



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

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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2019 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* e dell'articolo 125-*ter* del D.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998,

come successivamente modificato.

PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA, PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PAGAMENTO DI SEVERANCE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI, CON AUTORIZZAZIONE AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SU AZIONI PROPRIE EX ART. 2357 E 2357-TER DEL CODICE CIVILE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

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

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto all'ordine del giorno in sede ordinaria:

3) PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA, PER L'APPROVAZIONE DI UN PIANO DI UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PAGAMENTO DI SEVERANCE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI, CON AUTORIZZAZIONE AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SU AZIONI PROPRIE EX ART. 2357 E 2357-TER DEL CODICE CIVILE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Premessa

In adempimento alle specifiche disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia¹ ("**Disposizioni di Vigilanza**"), le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella "Relazione sulla Remunerazione 2019" ex art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ("**Politiche di Remunerazione 2019**"), - sottoposte alla necessaria preventiva approvazione di quest'Assemblea degli Azionisti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("**Banca**" o "**BMPS**"), prevedono che una parte dell'eventuale remunerazione variabile da erogare al Personale Più Rilevante (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, di seguito anche "**PPR**" o "**Personale Più Rilevante**") sia corrisposta in strumenti finanziari e - in particolare - azioni o strumenti ad esse collegati².

Nella nozione di remunerazione variabile, così come definita dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, rientrano anche gli eventuali importi riconosciuti al PPR a titolo di incentivo per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *severance*)³.

Stante la teorica possibilità che tale esigenza si possa manifestare, è necessario che la Banca definisca la tipologia di strumenti finanziari e i relativi importi da riservare a tali possibili futuri impegni.

¹ Cfr. Disposizioni di Vigilanza Parte Prima-Titolo IV-Capitolo 2-Sezione III.

² Cfr. paragrafo 10.2.3 della Sezione I e Sezione II della "Relazione sulla Remunerazione 2019".

³ L'importo a titolo di incentivo è determinato da quella componente della complessiva pattuizione (la c.d. *severance*), riconosciuta nell'ambito di accordi per la cessazione del rapporto di lavoro, che eventualmente eccede il costo del preavviso (con esclusione del TFR di legge e con inclusione del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del beneficiario), tenendo anche conto di eventuali soglie di esenzione stabilite dalla Banca in conformità con le Disposizioni di Vigilanza (attualmente pari a Euro 100.000).

In considerazione della disponibilità, a livello di Gruppo, di azioni ordinarie di BMPS per un numero pari a 36.280.748⁴, viene pertanto sottoposto all'approvazione dell'assemblea un **piano annuale di utilizzo di azioni proprie** per la corresponsione al PPR della quota in strumenti finanziari della *severance* per un numero complessivo di azioni pari a n. 6 milioni (il "**Piano**").

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza, come meglio descritto nel seguito e ulteriormente precisato nel documento informativo messo a disposizione del pubblico, ai sensi e per gli effetti del art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ("**Regolamento Emittenti**"), unitamente alla presente Relazione illustrativa.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, la proposta del Piano oggetto della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e del Collegio Sindacale (quest'ultimo anche ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile), ai fini della necessaria approvazione assembleare cui è propedeutica la presente relazione, predisposta a beneficio dei soci a supporto delle deliberazioni proposte.

1. I soggetti destinatari del Piano

I potenziali destinatari del Piano sono gli amministratori e i dipendenti inclusi nel perimetro del PPR del Gruppo, individuato annualmente dagli organi competenti sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente, ai quali, solo nell'eventuale ipotesi di conclusione - nel corso del periodo di validità del Piano - di un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, venga riconosciuta una *severance* da erogarsi in parte in strumenti finanziari.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), figurano, in qualità di Amministratori, l'Amministratore Delegato della Banca e l'Amministratore Delegato di Widiba S.p.A..

Tra i dipendenti, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), figurano coloro che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca e, quindi, in concreto, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili della Direzione della Banca e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

⁴ Delle quali n. 21.511.753 in capo alla stessa Banca e n. 14.768.995 in capo alla controllata MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A. ("**MPSCS**").

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca e alle sue controllate di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, laddove impongono che l'erogazione di eventuali *severance* abbia luogo, per una parte⁵, mediante strumenti finanziari (nel caso di specie, mediante la corresponsione di azioni proprie della Banca). Nello specifico il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di eventuali importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti per la creazione nel medio termine.

3. Governance del Piano

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione di azioni proprie ai destinatari del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i, con il supporto della Direzione Chief Human Capital Officer, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni della Banca corrispondenti ad uno specifico controvalore in danaro da erogare al beneficiario, secondo tempi e modalità definite dalle Politiche di Remunerazione 2019 in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza come approvate dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso) o a fronte della cessazione anticipata dalla carica.

Inoltre, in coerenza con le Politiche di Remunerazione 2019, è previsto che ad ogni assegnazione, siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti;

Inoltre, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione 2019, la Banca e le sue controllate si riservano di attivare i meccanismi di *claw back* al verificarsi dei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione 2019 e dagli eventuali accordi di uscita. correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto sia dei comportamenti individuali, sia dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

⁵ Cfr. note 2 e 3 che precedono.

Con riferimento ai criteri e ai vincoli in merito all'utilizzo delle azioni proprie funzionalmente all'erogazione della *severance*, il Piano prevede che i compensi erogati siano pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea degli Azionisti nelle Politiche di Remunerazione 2019.

La gestione delle eventuali eccezioni, rispetto a quanto sopra illustrato, è di pertinenza degli organi sociali, secondo le rispettive competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazione e dell'Amministratore Delegato, in conformità con quanto previsto al riguardo dalle Politiche di Remunerazione 2019. Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale).

5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di azioni proprie di BMPS, detenute dalla Banca o dalla controllata MPS CS.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero delle azioni da erogare al singolo beneficiario - determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese ai sensi del TUIR - sarà quella di sottoscrizione (in c.d. "sede protetta") di accordi di *severance* ovvero la data specificata nelle relative comunicazioni individuali.

6. Provvista

Il numero massimo di azioni proprie da destinare agli scopi indicati è di n. 6 milioni. Tale provvista è stata inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato.

7. Revisione e modifiche del Piano

Per l'eventuale revisione del Piano, non sono previste specifiche procedure se non quelle collegate alle funzioni esercitate dagli organi sociali.

In caso di eventi straordinari (quali operazioni straordinarie sul capitale della Banca, modifiche legislative o regolamentari, indicazioni degli enti regolatori e/o di autorità di vigilanza o altri eventi suscettibili di influire sulle azioni o sul piano), il Consiglio di Amministrazione apporgerà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

8. Profili contabili e fiscali

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di azioni proprie connesse alla remunerazione variabile del personale venga contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (c.d. *service condition*); nel caso di specie il diritto matura con la cessazione del rapporto di lavoro e, successivamente, al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano. Il costo è di norma pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione eventualmente rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, ecc.). Le azioni proprie saranno assoggettate a tassazione (ed eventualmente contribuzione previdenziale) in coerenza con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

9. Altre informazioni

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, anche in considerazione del coinvolgimento delle società controllate della Banca, potranno essere adempiute anche attività di natura regolamentare, anche su eventuale richiesta delle autorità di vigilanza.

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la proposta all'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

- (i) di autorizzare il Piano di utilizzo di azioni proprie della Banca, anche ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile, nel limite quantitativo di n. 6 milioni come indicato nella presente Relazione, a servizio del pagamento, per l'anno 2019, di eventuali *severance* a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente in materia, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti in vista dell'odierna Assemblea degli Azionisti;
- (ii) di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:
 - a) dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendesse necessaria, ovvero anche solo opportuna, per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo alle attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;
 - b) apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute

disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.

Siena, 11 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof. Avv. Stefania Bariatti

Presidente del Consiglio di Amministrazione