti mirati, a basso impatto di costo per la Banca (*contest*, cfr. par. 6.3.3), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti (di rete, gestori dei *non performing loans* e altre risorse nella filiera del credito)

Funzionalmente all’interesse della Banca a tutelarsi per il caso di uscita di risorse chiave della filiera *private*, è proseguito il ricorso allo strumento contrattuale del **patto di non concorrenza**.

Nel 2020, nell’ambito degli interventi retributivi effettuati sono stati inoltre attivati n. 8 patti di prolungamento del preavviso.

Nel 2020 non sono stati formalizzati *retention bonus* o riconosciute *una tantum*.

A fronte delle n. 84⁵⁷ assunzioni effettuate nell’anno (di cui n. 3 Dirigenti) non sono stati erogati **bonus d’ingresso**.

Per quanto riguarda la componente **non ricorrente della remunerazione** dei Consulenti Finanziari di Widiba nel 2020 sono stati liquidati i sistemi incentivanti collegati *all’extra management fee* e *bonus recruiting* definiti dai contratti formalizzati di inserimento di nuovi consulenti (n. 41 Consulenti Finanziari), al sistema premiante (n. 39 Consulenti Finanziari) ed al piano di incentivazione pluriennale (contrattualizzato nel 2015) denominato “*No Ordinary Program*” che ha coinvolto n. 395 Consulenti.

Per quanto riguarda i **compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**, si evidenzia che, nell’ambito delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro perfezionate nell’anno che hanno riguardato n. 65 risorse⁵⁸ (di cui n. 19 dirigenti), sono stati riconosciuti **n. 20 importi eccedenti il costo del preavviso**. In questo ambito, con riferimento al solo perimetro del Personale Più Rilevante,

⁵⁶ Informazione ai sensi dell’art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.

⁵⁷ Valore al netto di 469 ingressi per esecuzione sentenza.

⁵⁸ Nel 2020 non sono stati attribuiti indennità o altri benefici per la cessazione della carica o per risoluzione consensuale a dirigenti con responsabilità strategiche (informazione fornita ai sensi della Direttiva UE 2017/828 c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



nel 2020 sono stati risolti consensualmente - sempre all'interno del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - n. 10 rapporti di lavoro e sono stati riconosciuti n. 9 importi eccedenti il costo del preavviso; l'incentivo medio corrisposto è stato pari a Euro 61.735 (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari in media a Euro 164.518). Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessun incentivo corrisposto ha superato l'importo di Euro 100.000. Gli importi riconosciuti, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di apposite linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate e a garantire equità di trattamento.

Nel corso del 2020 la Banca ha deciso di sospendere l'erogazione della quota differita della *severance* di un *ex manager* cessato negli anni passati in relazione alle attività di verifica dell'attivazione di un eventuale *Compliance Breach*⁵⁹.

Nell'ambito della riorganizzazione del **comparto estero**, prevista nel piano di ristrutturazione, sono stati riconosciuti - in aggiunta a quanto sopra - incentivi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di n. 6 dipendenti con rapporto di lavoro estero. Tutte le risoluzioni sono state accordate in conformità con le disposizioni vigenti nonché con le specifiche normative locali in materia.

Stante quanto sopra, con riferimento al piano di *performance shares* approvato dall'Assemblea nel 2020, così come per i piani dal 2017 al 2019, al servizio di pagamenti di *severance*, si evidenzia che, visti gli importi corrisposti nell'esercizio per tali risoluzioni (verificatesi sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse), non essendosi mai generata una *severance* maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000, non è stato necessario fare ricorso al citato bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari; pertanto nessun utilizzo è avvenuto relativamente al piano.

Per completezza, per quanto riguarda, invece, il piano di *performance shares* per l'esercizio 2016:

- delle originarie n. 32.806 *performance shares* differite, nel corso del 2020 si è provveduto alla liquidazione di n. 1.220 delle stesse; restano contabilizzate, a seguito delle liquidazioni e stralci sino ad oggi avvenute, n. 13.126 *performance shares* che saranno annualmente liquidate lungo un orizzonte temporale quinquennale trascorso un anno dalle relative assegnazioni. Tali assegnazioni sono subordinate alla verifica di prestabilite condizioni di *malus*.

Per quanto riguarda i consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari, pari a Euro 913.659,43 sarà assegnata a valle dell'approvazione del piano di *performance shares* Widiba.

⁵⁹ L'ammontare complessivo oggetto di correzione è di Euro 124.746 quota *cash* e n. 5.340 *performance shares* per la componente in strumenti finanziari. Tale indicazione è fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



SEZIONE II – compensi corrisposti parte II

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2020 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter c.4 del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al Personale Più Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

A riguardo ricordiamo che la Consob impone l'obbligo di rendicontazione per tutti quei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di Amministratore, Direttore Generale o Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Si comunica, inoltre, che presso il Gruppo **non** sono **attivi piani di stock option**.

Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Autorità
Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Informazioni di confronto tra la variazione annuale del compenso degli amministratori, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti.	Consob
Tabella 3A	Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	Consob
Tabella 3B	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	Consob
Schema 7-ter	Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante".	Banca d'Italia

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).
Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BARIATTI Stefania	Presidente	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				34.500,00	10.000,00	(1)	-	-	1.576,20	-	46.076,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				34.500,00	10.000,00		-	-	1.576,20	-	46.076,20	-
GRIECO Maria Patrizia	Presidente	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.138,89	-		-	-	1.678,50	-	69.817,39	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				68.138,89	-		-	-	1.678,50	-	69.817,39	-
TURICCHI Antonino	Vice Presidente	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	9.583,33	(2)	-	-	1.576,20	-	36.076,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				24.916,67	9.583,33		-	-	1.576,20	-	36.076,20	-
BETTIO Francesca	Vice Presidente	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	6.166,67	(3)	-	-	1.678,50	-	48.109,06	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	6.166,67		-	-	1.678,50	-	48.109,06	-
D'ECCLERIA Rita Laura	Vice Presidente	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	9.250,00	(4)	-	-	1.678,50	-	51.192,39	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	9.250,00		-	-	1.678,50	-	51.192,39	-
MORELLI Marco	Amm.re Delegato	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				-								
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				-			-	-		-		
BASTIANINI Guido	Amm.re Delegato	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				-								
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				-			-	-		-		
BADER Luca	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	12.333,34	(5)	-	-	1.678,50	-	54.275,73	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	12.333,34		-	-	1.678,50	-	54.275,73	-
BARZAGHI Alessandra Giuseppina	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	12.333,34	(6)	-	-	1.678,50	-	54.275,73	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	12.333,34		-	-	1.678,50	-	54.275,73	-
BASSILICHI Marco	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	6.166,67	(7)	-	-	1.678,50	-	48.109,06	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	6.166,67		-	-	1.678,50	-	48.109,06	-

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministrazione Delegata e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19, la polizza Long Term Care, l'eventuale contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% ed infine eventuali benefit assegnati.

- (1) Stefania Bariatti, indennità di partecipazione alle riunioni dei comitati.
(2) Antonino Turicchi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
(3) Francesca Bettio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
(4) Rita Laura D'Eccleria, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
(5) Luca Bader, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
(6) Alessandra Barzagli, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
(7) Marco Bassilichi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).
Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCHICCHIO Francesco	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	6.166,67	(8)	-	-	1.678,50	-	48.109,06	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	6.166,67		-	-	1.678,50	-	48.109,06	-
CAPPELLO Maria Elena	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	7.583,33	(9)	-	-	1.576,20	-	34.076,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				24.916,67	7.583,33		-	-	1.576,20	-	34.076,20	-
CASALI Roberta	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	5.750,00	(10)	-	-	1.576,20	-	32.242,87	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				24.916,67	5.750,00		-	-	1.576,20	-	32.242,87	-
CASTELLANO Rosella	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	15.416,67	(11)	-	-	1.678,50	-	57.359,06	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	15.416,67		-	-	1.678,50	-	57.359,06	-
CUCCURULLO Olga	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	9.250,00	(12)	-	-	1.678,50	-	51.192,39	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	9.250,00		-	-	1.678,50	-	51.192,39	-
DE MARTINI Paola	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	12.333,34	(13)	-	-	1.678,50	-	54.275,73	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	12.333,34		-	-	1.678,50	-	54.275,73	-
DI RAIMO Raffaele	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	18.500,00	(14)	-	-	1.678,50	-	60.442,39	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				40.263,89	18.500,00		-	-	1.678,50	-	60.442,39	-
GIORGINO Marco	Consigliere	1.1 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.180,56	35.000,00	(15)	-	-	-	-	100.180,56	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.180,56	35.000,00		-	-	-	-	100.180,56	-

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministrazione Delegata e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19, la polizza Long Term Care, l'eventuale contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% ed infine eventuali benefit assegnati.

- (8) Francesco Bochicchio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
- (9) Maria Elena Cappello, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.750,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (10) Roberta Casali, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
- (11) Rosella Castellano, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
- (12) Olga Cuccurullo, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
- (13) Paola De Martini, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (14) Raffaele Di Raimo, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
- (15) Marco Giorgino, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
€ 25.000,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).

Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
KOSTORIS Fiorella	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	9.583,33	(16)	-	-	1.576,20	-	36.076,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	9.583,33		-	-	1.576,20	-	36.076,20	-
LANCELLOTTI Roberto	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	9.583,33	(17)	-	-	1.576,20	-	36.076,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	9.583,33		-	-	1.576,20	-	36.076,20	-
MAIONE Nicola	Consigliere	1.1 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,02	22.444,42	(18)	-	-	-	-	87.444,44	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				65.000,02	22.444,42		-	-	-	-	87.444,44	-
PETRUCCIOLI Stefania	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	11.499,99	(19)	-	-	1.576,20	-	37.992,86	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	11.499,99		-	-	1.576,20	-	37.992,86	-
PIAZZOLLA Salvatore Fernando	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	3.833,33	(20)	-	-	1.576,20	-	30.326,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	3.833,33		-	-	1.576,20	-	30.326,20	-
RAO Roberto	Consigliere	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	15.416,67	(21)	-	-	1.678,50	-	57.359,06	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				40.263,89	15.416,67		-	-	1.678,50	-	57.359,06	-
RICCABONI Angelo	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	11.500,00	(22)	-	-	1.576,20	-	37.992,87	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	11.500,00		-	-	1.576,20	-	37.992,87	-
SANTORO Michele	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	3.833,33	(23)	-	-	1.576,20	-	30.326,20	
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	3.833,33		-	-	1.576,20	-	30.326,20	-

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministrazione Delegata e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19, la polizza Long Term Care, l'eventuale contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% ed infine eventuali benefit assegnati.

(16) Fiorella Kostoris, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(17) Roberto Lancellotti, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

(18) Nicola Maione, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

€ 5.527,76 per la partecipazione all' "Organismo di Vigilanza"

(19) Stefania Petruccioli, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 3.833,33 per la partecipazione all' "Organismo di Vigilanza"

(20) Salvatore Fernando Piazzolla, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

(21) Roberto Rao, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 6.166,67 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

€ 9.250,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(22) Angelo Riccaboni, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 5.750,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

(23) Michele Santoro, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).
Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VALERIO Giorgio	Consigliere	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	3.833,33 (24)	-	-	1.576,20	-	30.326,20		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	3.833,33	-	-	1.576,20	-	30.326,20	-	-
CENDERELLI Elena	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				30.666,67	-	-	-	1.576,20	-	32.242,87		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				30.666,67	-	-	-	1.576,20	-	32.242,87	-	-
CIAI Enrico	Presidente Collegio Sindacale	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				49.555,56	-	-	-	1.678,50	-	51.234,06		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				49.555,56	-	-	-	1.678,50	-	51.234,06	-	-
BASTIANI Alessia	Sindaco Effettivo	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	-	-	-	1.678,50	-	41.942,39		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				40.263,89	-	-	-	1.678,50	-	41.942,39	-	-
FANTINI Raffaella	Sindaco Effettivo	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	-	-	-	1.576,20	-	26.492,87		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	-	-	-	1.576,20	-	26.492,87	-	-
SALVADORI Paolo	Sindaco Effettivo	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				24.916,67	-	-	-	1.607,20	-	26.523,87		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				24.916,67	-	-	-	1.607,20	-	26.523,87	-	-
SOPRANO Luigi	Sindaco Effettivo	18.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				40.263,89	-	-	-	1.678,50	-	41.942,39		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				40.263,89	-	-	-	1.678,50	-	41.942,39	-	-
MORELLI Marco (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	1.1 - 18.05.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				178.729,14				14.480,59		193.209,73		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				178.729,14	-	-	-	14.480,59	-	193.209,73	-	-
BASTIANINI Guido (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	22.05 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				286.923,04				8.774,17		295.697,21		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				286.923,04	-	-	-	8.774,17	-	295.697,21	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		1.1 - 31.12.20										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				4.742.596,72				262.715,00		5.005.311,72		-
(ii) Compensi da controllate e collegate									203.728,52 (25)	203.728,52		
(iii) Totale				4.742.596,72	-	-	-	262.715,00	203.728,52	5.209.040,24	-	-

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministrazione Delegata e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19, la polizza Long Term Care, l'eventuale contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% ed infine eventuali benefit assegnati.

(24) Giorgio Valerio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.833,33 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

(25) Importi corrisposti da società partecipate di cui € 203.728,52 riversati alla Banca MPS SpA

**INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEL COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI,
DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI**

in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (dati relativi agli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2019)

	2020			2019	
	HC	Importi	Var %	HC	Importi
Amministratore Delegato/Direttore Generale		465.652	-0,1%	1	466.250
Morelli Marco					
AMMINISTRATORE DELEGATO	-	-	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	1	178.729	-61,7%	1	466.250
Bastianini Guido					
AMMINISTRATORE DELEGATO	-	-			
DIRETTORE GENERALE	1	286.923			
Consiglieri e Sindaci	31	1.402.833	5,8%	16	1.326.000
CONSIGLIERI (**)	25	1.192.250	6,8%	13	1.116.000
SINDACI (**)	6	210.583	0,3%	3	210.000
Dirigenti Strategici	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
DIRIGENTI STRATEGICI (*)	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Remunerazione media dipendenti	21.432	47.135	0,6%	22.040	46.870
Risultato netto (in €/mln)		-1.689	63,5%		-1.033

Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti Strategici non sono stati attivati sistemi incentivanti nell'ultimo biennio.

() Nel corso sia del 2019 che del 2020 il perimetro dei Dirigenti Strategici ha subito variazioni in corso d'anno; nella colonna HC viene riportato il numero totale dei titolari.*

*(**) Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale è stato rinnovato; nella colonna HC viene riportato il numero totale dei titolari.*

**INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEL COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI,
DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI**

in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (dati relativi agli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2019)

Dettaglio Consiglieri e Sindaci			
Nominativo	Carica	2020	2019
Bariatti Stefania	Presidente C.d.A.	44.500	108.500
Grieco Maria Patrizia	Presidente C.d.A.	68.139	
Turicchi Antonino	Vice Presidente C.d.A.	34.500	57.500
Bettio Francesca	Vice Presidente C.d.A.	46.431	
D'Ecclesia Maria Laura	Vice Presidente C.d.A.	49.514	
Barzaghi Alessandra Giuseppina	Consigliere	52.597	
Bader Luca	Consigliere	52.597	
Basilichi Marco	Consigliere	46.431	
Bochicchio Francesco	Consigliere	46.431	
Cappello Maria Elena	Consigliere	32.500	90.000
Casali Roberta	Consigliere	30.667	80.000
Castellano Rosella	Consigliere	55.681	
Cuccurullo Olga	Consigliere	49.514	
De Martini Paiola	Consigliere	52.597	
Di Raimo Raffaele	Consigliere	58.764	
Giorgino Marco	Consigliere	100.181	100.000
Kostoris Fiorella	Consigliere	34.500	90.000
Lancellotti Roberto	Consigliere	34.500	90.000
Maione Nicola	Consigliere	87.444	85.000
Petruccioli Stefania	Consigliere	36.417	95.000
Piazzolla Salvatore Fernando	Consigliere	28.750	75.000
Rao Roberto	Consigliere	55.681	
Riccaboni Angelo	Consigliere	36.417	95.000
Santoro Michele	Consigliere	28.750	75.000
Valerio Giorgio	Consigliere	28.750	75.000
Cenderelli Elena	Presidente Collegio Sindacale	30.667	80.000
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	49.556	
Fantini Raffaella	Sindaco Effettivo	24.917	65.000
Salvadori Paolo	Sindaco Effettivo	24.917	65.000
Bastiani Alessia	Sindaco Effettivo	40.264	
Soprano Luigi	Sindaco Effettivo	40.264	
Totale		1.402.833	1.326.000

**TABELLA 3A - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,
DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(III) Totale						-					-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(III) Totale						-					-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	//	-	//	-	-	-
(III) Totale						-					-	-	

Nessun piano attivato, né erogato

**TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,
DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		-	-		-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		-	-		-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano B //	-	-	//	-	-	-	-
		Piano C //	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		-	-		-	-	-	-	

Nessun piano attivato, né erogato

Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

dati al 31/12/2020

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Grieco Maria Patrizia	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bettio Francesca	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
D'Ecclesia Rita Laura	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bastianini Guido	AMMINISTRATORE DELEGATO DIRETTORE GENERALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bader Luca	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Barzagli Alessandra Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Basilichi Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	105	=	=	105
Bochicchio Francesco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Castellano Rosella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cuccurullo Olga	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
De Martini Paola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Di Raimo Raffaele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Giorgino Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Maione Nicola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Rao Roberto	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bariatti Stefania	EX PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Turicchi Antonino	EX VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Morelli Marco	EX AMMINISTRATORE DELEGATO EX DIRETTORE GENERALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cappello Maria Elena	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Casali Roberta	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Kostoris Fiorella	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Lancellotti Roberto	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Petruccioli Stefania	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Piazzolla Salvatore Fernando	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Riccaboni Angelo	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Santoro Michele	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Valerio Giorgio	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Ciai Enrico	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bastiani Alessia	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Soprano Luigi	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Vitali Piera	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Chieppa Lorenzo	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cenderelli Elena	EX PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Fantini Raffaella	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	72	=	7	65
Salvadori Paolo	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Mezzabotta Claudia	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Monarca Daniele Federico	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=

Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

dati al 31/12/2020

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO ^(*)
20	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.271	=	=	1.226 ⁽¹⁾

Di cui in carica al 31/12/2020

18	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.271	=	=	1.226
-----------	-------------------------------------	-------	---	---	-------

^(*) valori risultanti a seguito dell'operazione straordinaria di scissione parziale di BMPS in AMCO.

⁽¹⁾ di cui 122 detenute tramite familiari.

PROSPETTO A - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Personale	N°	Retribuzione Fissa (*)	Retribuzione Variabile				Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre Tipologie	
Amministratore Delegato	1 (1)						
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-						
Amministratori non esecutivi	29	879.903					
Direttore Generale	1 (1)	295.292					
Vice Direttori Generali	2	553.224					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	92	15.316.969	1.055.837 (2)		345.981 (3)	47.000 (4)	
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	28	3.174.980 (5)	-			2.033 (4)	
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	101	8.589.613	2.921 (6)			88.796 (4)	218.017 (7)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	25	4.111.881	8.550 (8)			32.000 (4)	272.407 (9)

(*) Include la componente fissa (preavviso) degli importi complessivamente riconosciuti nell'ambito di accordi di conclusione anticipata di n. 8 rapporti di lavoro.

(1) Il Dottor Marco Morelli ha ricoperto sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale fino al 18 maggio 2020, data dell'avvicendamento con il Dottor Guido Bastianini. I dati si riferiscono alla remunerazione percepita fino al giorno dell'avvenuta cessazione dal servizio, 18 agosto 2020.

(2) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente erogata ai consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante.

(3) Importi relativi alla quota in strumenti finanziari della componente non ricorrente della remunerazione maturata nell'esercizio dai consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante.

(4) Importo complessivo relativo a n. 16 destinatari di patti di non concorrenza e attribuzioni legate alla permanenza in azienda.

(5) Comprende l'indennità di posizione "Funzioni Aziendali di Controllo".

(6) Importo relativo n. 1 erogazione per componenti non core.

(7) Importo complessivo relativo a n. 4 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 97.000).

(8) Importo relativo n. 3 erogazioni per componenti non core.

(9) Importo complessivo relativo a n. 3 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 99.170).