



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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

11 aprile 2024 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 2) ALL'ORDINE DEL GIORNO

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123- TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 58 DEL
24 FEBBRAIO 1998 ("TESTO UNICO DELLA FINANZA" O "TUF");**

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI:

**2.1) VOTO VINCOLANTE SULLA PRIMA SEZIONE RELATIVA ALLA
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE**

E

**2.2) VOTO NON VINCOLANTE SULLA SECONDA SEZIONE RELATIVA
AI COMPENSI CORRISPOSTI.**



Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 2)** all'ordine del giorno:

“Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza” o “TUF”); deliberazioni inerenti e conseguenti:

2.1) voto vincolante sulla prima sezione relativa alla politica in materia di remunerazione

e

2.2) voto non vincolante sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti”.



Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione

Gianluca Brancadoro

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, ho il piacere di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti della Banca Monte dei Paschi di Siena per l'anno 2024.

In coerenza con gli anni precedenti, la Politica in materia di remunerazione 2024 garantisce un collegamento con le direttrici strategiche delineate nel Piano Industriale 2022-2026 "A Clear and Simple Commercial Bank", al fine di generare un impatto positivo per le persone, i clienti, gli stakeholder e l'ambiente, nel quadro di una *governance* chiara e trasparente.

L'anno 2023 ha visto il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e l'istituzione di un nuovo Comitato Remunerazione, che ha lavorato per dotare la Banca di strumenti e architetture retributive che tengano in opportuna considerazione le analisi di *benchmarking* retributivo e siano idonei a renderla competitiva sul mercato del lavoro, funzionali al perseguimento degli obiettivi aziendali e coerenti con le attese degli

investitori per il futuro, in un'ottica di perseguimento del successo sostenibile e creazione di valore nel lungo periodo.

Il modello di *governance* della Banca garantisce piena collaborazione tra i vari organi e le diverse funzioni oltre ad un adeguato controllo e a una precisa scansione degli atti prodromici a tutte le decisioni remunerative prese in seno al Gruppo, facendo sì che esse vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare conflitti di interesse o iniquità.

Il Comitato ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, confrontandosi con le strutture della Banca, verificando l'allineamento con l'impegno alla creazione di valore, attraverso lo stretto legame "*pay for performance*", quale principio guida del sistema incentivante.

Il principale obiettivo è stato quello di indirizzare la definizione di una politica di remunerazione che, a supporto della strategia del Gruppo, fosse allineata ai valori aziendali, basata su principi di equità e merito, sobrietà, trasparenza, orientamento al lungo periodo e fosse allo stesso tempo in grado di attrarre, motivare e trattenere le migliori professionalità in un



contesto particolarmente complesso e sfidante, che deve tenere conto anche degli impegni previsti dai commitment assegnati dalla Commissione Europea nell'ambito del Piano Industriale 2022-2026.

A conferma di questo approccio, l'architettura definita per il sistema di incentivazione di breve periodo ha voluto coniugare un approccio responsabile nella gestione consapevole dei rischi aziendali e un meccanismo di autofinanziamento dei sistemi stessi. È stata altresì prevista la corretta focalizzazione sulla *performance* di Gruppo con l'attenzione alle differenti aree di *business*, confermando l'impegno sui temi della sostenibilità, mediante il *focus* su indicatori ESG attinenti alla sfera ambientale ed alla parità di genere, correlati al Piano di Sostenibilità approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2023.

All'interno della Politica sono anche rappresentati in modo chiaro la struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato, i criteri con cui gli incentivi sono collegati agli obiettivi economico-finanziari e di responsabilità sociale, i driver di incentivazione di tutto il Personale Più Rilevante e, quindi, di creazione di valore per tutti i dipendenti e collaboratori.

La strategia di remunerazione per il 2024, allineata alle previsioni regolamentari, alle indicazioni di investitori e *proxy advisor* e alle *best practice* di mercato, rispecchia

inoltre gli eccellenti risultati conseguiti, in anticipo rispetto a quanto previsto dal Piano Industriale 2022-2026, sostenuti dalla disciplina finanziaria e dal controllo dei costi, dalla efficienza operativa e dalla attenta gestione dei rischi, nonché da un contesto generale più favorevole rispetto agli ultimi anni.

La politica retributiva che vi presento è improntata ad equità ed inclusione, quale impegno a creare condizioni di ingresso e progressione tali da generare un ambiente di lavoro entro il quale siano promossi e valorizzati appieno l'oggettivo contributo di ciascuno, le competenze professionali e le qualità personali, indipendentemente dal genere, dall'età e/o da altre caratteristiche personali; all'incentivazione delle pari opportunità; all'attenzione verso il ricambio generazionale; all'ascolto, al coinvolgimento e alla partecipazione dei dipendenti, sostenuti e accompagnati nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti; alla sostenibilità, perseguita mediante l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione del personale.

Particolare attenzione è stata riservata al tema della neutralità della politica rispetto al genere, con l'obiettivo di realizzare la progressiva e sostanziale riduzione del *gender pay gap*. In tale ambito, il Gruppo sta realizzando un percorso culturale che



porti a riconoscere e valorizzare la diversità in tutte le sue accezioni e le numerose iniziative realizzate hanno determinato, a fine 2023, l'acquisizione della Certificazione della Parità di Genere. Tale risultato conferma l'impegno concreto del Gruppo a favore dell'equità retributiva tra donne e uomini e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che garantisca a tutti pari opportunità di lavoro e crescita professionale.

Per l'impegno riservato alle attività del Comitato e per il significativo contributo in termini di confronto critico e di idee, ringrazio sentitamente i colleghi membri del Comitato Paola De Martini, Lucia Foti

Belligambi, Anna Paola Negri-Clementi e Renato Sala.

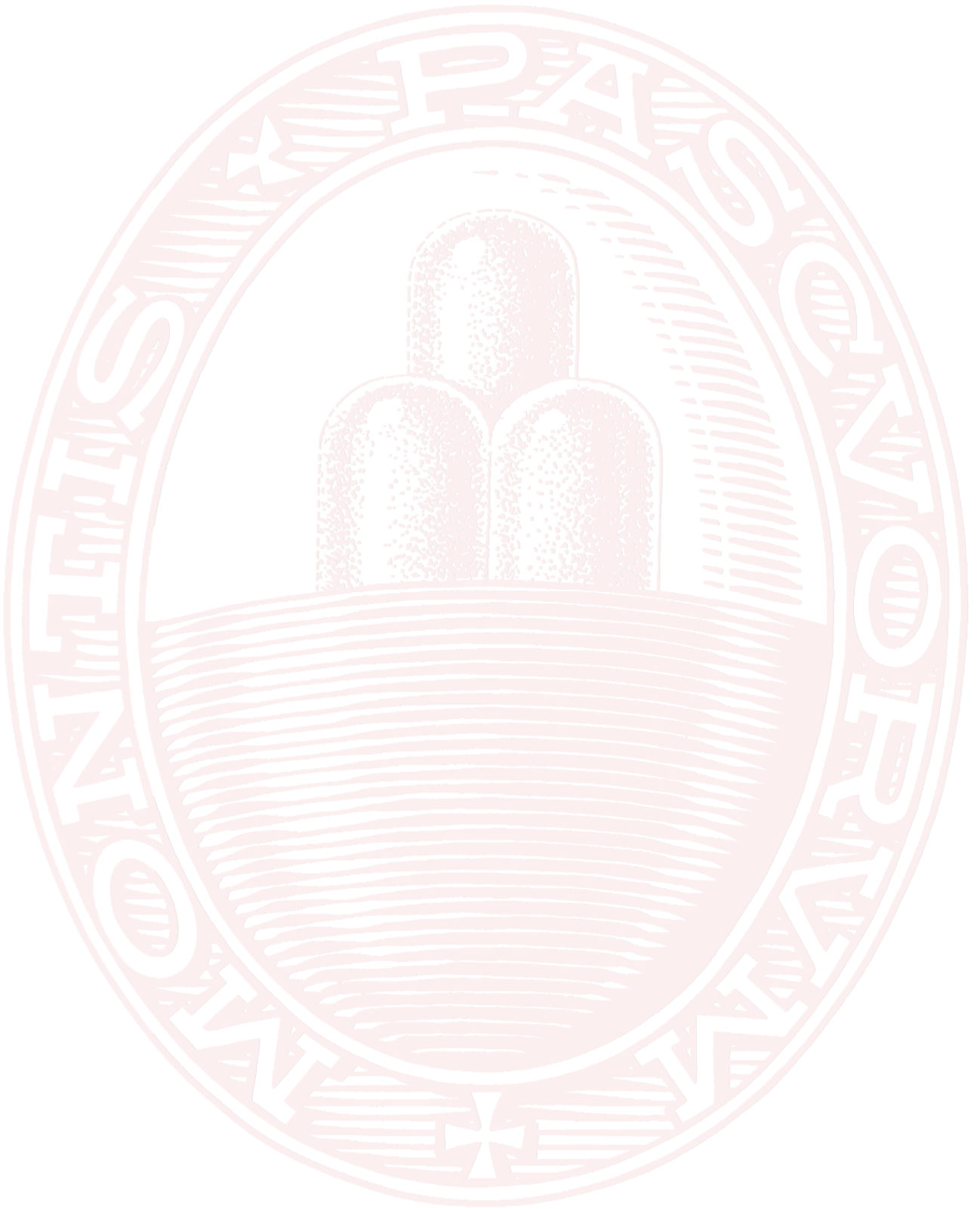
Ringrazio infine Voi Azionisti per l'attenzione dedicata alla presente Relazione e per il contributo fornito, auspicando che possa riscontare la vostra ampia adesione in sede assembleare.

Con viva cordialità,

Gianluca Brancadoro

Presidente del Comitato Remunerazione







Sommario

PREMESSA E QUADRO DI SINTESI.....	8
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2024	14
1. FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI NOVITA' PER IL 2024	14
1.1 Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia del Gruppo MPS.....	15
1.2 Parità di genere e inclusione	17
2. REGOLE DI GOVERNANCE.....	21
3. CONFORMITÀ.....	28
4. LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	32
4.1 Principi generali	32
4.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci	35
4.3 La remunerazione fissa.....	38
4.3.1 Remunerazione fissa e indennità.....	38
4.3.2 I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti	40
4.4 La remunerazione variabile	42
4.4.1 Definizione	42
4.4.2 Le componenti "Core"	44
4.4.3 Le componenti "Non Core"	46
4.5 Il Personale Più Rilevante 2024	50
4.5.1 Regole di base della remunerazione variabile.....	51
4.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	56
4.5.3 Il "Sistema Incentivante 2024"	60
4.6 I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	61
4.7 La remunerazione dei consulenti finanziari	65
4.7.1 L'offerta fuori sede.....	65
4.7.2 La rete dei consulenti finanziari di Widiba.....	66
4.7.3 <i>Focus</i> sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba.....	69
4.8 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	76
4.9 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.....	76
4.10 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per i Dirigenti con responsabilità strategiche.....	77
5. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE.....	78
5.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante	78



5.2 Il processo di gestione dei c.d. “ <i>compliance breach</i> ”	81
5.3 Il processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. “ <i>hedging</i> ”).....	83
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE I).....	85
1. L’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2023	85
1.1 La <i>Governance</i>	85
1.2 Dialogo con gli azionisti	86
1.3 I compensi di Amministratori e Sindaci nel 2023	86
1.4. La remunerazione variabile dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale 2023	87
1.5 Le variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante	89
1.6 L’andamento dei livelli retributivi per il personale del Gruppo	90
1.7 La remunerazione variabile 2023	92
1.8 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro attribuite nel corso dell’esercizio	93
1.9 Attribuzione di altre forme di retribuzione previste nella Politica 2023	94
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE II)	95



PREMESSA E QUADRO DI SINTESI

Premessa

La Relazione in materia di politica di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti (di seguito "**Relazione**") è definita in **conformità** con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento e **assolve** agli **obblighi di informativa** previsti dalla normativa Consob e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.

L'anno 2023 ha visto il **ritorno agli utili** da parte della Banca, con anticipo di 2 anni rispetto a quanto previsto nel Piano Industriale 2022-2026 "*A clear and simple commercial Bank*". La Banca punta ad accelerare ulteriormente il proprio percorso di crescita, incentivando la responsabilizzazione dei dipendenti rispetto alle nuove sfide fissate nel Piano Industriale e valorizzando il loro impegno mediante politiche meritocratiche il cui fine ultimo è quello di:

- promuovere la diffusione di una forte **cultura aziendale** orientata alla **creazione di valore** nel lungo termine
- essere sempre più efficaci nel soddisfare le esigenze dei clienti
- contribuire al perseguimento degli interessi economico-finanziari di lungo termine del Gruppo, e al "successo sostenibile" di impresa
- motivare e trattenere i dipendenti e le loro competenze, promuovendo il ricambio generazionale
- essere attrattivi verso l'esterno.

Ad ulteriore testimonianza della valorizzazione del capitale umano della Banca e del rafforzamento del presidio commerciale del mercato, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 6 febbraio 2024, ha approvato nuove nomine ai vertici di alcune funzioni chiave a testimonianza della valorizzazione del patrimonio delle professionalità interne mediante politiche mirate di **sviluppo dei propri talenti interni**, nonché la nomina del Vice Direttore Generale Commerciale e Vicario.

Tra i temi *core* del Piano Industriale 2022-2026 troviamo la creazione di un modello di **sviluppo sostenibile**, di cui la valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'**equità** sono elementi fondamentali per favorire la creazione di valore nel lungo periodo.



A conferma dell'impegno del Gruppo per l'attuazione di questo modello è da riportare il riconoscimento, alla fine del 2023, della **Certificazione della Parità di Genere**¹, concreta testimonianza dell'attenzione alla **valorizzazione** della **diversità** e dell'**inclusione** nell'ambito della politica di sviluppo del **capitale umano** all'interno del Gruppo (cfr. successivo par. 1.2).

Il 2023 ha visto infine anche il **rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro** (CCNL) sino al 31 marzo 2026, sia per la parte economica, che per quella normativa, che ha interessato tutte le aziende del settore bancario.

I riconoscimenti economici definiti sono volti a recuperare l'inflazione e a ridistribuire il valore creato, in una cornice normativa e contrattuale più solida e garante di maggiori tutele. Tra le principali novità previste dall'accordo, in particolare, a partire dal 1° luglio 2023, l'aumento della retribuzione lorda (pari a 435 Euro per il livello medio di riferimento in arco 2023-2026) e il ripristino della base di calcolo piena del TFR. Nel Gruppo, il riconoscimento degli aumenti retributivi è avvenuto con la prima erogazione a dicembre 2023, mentre i successivi saranno corrisposti tra settembre 2024 e marzo 2026².

Struttura della Relazione 2024

Sezione I

La prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione:

- > **indica** come le politiche contribuiscono alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società. È determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società
- > **definisce** le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute
- > **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

Le politiche di remunerazione e incentivazione per il settore bancario sono oggetto di specifica normativa a livello europeo e nazionale. La Relazione è quindi predisposta sulla base di quanto previsto dal TUF³ e dal Regolamento Emittenti⁴ e tiene conto, inoltre, degli

¹ Il sistema "Certificazione sulla parità di genere" è una misura prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato dall'Unione Europea.

² Le quattro tranche di erogazione dei riconoscimenti sono 1° dicembre 2023 (comprensiva anche degli arretrati da luglio 2023), 1° settembre 2024, 1° giugno 2025, 1° marzo 2026.

³ Art.123-ter del D.Lgs.n.58/1998, come successivamente modificato ("TUF").

⁴ Secondo le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ("Regolamento Emittenti").



obblighi di informativa da rendere all'Assemblea secondo le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia⁵ e del Regolamento UE n. 637/2021⁶.

La Relazione è suddivisa in due distinte sezioni⁷:

- la prima riguarda le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca per l'esercizio 2024, con riferimento agli Organi sociali della Banca e delle società controllate, ai dipendenti e collaboratori del Gruppo, nonché i processi previsti per la relativa attuazione di tali politiche, illustrandone il contributo alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della gestione del Gruppo. La deliberazione dell'Assemblea su tale sezione è vincolante.
- la seconda sezione, corredata da prospetti con informazioni quantitative analitiche e aggregate, fornisce il dettaglio sull'applicazione della politica stessa in ordine ai compensi corrisposti con riferimento al 2023. La deliberazione dell'Assemblea sulla seconda sezione non è vincolante.

Contesto Normativo

Nel corso del 2023 sono state emanate una serie di nuove norme in materia di remunerazione, di cui alcune non ancora entrate in vigore:

- la direttiva (UE) 2023/970⁸ del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 (c.d. Direttiva "*pay transparency*"), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea in data 17 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dall'articolo 157 TFUE e dalla direttiva 2006/54/CE sulla parità di retribuzione. Entro il 7 giugno 2027 le imprese con più di 250 dipendenti saranno tenute a riferire annualmente all'autorità nazionale competente in merito al divario

⁵ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata (le "Disposizioni di Vigilanza" o "Circolare 285").

⁶ Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) n. 1423/2013 della Commissione, il regolamento delegato (UE) 2015/1555 della Commissione, il regolamento di esecuzione (UE) 2016/200 della Commissione e il regolamento delegato (UE) 2017/2295 della Commissione.

⁷ La suddivisione in due sezioni distinte rispetta le previsioni del TUF e del Regolamento Emittenti.

⁸ Gli Stati membri devono adottare e pubblicare entro il 7 giugno 2026 le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva.



retributivo di genere all'interno della propria organizzazione. Se da tale relazione dovesse emergere un divario retributivo superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, le imprese saranno tenute ad agire svolgendo una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori;

- la direttiva (UE) 2023/2225⁹ del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 ottobre 2023 relativa ai contratti di credito ai consumatori che abroga la direttiva 2008/48/CE, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea in data 30 ottobre 2023, emanata al fine di garantire a tutti i consumatori dell'Unione di fruire di un livello elevato ed equivalente di tutela dei loro interessi e creare un mercato interno ben funzionante. In particolare, è espressa la necessità di stabilire ed applicare, per il personale responsabile della valutazione del merito creditizio, politiche remunerative coerenti con una gestione sana ed efficace del rischio, facendo in modo che la remunerazione non dipenda dal numero o dalla percentuale di domande di credito accolte e dagli obiettivi di vendita e che non si incoraggi un'assunzione di rischi superiore al livello di rischio tollerato del creditore;
- gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II", pubblicati in data 3 aprile 2023, che hanno lo scopo di promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, nonché dei requisiti in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento della MiFID nel settore della retribuzione, così come negli approcci di vigilanza relativi a tali requisiti. In particolare, tali orientamenti si applicano ai requisiti in materia di retribuzione¹⁰, ai requisiti in materia di conflitti di interesse¹¹ e di retribuzione, nonché alle norme di comportamento¹². Gli orientamenti chiariscono inoltre l'applicazione dei requisiti in materia di *governance* delle politiche retributive¹³;

⁹ Gli Stati membri devono adottare e pubblicare entro il 20 novembre 2025 le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva, la cui applicazione avviene a decorrere dal 20 novembre 2026.

¹⁰ Articolo 27 del Regolamento delegato (UE) 2017/565 (Regolamento delegato MiFID II).

¹¹ Articolo 16, paragrafo 3, e articolo 23, Direttiva 2014/65/UE (MiFID II); articolo 34 del regolamento delegato MiFID II.

¹² Articolo 24, paragrafi 1 e 10, MiFID II.

¹³ Articolo 9, paragrafo 3, MiFID II.



- il *Final Report "On the Guidelines on benchmarking of diversity practices, including diversity policies and gender pay gap, under Directive 2013/36/EU and Directive (EU) 2019/2034"* pubblicata in data 18 dicembre 2023 dall'Autorità bancaria europea (*European Banking Authority*, di seguito "EBA") avviano l'esercizio di *benchmarking* in merito alle pratiche di diversità, incluse le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere con riferimento alla composizione dell'organo amministrativo degli enti creditizi e delle imprese di investimento ai sensi della CRD IV e dell'IFD. Tale analisi consentirà alle autorità competenti di monitorare le tendenze in materia di diversità nel tempo, compresa l'identificazione di pratiche comuni per le politiche in materia di divario retributivo di genere. Si applicheranno agli istituti e alle imprese di investimento e includeranno modelli e istruzioni per la raccolta dei dati sulla diversità, attualmente prevista ogni tre anni con prima applicazione nel 2025 per i dati del 2024.

Inoltre, l'EBA ha precisato che:

- i dati riguardanti gli "Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della Direttiva 2013/36/UE" (EBA/GL/2022/06) relativi all'esercizio finanziario 2023 dovranno essere trasmessi alla Banca d'Italia entro il 15 giugno 2024 e dalla Banca d'Italia all'EBA entro il 31 luglio 2024;
- i dati riguardanti gli "Orientamenti sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *"high earners"*¹⁴ a norma della Direttiva 2013/36/UE e della Direttiva (UE) 2019/2034" (EBA/GL/2022/08) relativi all'esercizio finanziario 2023 dovranno essere trasmessi alla Banca d'Italia entro il 15 giugno 2024 e dalla Banca d'Italia all'EBA entro il 31 luglio 2024.

La Banca d'Italia ha recepito questi ultimi due orientamenti con la comunicazione "Sistemi di Remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" pubblicata il 2 dicembre 2022. Per contenere gli oneri di reportistica delle aziende destinatarie degli orientamenti, l'EBA ha sostituito le attuali tavole di *benchmarking* con quelle utilizzate ai fini dell'informativa al

¹⁴ Per *"high earners"* si intendono i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro su base annuale.



pubblico ai sensi del Regolamento UE 2021/637 (i c.d. “*Standard Tecnici di implementazione, ITS*”), riducendo in tal modo gli oneri di rendicontazione delle istituzioni, che potranno mettere a disposizione del pubblico e condividere con l’Autorità nazionale competente e con l’EBA le medesime informazioni. Le tabelle sono state integrate da ulteriori schemi segnaletici che consentono ad EBA di adempiere agli obblighi di rendicontazione inseriti nella CRD¹⁵ (ad esempio relativamente al divario retributivo di genere).

In data 14 dicembre 2023, il Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, nell’ambito del rapporto annuale sull’applicazione del Codice di *Corporate Governance*, ha inviato la lettera annuale alle società quotate nella quale, oltre a fornire informazioni in merito all’attuazione delle raccomandazioni per il 2023, sono formulate specifiche raccomandazioni per il 2024. Fermo restando il Codice di *Corporate Governance*, le raccomandazioni per il 2024 non hanno impatto sulle politiche di remunerazione e incentivazione.

¹⁵ *Capital Requirements Directive*.



SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2024

1. FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI NOVITA' PER IL 2024

Le politiche di remunerazione del Gruppo sono orientate alla creazione di valore sostenibile nel tempo, a motivare e fidelizzare tutti i dipendenti, e ad attrarre professionalità esterne, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi. Di seguito la rappresentazione delle nostre finalità:



Le nostre finalità

- **raggiungimento degli obiettivi strategici** di breve e lungo termine, rafforzando il legame tra retribuzione e *performance* attraverso l'attivazione di meccanismi retributivi coerenti con i principi di sostenibilità
- **implementazione di meccanismi di *governance* chiari e trasparenti** verso tutti gli *stakeholder* coinvolti
- attuazione di processi volti a **valorizzare il merito e la crescita dei dipendenti, aumentandone la motivazione e la fidelizzazione** in una prospettiva di neutralità di genere, risaltando le diversità e favorendo l'inclusione
- **attenzione al rischio**, con un opportuno equilibrio tra componente fissa e variabile della remunerazione (*c.d. Pay-Mix*) in modo da non indurre a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, compatibilmente con il quadro normativo e regolamentare di riferimento
- **neutralità rispetto al genere** anche attraverso l'impegno assunto per ridurre il *gender pay gap*
- **garanzia di un equo trattamento economico** all'interno dell'azienda e **competitività verso l'esterno**, anche mediante un costante confronto con le prassi di mercato, tenuto conto del quadro di riferimento normativo e regolamentare applicabile alla Banca
- **rispetto delle disposizioni di legge**, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili



La politica di remunerazione 2024 è stata definita in sostanziale continuità con il 2023, anche in considerazione dell'ampio consenso ricevuto nel corso dell'assemblea del 20 aprile 2023 (per dettagli si veda la Sezione II par. 1.2) e dello stretto collegamento "*pay-for-sustainable performance*". In particolare, è stato confermato che l'incidenza tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale non superi il rapporto di 1:1.

Per quanto riguarda il "Sistema Incentivante 2024" rispetto al 2023 si conferma l'approccio al *bonus pool funding* in stretta correlazione con i risultati ottenuti e la rischiosità prospettica. In particolare, nell'ambito della cd. CRO Dashboard funzionale al Risk Assessment è stato adottato uno schema più prudenziale con un range Appetite - Limit - Tolerance. Tra le condizioni di accesso al sistema incentivante è stato mantenuto il riferimento al *Risk-Adjusted Return On Capital* (c.d. "RAROC") prevedendo, tenuto conto degli stringenti obiettivi di redditività presenti nelle schede obiettivo, un livello almeno positivo di tale indicatore.

Inoltre, con riferimento alle schede obiettivo destinate all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e al restante Personale Più Rilevante, rimane stretta la correlazione con obiettivi economici, finanziari, ESG e legati al rischio.

Tra le principali novità rispetto all'anno precedente, si evidenzia infine che, per il 2024, il KPI composito ESG è strutturato in almeno 3 indicatori condivisi ed indicatori per specifici di business, definiti in linea con il Piano di Sostenibilità.

I dettagli relativi agli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono forniti nel paragrafo 4.5.2 della prima sezione.

1.1 Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia del Gruppo MPS

Uno dei principali impegni del Gruppo MPS (di seguito "Gruppo"), confermato anche nel Piano Industriale 2022-2026, è quello di essere parte attiva della trasformazione del contesto economico e sociale, favorendo la transizione verso modelli di sviluppo sostenibile e verso un'economia a basse emissioni.

In tale contesto, la Banca, consapevole dell'importanza di conciliare lo sviluppo del *business* e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale, ambientale e di *governance*, per orientare la propria attività alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo, persegue una integrazione progressiva nella propria strategia e nei processi decisionali dei principi di sostenibilità secondo le tre direttrici, ambientale, sociale e di *governance* (ESG). Tale percorso, dettagliato nel Piano di Sostenibilità della Banca mira ad un utilizzo delle risorse



naturali ancora più consapevole e alla creazione di un ambiente lavorativo maggiormente inclusivo e aperto ai valori della diversità e della neutralità di genere, perseguendo il miglioramento dei profili di rischiosità della Banca.

Le politiche sono 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 lungo termine del Gruppo, 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 infatti prescindere dal perseguimento di obiettivi nell'interesse degli altri *stakeholder* rilevanti per la società.

In questo scenario, le politiche di remunerazione possono giocare un ruolo strategico, mediante un adeguato bilanciamento e dimensionamento della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa a parametri di *performance* sia finanziari che non finanziari, quest' ultimi anche legati agli obiettivi ESG.

Particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche a 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 Industriale 2022-2026 per il raggiungimento di una redditività sostenibile e l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.



1.2 Parità di genere e inclusione

La Banca si è impegnata a sostenere un percorso sistemico di cambiamento culturale volto al raggiungimento di una piena equità di genere. La valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità, ivi compresa la neutralità di genere, rappresenta un elemento fondamentale di un modello di sviluppo effettivamente sostenibile e costituisce, quindi, uno dei paradigmi dell'Azienda e della sua strategia, nella consapevolezza che la somma delle unicità delle singole persone contribuisce alla forza e alla reputazione aziendale.

Questi principi, ribaditi nella Politica sulla parità di genere¹⁶, sono alla base di tutte le politiche attuate dalla Banca, non solo in ambito remunerativo, ma anche, in fase di assunzione, di sviluppo di carriera, di stesura dei piani di successione e nell'accesso alla formazione.

Per questo, si è attuata una visione complessiva in ambito di *diversity*:

- intraprendendo azioni che garantiscano costantemente il riconoscimento delle unicità del capitale umano, quale fonte di ricchezza e patrimonio intangibile per l'azienda
- impegnandosi nell'offrire a tutti le stesse possibilità
- aspirando a valorizzare le competenze, le esperienze e le qualità di ciascuno, favorendo lo sviluppo del potenziale e l'ingaggio
- promuovendo collaborazione, innovazione e creatività
- incoraggiando la libertà di espressione
- garantendo condizioni e ambienti di lavoro adeguati, sicuri e inclusivi
- tenendo alta l'attenzione nel conciliare gli obiettivi e le esigenze dell'azienda con le necessità personali e familiari dei dipendenti.

Sulla base di questi principi programmatici, la Banca, nel corso del 2023 ha avviato le attività di pre-certificazione ottenendo, alla fine dello stesso anno, la "Certificazione della Parità di Genere", tramite cui il nostro Gruppo si è inserito in un percorso di cambiamento intrapreso anche da alcune tra le maggiori banche italiane certificate UNI/PdR 125.

Il processo di valutazione per la "Certificazione della Parità di Genere", a cui il Gruppo ha aderito in maniera volontaria, è stato condotto da una società esterna accreditata come ente certificatore¹⁷, sulla base di trentuno indicatori di *performance*, suddivisi in sei aree tematiche specifiche: Cultura e strategia, *Governance*, Processi *HR*, Opportunità di crescita ed inclusione

¹⁶ Il documento mediante il quale la Banca comunica a tutti gli *stakeholder* i propri impegni in termini di valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, di equità e parità, che si propone di perseguire in tutte le fasi della vita professionale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi, nella comunicazione interna ed esterna e nel suo rapporto con il territorio.

¹⁷ La società che ha condotto il processo di valutazione per il Gruppo è stata RINA Services.



delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Le politiche di remunerazione sono parte integrante di questo percorso, sia perché ispirate ai principi di equità, inclusività, sostenibilità e valorizzazione delle diversità, sia perché fondate sul merito, sulle competenze e sull'applicazione di principi avulsi da distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Al fine di ottenere una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità e perseguire l'equità salariale, anche in ottica di *attraction* e *retention*, la Banca si impegna a offrire una remunerazione in linea con:

- il mercato
- il ruolo ricoperto
- le competenze, le capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente
- l'apporto individuale alle *performance* aziendali oggettivamente valutato.

Il modello organizzativo e i processi adottati sono, inoltre, **tesi a diminuire qualsiasi divario nei confronti del genere meno rappresentato** con l'obiettivo di raggiungere la parità retributiva.

A tal fine sono da tempo in uso sistemi di misurazione delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità afferenti ai diversi ruoli, la cui descrizione dettagliata è riportata nei successivi paragrafi (cfr. par. 4.1).

Tale approccio oggettivo della pesatura delle posizioni, contribuisce a garantire che la politica in materia di remunerazione sia neutra rispetto al genere e consente di perseguire la parità retributiva, come **evidenziato dalla flessione del *gender pay gap*¹⁸** nel Gruppo registrata negli ultimi anni (vedi grafico). A fine 2023 il valore percentuale del *gap* è risultato pari a **-11,7%**.

La flessione evidenziata rispecchia le sinergie tra le azioni gestionali attuate dalle aziende del Gruppo – cura dei percorsi di sviluppo e



¹⁸ Intesa come retribuzione monetaria totale media delle donne rispetto agli uomini.



manageriali, razionalizzazione degli organici, attenzione alle risorse in ingresso¹⁹ – e i correlati interventi salariali²⁰.

In tale ottica la Banca ha inoltre attivato da tempo:

- la **Commissione Paritetica Pari Opportunità** con il compito di condividere gli indici dell'occupazione femminile in azienda, oltre che individuare opportune politiche di valorizzazione al fine di accelerare soluzioni concrete volte alla parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione
- l'**Osservatorio Aziendale**²¹ che ha l'incarico di svolgere uno specifico monitoraggio di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori.

Ad ulteriore dimostrazione dell'impegno e dell'attenzione su queste tematiche, la Banca ha inoltre aderito al "Protocollo di Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e l'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica". L'adesione è coerente con le altre iniziative promosse da ABI, alle quali la Banca ha già aderito negli anni passati, tra cui la "Carta delle donne in banca" e il "Protocollo di intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle vittime di violenza di genere".

¹⁹ Coerentemente con gli obiettivi e le linee temporali del Piano Industriale 2022-2026, il percorso di razionalizzazione, iniziato a fine 2022, è stato caratterizzato dall'accompagnamento delle uscite volontarie attraverso il ricorso al Fondo di Solidarietà e all'Esodo e dalla revisione organizzativa, e relativa riallocazione delle risorse, conseguente alle operazioni di semplificazione societaria (incorporazione del Consorzio Operativo di Gruppo, di MPS Capital Services e di MPS Leasing & Factoring).


²⁰ Per ulteriori informazioni si rimanda alla Sezione II paragrafo 1.6.


²¹ In coerenza con i principi del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.





Focus: i nostri risultati e il nostro impegno


I nostri risultati nel 2023


 Raggiunto il **37% di ruoli di responsabilità ricoperti da donne**

 Destinate **metà delle disponibilità economiche** annualmente stanziare per gli interventi retributivi **alla riduzione del gender pay gap**


 Costituzione del **Team D&I**


 Raggiungimento della **Pre-Certificazione della Parità di Genere** (legge 162/2021)


 Pubblicazione della **Politica sulla parità di genere**


 Definizione **di un Sistema di Gestione della Parità di Genere** e definizione **di un Comitato Guida**


 Pubblicazione delle **Regole antimolestie**


 Conseguimento della **Certificazione della parità di genere** (legge 162/2021)


 Raggiungimento del **40% di donne in ruoli di responsabilità** entro il 2026

 Mantenimento della **Certificazione della parità di genere** (legge 162/2021)

 Definizione di un **processo** di gestione delle segnalazioni inerenti alle **molestie di genere** sul luogo di lavoro

 Applicazione del principio **«comply or explain»** in tutti i processi legati alle tematiche gender

 Promozione strumenti di conciliazione **«vita/ lavoro»**

Il nostro impegno 

Tali azioni sono riportate anche nel Piano Industriale, nell'ambito delle aree tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022. Per ulteriori approfondimenti sui temi di *Diversity & Inclusion* si rimanda alla Dichiarazione Non Finanziaria.



2. REGOLE DI GOVERNANCE

Regole di Governance

Il modello di *governance*

- > **mira** ad assicurare **corretta attuazione** delle prassi retributive del Gruppo
- > è definito in **conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare** di riferimento
- > **garantisce** una **corretta informativa** nel rispetto di quanto previsto dalle Autorità di Vigilanza

La Banca adotta regole di *governance* e autonomie decisionali in materia di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, attuabili secondo logiche di coerenza e di rispetto del *business* delle singole realtà aziendali a cui il personale appartiene. Tali regole sono individuate con lo scopo di assicurare chiarezza ed affidabilità nei relativi processi decisionali, attraverso un adeguato presidio delle prassi retributive e delle decisioni assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, ad un livello considerato appropriato per evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto previsto dalle autorità di vigilanza.

Lo **Statuto**²² sociale e la normativa interna di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento (in particolare, le Disposizioni di Vigilanza²³ e le norme europee in materia, il Testo Unico della Finanza – TUF e il Codice di *Corporate Governance* cui la Banca aderisce), disegnano un chiaro processo per la definizione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

Particolare attenzione è riservata all'individuazione di principi e responsabilità volti a definire annualmente il perimetro del c.d. **Personale Più Rilevante**, ovvero dei membri del personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, identificati come tali dalla Banca secondo le disposizioni normative e regolamentari²⁴ in materia e destinatari di incentivi adeguati a garantirne un comportamento professionale prudente.

²² Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it nella sezione *Corporate Governance* - Modello di *Governance*.

²³ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata (le "Disposizioni di Vigilanza" o "Circolare 285").

²⁴ Come definito dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata (le "Disposizioni di Vigilanza" o "Circolare 285") e in conformità al Regolamento Delegato (UE) 2021/923.



Soggetti che definiscono le politiche di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Montepaschi

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI²⁵: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L'Assemblea degli Azionisti ("Assemblea"):

- determina il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- determina il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **approva annualmente le politiche di remunerazione e incentivazione**, contenute nella Relazione sulla Remunerazione, Sezione I, con voto vincolante, ed i piani dei compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori - non legati da rapporti di lavoro subordinato - della Banca²⁶;
- delibera con voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e illustra nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i direttori generali e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate, nonché descrive come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione;
- approva 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.

²⁵ Alla data della presente Relazione, lo Statuto della Banca non prevede la facoltà per l'Assemblea di deliberare, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, nel rispetto dei limiti indicati dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza. A livello di Gruppo, l'Assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della singola banca in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce. La Banca, nella sua veste di Capogruppo può esprimere voto favorevole sulla eventuale proposta di aumento del citato limite sottoposta all'approvazione dell'Assemblea di una banca del gruppo soltanto se consentito dalla Politica di remunerazione del Gruppo approvata dall'Assemblea della Capogruppo o se l'Assemblea della Capogruppo si è comunque espressa favorevolmente in questo senso. Per ulteriori dettagli sul tema si veda il par. 4.7.3 della Relazione.

²⁶ Ai sensi della normativa interna della Banca sono inclusi tra i soggetti indicati in relazione ai piani dei compensi basati su strumenti finanziari anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede in qualità di agenti, e i collaboratori della Banca, gli agenti di assicurazione e gli agenti in attività finanziaria.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L'**Organo sociale** con funzioni strategica:

- elabora, con il supporto del Comitato Remunerazione e delle funzioni aziendali competenti coinvolte, e sottopone all'Assemblea la Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta in ottemperanza agli obblighi di cui all'articolo 123-ter del TUF e a quelli derivanti dalle Disposizioni di Vigilanza, dandone attuazione una volta approvata;
- stabilisce **la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche**, in conformità allo Statuto e alle norme tempo per tempo vigenti, compresi tra questi quegli amministratori che fanno parte dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 17 comma 4 dello Statuto (Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato Rischi e Sostenibilità e Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate), fatta salva la competenza dell'Assemblea di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Le relative delibere sono assunte dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, con il parere preventivo della Funzione *Compliance* e con il parere del Collegio Sindacale;
- definisce, ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285²⁷, **i sistemi di remunerazione ed incentivazione** almeno per i seguenti soggetti: consiglieri esecutivi, direttore generale, vicedirettori generali e figure analoghe, responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, responsabili e personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione siano **idonei a garantire il rispetto** delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- adotta i **provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico** del Direttore Generale, dei Vicedirettori Generali, dei Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità, di controllo dei rischi e di antiriciclaggio;
- delibera sulle **norme inerenti allo stato giuridico ed economico del personale**, comprese le relative tabelle di stipendi ed assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge;
- assicura che la remunerazione del personale sia **coerente con le scelte complessive della Banca** in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- approva annualmente la dotazione economica di Gruppo per le leve variabili (c.d. **bonus pool**), su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere della Funzione *Compliance* e del Comitato Rischi e Sostenibilità che ne valuta la coerenza con il *Risk Appetite Framework*;

²⁷ Circolare 285, (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali).



- approva annualmente, su proposta del Comitato Remunerazione, i c.d. **gate** per l'erogazione della remunerazione variabile;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazione, l'attivazione delle **leve variabili "Core"**;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazione e con i pareri delle competenti Funzioni aziendali, l'applicazione di eventuali deroghe alla politica nel rispetto dei criteri previsti nella Relazione sulla Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea, fornendone rendicontazione a quest'ultima, secondo le modalità e i livelli di analiticità definiti dalle normative esterne tempo per tempo applicabili;
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza, con il supporto del Comitato Remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (**gender pay gap**) e la sua evoluzione nel tempo, documentandone i motivi, anche al fine di individuare e adottare azioni concrete indirizzate alla progressiva riduzione del **gap** rilevato.

COMITATO REMUNERAZIONE²⁸: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Tale Organo endoconsiliare ha funzioni consultive e di proposta, in particolare:

- 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 del Gruppo, in generale, con riferimento al contemperamento degli obiettivi di *engagement/retention* delle risorse e di contenimento dei rischi aziendali;
- avanza proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure il cui assetto retributivo è di competenza del Consiglio di Amministrazione
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia²⁹;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo (Circolare 285³⁰);

²⁸ Per ulteriori informazioni sull'attività svolta nel 2023 dal Comitato si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari pubblicata nel sito *internet* della Banca www.gruppompis.it – *Corporate Governance* – Modello di *Governance*.

²⁹ Cfr. Statuto, art. 17, comma 4, lettera a).

³⁰ Vedi nota n. 27.



- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni (Circolare 285³¹).

Il regolamento del Comitato Remunerazione prevede che i propri componenti, se portatori di un interesse proprio o altrui, con riferimento a un argomento presente nell'ordine del giorno, lo rendano noto e si astengano dalla partecipazione alla riunione, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione³².

Il regolamento del Comitato Remunerazione prevede che possa avvalersi di consulenti esterni indipendenti, esperti in materia di politiche retributive, per lo svolgimento dei propri compiti³³.

I compensi dei membri del Comitato Remunerazione, in qualità di amministratori non esecutivi, non sono collegati ai risultati economici del Gruppo e non è quindi previsto di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura (cfr. par. 4.2).

Componenti in carica alla data del 31 dicembre 2023³⁴

- *Gianluca Brancadoro (Presidente)*
- *Paola De Martini (esponente della lista di minoranza)*
- *Lucia Foti Belligambi*
- *Anna Paola Negri-Clementi*
- *Renato Sala*

in qualità di Amministratori indipendenti³⁵.

³¹ Vedi nota n. 27.

³² Indicazione fornita anche ai sensi della "Direttiva CRD" (Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento).

³³ Il Comitato Remunerazione per il 2024 ha deciso di avvalersi di un *advisor* esterno ed indipendente, Chaberton Partners.

³⁴ Il Comitato Remunerazione è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023 a seguito del rinnovo del Consiglio stesso. A seguito delle dimissioni dalla carica, in data 13 novembre 2023, del consigliere Marco Giorgino (che era anche componente del Comitato Remunerazione), il Consiglio di Amministrazione, in data 14 dicembre 2023, ha nominato quali nuovi componenti del Comitato, Paola De Martini e Lucia Foti Belligambi, mentre Laura Martiniello ha contestualmente cessato di essere componente di tale Comitato.

³⁵ Gli amministratori sono stati valutati indipendenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 dello Statuto: requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 147-ter e dall'art. 148, comma 3, del TUF, art. 13 del Decreto MEF n.169/2020 e art. 2 del Codice di *Corporate Governance*.



COMITATO RISCHI E SOSTENIBILITÀ³⁶: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Tale Organo endoconsiliare, con funzioni consultive e di proposta, in particolare:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema;
- ferme le competenze del Comitato Remunerazione, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF");
- esprime parere preventivo in occasione della determinazione dei compensi dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo che, in base allo Statuto e alla normativa pro-tempore vigente, sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni in materia di **sostenibilità**, nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, nella valutazione dell'idoneità dell'informazione periodica - finanziaria e non finanziaria - a rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le *performance* conseguite.

Componenti in carica alla data del 31 dicembre 2023³⁷

- *Alessandra Giuseppina Barzaghi (Presidente) (esponente della lista di minoranza)*
- *Stefano Di Stefano*
- *Domenico Lombardi*
- *Paola Lucantoni*
- *Laura Martiniello*

in qualità di Amministratori indipendenti³⁸ ad esclusione del consigliere Stefano Di Stefano.

³⁶ Per ulteriori informazioni sull'attività svolta nel 2023 dal Comitato si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari pubblicata nel sito internet della Banca www.gruppompas.it – *Corporate Governance* – Modello di *Governance*.

³⁷ Il Comitato Rischi e Sostenibilità è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023 a seguito del rinnovo del Consiglio stesso. A seguito delle dimissioni dalla carica, in data 13 novembre 2023, del consigliere Marco Giorgino (il quale era anche Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità), il Consiglio di Amministrazione, in data 14 dicembre 2023, ha nominato quale nuovo componente del Comitato Laura Martiniello e il Comitato ha nominato quale proprio Presidente Alessandra Giuseppina Barzaghi, già componente dello stesso.

³⁸ Vedi nota 27.



ALTRI ORGANI SOCIALI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale delibera, sulla base dei poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione, sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure il cui status giuridico ed economico è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

In qualità di Direttore Generale, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro.

Il Collegio Sindacale³⁹ esprime parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

FUNZIONI AZIENDALI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

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

La **Funzione Risorse Umane** 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.

³⁹ Secondo le previsioni dell'Art. 2389 Codice Civile e in riferimento allo Statuto della Banca (art. 26 comma 3).



3. CONFORMITÀ

Conformità

Le Funzioni Aziendali di Controllo della Banca, **Compliance**, **Risk Management** e **Revisione Interna** forniscono il loro contributo **supportando** gli organi aziendali nella fase di progettazione delle politiche di remunerazione allo scopo di renderle **coerenti** con la **propensione al rischio** della Banca e intervengono nei corrispondenti processi attuativi.

Le Funzioni Aziendali di Controllo della Banca assicurano, con il loro contributo, 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.

In particolare, la Funzione **Compliance**:

- verifica la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l'impianto regolamentare esterno, nel continuo e con periodicità annuale, nei tempi utili per l'approvazione della Relazione sulla remunerazione da parte dell'Assemblea;
- 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** 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.

La Funzione **Revisione Interna** 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.

Nella predisposizione delle politiche di remunerazione, la Banca ha analizzato le *practices* dei principali gruppi bancari e si è avvalsa, per la definizione di alcuni aspetti tecnici specifici,



della società di consulenza Willis Towers Watson⁴⁰. La Banca si avvale altresì in modo continuo della stessa società per le attività di *benchmarking* (cfr. par. 4.1)⁴¹.

Soggetti rilevanti e intermediari del credito ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Le politiche di remunerazione, ai sensi della normativa di Banca d'Italia in materia di Trasparenza⁴², includono anche l'indicazione del numero dei "soggetti rilevanti"⁴³ e degli "intermediari del credito"⁴⁴ a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti. L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei soggetti rilevanti viene fornita per area di *business*, ferma restando la distinzione tra soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e soggetti ai quali rispondono in via gerarchica.

L'obiettivo delle politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" è quello di conciliare le esigenze di un mercato sempre più competitivo con le attese legittime degli azionisti, dei collaboratori e dei clienti, tenendo conto anche dei diritti e degli interessi dei clienti medesimi in relazione all'offerta dei "prodotti".

Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela unitamente a correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di *compliance* e qualità, nonché gli esiti delle verifiche da parte delle Funzioni di Controllo.

Il Gruppo informa, in modo chiaro e comprensibile, i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. A tal fine si precisa che gli accordi sottoscritti con gli "intermediari del credito" devono necessariamente essere conformi alle politiche di remunerazione.

⁴⁰ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁴¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

⁴² Il documento "Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanato da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", emanati dall'EBA nel 2016, contiene alcune indicazioni sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti.

⁴³ Banca d'Italia - Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti sez. XI, par. 2-quater - soggetti rilevanti: il personale del Gruppo che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

⁴⁴ Banca d'Italia - Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti sez. VII, par. 2 - intermediario del credito: i soggetti individuati quali l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività, previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.



Il Gruppo sottopone le politiche e prassi di remunerazione dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito” a riesame annuale anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell’adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi sopra esplicitati. Come indicato dalla normativa di Banca d’Italia in materia di Trasparenza sopra citata, è previsto il coinvolgimento della Funzione Conformità e, qualora all’esito del riesame, emergano lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione, queste sono modificate.

Identificazione dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito” alla data del 31 dicembre 2023

Nel corso dell’anno 2023, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, il Gruppo ha provveduto all’identificazione dei “soggetti rilevanti”. L’elenco, suddiviso per area di *business* alla data del 31 dicembre 2023, è rappresentato nella tabella sottostante.

Con riferimento, inoltre, ai partecipanti a sistemi di incentivazione o in generale a piani di remunerazione variabile:

- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione assicurano la prudente gestione del rischio da parte del Gruppo;
- per il personale preposto alla trattazione dei reclami, le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l’altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.



Tabella: identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" alla data del 31 dicembre 2023

Banca Monte dei Paschi	Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica
Direzione Retail		
Resp. Dir. Territoriale <i>Retail</i> (compreso <i>deputy</i> se presente)	27	13
Resp. Distretto <i>Retail</i>	131	13
Titolare di Filiale	1303	131
Addetto di Filiale	8922	1303
Supporto/Assistenza Commerciale	52	2
Direzione Imprese e Private		
Dir. Territoriale Imprese e <i>Private</i> (compreso <i>deputy</i> se presente)	27	14
Supporto Specialistico	96	14
Resp. Centro Imprese	71	14
Addetto Centro Imprese	684	71
Dir. <i>Private</i>	10	10
Resp. Centro <i>Private</i>	54	10
<i>Private Banker/Account Private</i>	315	54
Direzione Large Corporate & Investment Banking		
Specialista <i>Factoring</i>	2	1
Specialista <i>LC & IB</i> (compreso deliberante se presente)	58	6
Direzione Lending Officer		
Specialista del Credito (compreso deliberante se presente)	63	5
Intermediari del credito e consulenti abilitati all'offerta fuori sede	Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica
Widiba Resp. Rete Consulenti Finanziari	52	7
Widiba Consulente Finanziario	514	45
Altri intermediari del credito	0	0



4. LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

4.1 Principi generali

La politica retributiva

La politica di remunerazione e incentivazione contribuisce ad **orientare il business**, a perseguire gli interessi a lungo termine dell'azienda, ad avere un **impatto positivo sulla società e sull'ambiente**, attuando specifici modelli di *governance*.

Essa è concepita nel **rispetto** dei principi e delle finalità aziendali e di quanto **previsto dalla normativa vigente**. Al fine di garantirne l'**efficacia**, la **competitività** e la **solidità**, periodicamente, sono condotte analisi finalizzate a monitorare le principali prassi e tendenze di mercato.

Nei paragrafi seguenti vengono descritte le scelte attuative.

Per **remunerazione**⁴⁵ 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 (c.d. "*fringe benefits*"), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre società del gruppo bancario"⁴⁶.

La politica retributiva della Banca continua ad essere influenzata dagli impegni previsti dai *commitment*⁴⁷ assegnati da parte della Commissione Europea e quindi anche da una politica rigorosa in materia di remunerazione variabile⁴⁸. Fra i *commitment*, è rilevante 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 nel 2022 moltiplicato per dieci (c.d. "*salary cap*"). Importi eccedenti tale *cap*, maturati nell'ambito dei piani di incentivazione - correlati al conseguimento degli obiettivi definiti per il 2024, in ogni caso entro il limite massimo di 1:1 della remunerazione variabile

⁴⁵ Conformemente con quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia.

⁴⁶ 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". Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I par. 3.

⁴⁷ *Commitment* n. 5 della Commissione Europea 2022 "Remunerazione dei Dipendenti e dei Dirigenti della Banca: La Banca applica rigorose politiche di remunerazione dei dirigenti. La remunerazione complessiva di ciascun soggetto non può superare 10 volte la retribuzione media dei dipendenti della Banca nel 2022. In deroga, la Banca può prevedere un piano di remunerazione per "*senior managers*" e "*key function holders*" (entro il numero massimo prestabilito dall'Autorità) che può prevedere la corresponsione di una remunerazione variabile eccedente lo stesso *salary cap*, a condizione che: (i) la corresponsione della remunerazione variabile sia subordinata al *disposal* della partecipazione dello Stato ai sensi del *commitment* n. 12; (ii) il piano di remunerazione è conforme alle Linee Guida dell'EBA su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE".

⁴⁸ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



rispetto alla remunerazione fissa - potranno essere erogati solo a valle del *disposal* della partecipazione pubblica.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. "**Pay-Mix**") è stabilita preventivamente per ciascuna sottocategoria di personale, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione di rischi (cfr. par. 4.4.2 e 4.5.1).

Le politiche di remunerazione sono volte ad assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento⁴⁹; sono pertanto neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità a tutti i livelli organizzativi.

Più in dettaglio, gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi i *box* relativi a "*benchmarking*" e "*pesatura delle posizioni*"). Nel determinare la remunerazione, la Banca prende inoltre in considerazione i seguenti aspetti: (i) competenze possedute e impegno; (ii) sede di servizio e relativo costo della vita; (iii) livello di istruzione formale; (iv) scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate; (v) natura del contratto di lavoro; (vi) durata dell'esperienza professionale; (vii) certificazioni professionali⁵⁰.

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

⁴⁹ La Banca assicura che tutte le relative condizioni di lavoro che hanno un impatto sulla remunerazione per unità di misura o tariffa oraria siano neutrali rispetto al genere.

⁵⁰ Informazione fornita anche ai sensi delle "*Guidelines EBA*" (cfr. in particolare il par. n. 27).



BENCHMARKING

Un aspetto molto significativo che consente di stabilire come si colloca la politica retributiva aziendale rispetto al mercato di riferimento è il *benchmarking*. Esso consente di attuare - allo stesso tempo - delle scelte competitive verso l'esterno ed equilibrate verso l'interno, attraverso l'identificazione di parametri di confronto oggettivi.

Per verificare il posizionamento retributivo del capitale umano della Banca e del Gruppo, sono stati identificati specifici panieri di *peer*:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, una selezione di Gruppi Bancari italiani rappresentativi del mercato di riferimento di MPS, in cui ciascun Gruppo presenta elementi di comparabilità con la strategia di MPS con riferimento a geografia di operatività, dimensioni in termini di raccolta, *business* portfolio, quotazione nei mercati regolamentati (n. 10 aziende del comparto bancario o finanziario: Banca Mediolanum, Banca Popolare di Sondrio, Banco BPM, BPER Banca, Banco di Desio e Brianza, Credito Emiliano, Fineco Bank, Intesa Sanpaolo, Poste Italiane e UniCredit);
- per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, una selezione di società italiane, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa, individuate a partire da un panel di Gruppi sottoposti da Willis Towers Watson - di seguito WTW - (n. 10 aziende del comparto bancario: Banco BPM, Banca IFIS, BancoPosta (Poste Italiane), BNL-BNP Paribas, BPER Banca, Cariparma (Crédit Agricole), ING Bank Italia, Credito Emiliano, Mediobanca, UniCredit Italia);
- per gli altri ruoli con responsabilità manageriali, dall'indagine 2023 *Financial Services Survey Report - Italy* di WTW;
- 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 2023 la partecipazione di n. 28 aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.

PESATURA DELLE POSIZIONI

Il Gruppo, per determinare l'importanza e stabilire il valore delle diverse posizioni lavorative, si avvale del supporto della società di consulenza internazionale WTW 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* aziendale, tramite fattori quantitativi e qualitativi, inclusi fattori di valutazione organizzativi e fattori connessi al governo del rischio. L'insieme di tutti questi elementi consente di identificare il *grade* della posizione.

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi dei dipendenti a parità di livello di classificazione, che la competitività esterna tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali l'analisi viene ulteriormente approfondita 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. Sono state inoltre definite le c.d. bande organizzative, quali insiemi di *grade* contigui, alle quali è agganciata l'intera *HR value proposition*.

4.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci

Per il mandato relativo agli esercizi 2023 - 2024 - 2025, l'Assemblea ordinaria degli azionisti, nella seduta del 20 aprile 2023, ha nominato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e deliberato i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per gli incarichi di Amministratore, di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

Oltre al compenso annuo lordo fisso deliberato per gli Amministratori dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare ulteriori compensi annui lordi fissi per i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione e per gli amministratori con particolari cariche⁵¹.

Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati per il mandato 2023-2025:

⁵¹Ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c.



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 7 febbraio 2022 ha deliberato per Luigi Lovaglio una remunerazione di €1.000.000 unica ed omnicomprensiva per gli incarichi di Direttore Generale e Amministratore Delegato, inclusiva dei compensi annui, nonché delle medaglie di presenza eventualmente spettanti, per l'esercizio dei poteri di Amministratore Delegato. Per l'intera durata del Piano Industriale 2022-2026 della Banca (salvo diverse indicazioni dalle autorità competenti), il pacchetto complessivo del *manager*, la cui retribuzione viene corrisposta esclusivamente per la carica di Direttore Generale nell'ambito ed in esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, 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. 4.1 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 il Vice Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 14 giugno 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale, 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). 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	-

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 e di una copertura sanitaria (cfr. par. 4.3.2).

Per completezza, si evidenzia che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca e delle società controllate sono beneficiari di una copertura



assicurativa “*Directors & Officers Liability*” (*D&O*), che copre la responsabilità civile degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti⁵² da questi compiuti nell’esercizio delle proprie funzioni. La polizza *D&O* è stata stipulata a livello di Gruppo, con efficacia dal 1° maggio 2019 e massimale di Euro 100 milioni, in attuazione di Delibera Assembleare dell’11 aprile 2019 e successivamente rinnovata anno per anno nell’ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera⁵³. Attualmente sono in corso le attività propedeutiche al rinnovo della polizza per il periodo di un anno, con efficacia 1° maggio 2024.

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, ad eccezione degli 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. 4.4.

È infine prevista, per i dipendenti del Gruppo che ricoprono incarichi societari non esecutivi su designazione della Capogruppo e/o di una controllata, la rinuncia agli emolumenti stabiliti per la carica di consigliere o membro del collegio sindacale (quest’ultimo solo con riferimento alle società collegate), a fronte del preventivo assenso scritto del dipendente interessato.

4.3 La remunerazione fissa

4.3.1 Remunerazione fissa e indennità

La retribuzione fissa è la parte **stabile** e **irrevocabile** della remunerazione. È stabilita ed erogata sulla base di **criteri prestabiliti, non discrezionali e verificabili** quali, ad esempio, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità. Questi non sono in alcun modo dipendenti dalla *performance* del singolo e della Banca, in modo tale da non incentivare l’assunzione di rischi. Infatti, la componente fissa è orientata a retribuire le competenze e le responsabilità connaturate al ruolo ricoperto gettando le basi per dei percorsi di carriera che garantiscono la neutralità rispetto al genere.

⁵² Escluso il caso di dolo.

⁵³ La suddetta delibera aveva 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 copertura.



Per attrarre e mantenere le professionalità dell'azienda e valorizzare il contributo specialistico o gestionale, **le retribuzioni** dei diversi **ruoli** e **posizioni** aziendali, sulla base del *grade* loro attribuito vengono periodicamente **confrontate con il mercato di riferimento**, al fine di comparare i *range* retributivi espressi da questo con quelli attuati dalla nostra Banca (cfr. *box* di dettaglio su "pesatura delle posizioni" e *box* su "benchmarking", par 4.1).

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 sul ruolo, 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.

I livelli tabellari, previsti dalla normativa di settore, possono essere integrati da interventi tesi a **valorizzare il contributo gestionale e specialistico**, ricercando **una migliore correlazione** tra il *grade* della **posizione organizzativa** ricoperta, i **livelli retributivi** espressi dal mercato per tale posizione/*grade*, quelli interni alla Banca rilevati su ruoli comparabili e la **retribuzione fissa** del dipendente.

Gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione manterranno, inoltre, costantemente la **focalizzazione sulla riduzione del divario retributivo di genere** e continueranno ad essere oggetto di attenzione quelle situazioni caratterizzate da alta priorità di intervento, da forte selettività e da esigenze di elevata "prioritizzazione".

La retribuzione fissa può essere integrata da **indennità di disagio**, da **indennità di posizione** o **di ruolo**, che possono essere attribuite a soggetti che ricoprono particolari incarichi.

INDENNITÀ DI DISAGIO

Nel caso in cui l'attribuzione di un determinato incarico, o l'assegnazione di una sede di lavoro, implicino per il dipendente una sensibile variazione della propria situazione personale, in relazione - ad esempio - alla distanza tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro o la necessità di modificare l'organizzazione quotidiana familiare o si debba far fronte a maggiori spese per servizi, utenze o alloggio o incremento di spese legate al tenore di vita, ecc. può esser definita una indennità fissa mensile che mitighi il maggior disagio derivante dall'accettazione della posizione. Al decadere dell'evento che l'ha generata, decade anche l'indennità.



Una particolare forma di **indennità** di ruolo è quella corrisposta **ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo**⁵⁴ al fine di preservarne l'indipendenza, pur bilanciando le significative responsabilità connesse al ruolo. Tali indennità, in quanto strettamente connesse alla circostanza che le ha determinate, permangono per la durata della stessa, e sono revocate al mutare della situazione che ne ha generato l'attribuzione.

Equiparabile alla remunerazione fissa è la componente ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della loro remunerazione ed è costituita dalle provvigioni riconosciute, sulla base dei contratti individuali dei singoli consulenti finanziari, in relazione ai prodotti e servizi collocati e gestiti (cfr. par. 4.7.2).

4.3.2 I *benefit* e gli altri trattamenti

La remunerazione fissa è integrata, in osservanza alle previsioni contenute nella contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da specifiche politiche interne di riferimento (vedi *box* sulla "pesatura delle posizioni") da **benefit aziendali** che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolari figure professionali⁵⁵.

In tale scenario, i descritti processi di *benchmarking*, *job levelling* e utilizzo delle fasce retributive definite per ogni *grade*, risultano funzionali per ricercare la migliore distribuzione delle risorse disponibili.

Nell'ambito della **componente fissa della remunerazione**, il Gruppo prevede per i propri dipendenti alcuni riconoscimenti non monetari che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza anche con il consolidamento del modello "*Welfare MPS*" attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori delle **commissioni paritetiche**.

⁵⁴ Gli orientamenti EBA, funzionali a garantire politiche di remunerazione che non generino possibili conflitti di interesse, indicano limitazioni per l'attribuzione della retribuzione variabile alle Funzioni Aziendali di Controllo (*Compliance, Risk Management, Audit*). Per tali ragioni, la retribuzione fissa viene integrata con una indennità orientata a garantire un livello coerente con la natura delle responsabilità assegnate.

⁵⁵ Informazione fornita anche ai sensi delle "*Guidelines EBA*" (cfr. in particolare il parr. n. 131 n.134).



I *benefit* di seguito indicati sono destinati all'intera popolazione del Gruppo. Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:



Benefit destinati alla popolazione del Gruppo



contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare a favore di tutti i dipendenti



previdenza complementare aziendale per **tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo** e per i loro familiari fiscalmente a carico



polizza infortuni sia **professionali**, come previsto dal CCNL, che **extraprofessionali**



copertura sanitaria a favore dei **dipendenti in servizio**, degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà, inclusi **familiari a carico**



buoni pasto, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo che per perimetro di beneficiari



condizioni agevolate sui **finanziamenti**, anche attraverso iniziative di rinegoziazione, e su talune **operazioni bancarie, finanziarie e assicurative**

In aggiunta a quanto sopra, la Banca utilizza alcuni *benefit* assegnati a particolari categorie di dipendenti nel rispetto di criteri/condizioni predefiniti non discrezionali e processi di assegnazione strutturati dettagliati nella normativa interna. A titolo esemplificativo:

- le **coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia"** per la categoria dei Dirigenti;
- l'**auto aziendale in fringe benefit a uso promiscuo**;
- la **fornitura dell'alloggio in sub-locazione**.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la Banca può decidere il mantenimento del *benefit* auto e alloggio per un periodo massimo di 3 mesi.



Le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti cessati, fino alla naturale scadenza annuale⁵⁶.

I *benefit* che non sono assegnati secondo i criteri sopra citati o che non rientrano in uno dei citati istituti sono considerati remunerazione variabile e pertanto assoggettati alle relative regole.

Per completezza, si segnala che 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 civile derivante da presunti fatti illeciti⁵⁷ 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.

4.4 La remunerazione variabile

4.4.1 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 4.4.2;
- 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 4.6;
- le componenti "*Non Core*" descritte nel paragrafo 4.4.3.

⁵⁶ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

⁵⁷ Escluso il caso di dolo.



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 e degli altri stakeholder**.

L'incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa è ricompresa entro il limite di 1:1 o inferiore nei casi previsti dalla disciplina regolamentare.

Tutti gli strumenti di remunerazione variabile, oltre ad essere neutrali rispetto al genere, sono:

- soggetti, laddove applicabili, ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli artt. 141 o 141-ter della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)⁵⁸;
- 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 determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in modo specifico con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di "aiuti di Stato"⁵⁹;
- assoggettati a *malus* e *claw back* all'eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 5.2;
- 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;
- vincolati a non 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 5.3.

⁵⁸ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 2.

⁵⁹ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 1.



RAF e RAS

Il *Risk Appetite Framework* (“**RAF**”) 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*.

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.

4.4.2 Le componenti “*Core*”

Le leve variabili classificate tra le componenti “*Core*” per il 2024, che saranno riconosciute dopo l’approvazione dei risultati di bilancio dell’anno di competenza, sono:

- **“Sistema Incentivante 2024”** - sistema volto, in continuità con il 2023, a incentivare il conseguimento di obiettivi definiti *ex ante*, coerentemente con le direttrici del Piano



Industriale 2022-2026, da parte del Personale Più Rilevante e delle ulteriori risorse chiave, caratterizzato da:

- condizioni di **attivazione ed erogazione formalizzate ex ante e trasparenti**, nel rispetto dei requisiti minimi patrimoniali di vigilanza⁶⁰;
- predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, **sia finanziari sia non finanziari**, connessi alla responsabilità sociale d'impresa, compresa la previsione di parametri ESG tali da consentire un costante collegamento tra sostenibilità nel tempo, *performance* corretta per il rischio, conformità e remunerazione⁶¹;
- **identificazione ex ante e previsione di meccanismi di rimodulazione ex post dei "bonus pool"**, in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca secondo un approccio di *funding ratio* sulla redditività effettivamente generata;
- **bonus target individuali predefiniti** (per ruolo o aggregazioni di ruolo);
- ove sussistano le condizioni, **erogazione secondo i criteri di differimento e composizione tra cash e strumenti finanziari** coerenti anche con le normative più stringenti previste per le banche con "aiuti di Stato"⁶² e con i vincoli derivanti dai *commitment* descritti nel paragrafo 4.1.

Per tutti i dettagli del "Sistema Incentivante 2024" cfr. par. 4.5.2 e 4.5.3.

- **Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo** - subordinate al raggiungimento di obiettivi, a livello di Gruppo/Società, di redditività corretta per il rischio oltre che di livelli soglia di liquidità e patrimonio⁶³. L'assegnazione dell'importo variabile avverrà al raggiungimento degli obiettivi annuali di Gruppo e di struttura, anche non finanziari, tenendo anche conto dell'apporto professionale e delle attività svolte⁶⁴. È anche contemplata l'introduzione della premialità aziendale, definita attraverso il confronto con le OO.SS., che potrà prevedere anche l'erogazione in forma "welfare".

In ottemperanza alla normativa vigente in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari", nonché dei recenti aggiornamenti in materia MIFID, tali sistemi sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela,

⁶⁰ CRD V artt. 141 e 141-ter o, nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD).

⁶¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

⁶² Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 1.

⁶³ Soggetta alle medesime condizioni di attivazione del "Sistema Incentivante 2024" descritte nel paragrafo 4.5.3.

⁶⁴ La remunerazione variabile del personale addetto ai reclami, ove prevista, prende in considerazione il livello di soddisfazione e la fidelizzazione dei Clienti.



contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e, con riferimento al personale che propone prodotti e servizi bancari e ai rispettivi responsabili, non saranno collegati all'offerta di specifici prodotti finanziari.

Tali sistemi, quando includono la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, si ispirano ai medesimi principi sopra riportati e sono volti a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse tra la Banca ed i suoi clienti.

Sono previste, inoltre, apposite cautele che possono condurre fino alla mancata corresponsione del premio, per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del Codice Etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare. Sono inoltre soggette alle medesime regole di *malus* e di *claw back* di cui al paragrafo 5.2.

Sono altresì previsti, per specifiche categorie di *business* – ad esempio Mercato *Private* – determinati strumenti incentivanti subordinati al raggiungimento di obiettivi sia qualitativi sia quantitativi, assegnati a *cluster* predefiniti di popolazione.

Per completezza, nell'ambito delle società non bancarie del Gruppo, si segnala che Magazzini Generali Fiduciari di Mantova S.p.A., ha attivato, tramite accordo di contrattazione integrativa, un premio aziendale di rendimento per il triennio 2022-2024. Il sistema è rivolto ai dipendenti a libro paga della controllata, prevalentemente operai ed è legato alle *performance* commerciali della società stessa.

4.4.3 Le componenti "Non Core"

Nell'ambito delle componenti "Non Core" della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti, erogati in via continuativa a dipendenti 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 elevate⁶⁵.

Più in dettaglio:

I. 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 rapporto⁶⁶, 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 predefinita e basata sui livelli di portafoglio.

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

II. Attribuzioni legate alla permanenza

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 applicabile⁶⁷, 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

⁶⁵ 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.

⁶⁶ 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 al paragrafo 4.6 in materia di *severance*).

⁶⁷ Di norma 6 o 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).



compenso definito *ex ante* e con previsione di una penale a proprio carico in caso di violazione dell'impegno.

Entrambi gli strumenti sono utilizzati in prevalenza per dipendenti 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 dipendenti del comparto *Private*. Il riconoscimento degli importi è subordinato alla permanenza in servizio alla data di erogazione⁶⁸ e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 4.4.1. 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 par.4.4.1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. Trasparenza, MIFID II, *Insurance Distribution Directive*) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quali 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'assunzione⁶⁹);

⁶⁸ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

⁶⁹ Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.



- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singoli dipendenti che si sono particolarmente distinti a livello individuale;
- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio del dipendente 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). Ad un membro del personale non può essere riconosciuto più di un *retention bonus* salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai **bonus d'ingresso**, tutti i restanti riconoscimenti 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 fissa⁷⁰) vengono corrisposti in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- per i dipendenti che fanno parte del Personale Più Rilevante, sono osservate le modalità di erogazione previste al paragrafo 4.5.1 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento a clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *Cluster* di appartenenza;
- per il restante personale il corrispettivo è corrisposto interamente *up-front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw back* (vedi par. 5.2).

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

Rientrano nella componente "*Non Core*" eventuali *benefit* assegnati e non qualificabili come remunerazione fissa.

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

⁷⁰ Ai sensi di quanto previsto ai parr. 2.2.2 e 2.2.3 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.



L'erogazione di tutti gli strumenti indicati nel presente paragrafo, 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 vigente⁷¹ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

4.5 Il Personale Più Rilevante 2024

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante 2024, dettagliato nel paragrafo 5.1, ha portato all'identificazione di n. 158 soggetti, in diminuzione rispetto al 2023 (n. 176 indicati nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti"). Tale diminuzione è principalmente dovuta all'ulteriore semplificazione della struttura organizzativa del Gruppo avvenuta mediante l'incorporazione delle società MPS Capital Services e MPS Leasing & Factoring.

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

Criteria per l'identificazione del Personale Più Rilevante - 2024	n.
Amministratore Delegato della Banca	1 (*)
Altri Amministratori con incarichi esecutivi	
Amministratori non esecutivi	25
Direttore Generale della Banca e Vice Direttore Generale Commerciale Vicario	2
Responsabili delle principali linee di <i>business</i> , funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	79 (**)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	14
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	27
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	11
Totale Complessivo	158

(*) L'Amministratore Delegato oltre a tale carica ricopre anche il ruolo di Direttore Generale

(**) Inclusi i Direttori Generali delle Società del Gruppo

⁷¹ Effettuando quindi il pagamento, fra l'altro, 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. 5.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nel par. 5.2.



4.5.1 Regole di base della remunerazione variabile

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 temporali a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di “importo particolarmente elevato”) e del *Cluster* di Personale Più Rilevante;
- la determinazione dell’“importo particolarmente elevato” della componente variabile nella misura di Euro 424.260, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca percepita nel 2023 (i.e. 10 x Euro 50.644 = Euro 506.440);
 - 25% della remunerazione complessiva media degli “*high earners*” italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA⁷² (i.e. 25% di Euro 1.697.040= Euro 424.260);
- la limitazione della remunerazione complessiva erogata nel 2024 (e in ciascun anno di permanenza della configurazione di “aiuti di Stato”), comprensiva della componente fissa e delle quote di remunerazione variabile eventualmente erogabili nell’anno nell’ambito del *bonus* maturato, ad un importo non superiore a Euro 473.700, pari a 10 volte la retribuzione media (monetaria) dei dipendenti della Banca nel 2022 (c.d. *salary cap*)⁷³;
- di subordinare al *disposal* della partecipazione dello Stato, con riferimento ai *Senior Manager* e *Key Functions holder*⁷⁴, il pagamento della quota di *bonus* “erogabile”, ma eccedente, congiuntamente alla componente fissa, il limite sopra indicato (fermi restando gli ulteriori differimenti e/o *retention*, in linea con lo schema disciplinato dalla

⁷² Report EBA/Rep/2023/05 del 19 gennaio 2023 “*Report on high earners*”.

⁷³ Per approfondimento su *salary cap* si rimanda al par. 4.1.

⁷⁴ Responsabili di Direzione della Capogruppo e Direttori Generali.



politica di remunerazione, per le quote non ancora maturate o soggette a retention alla data del *disposal*);

- l'applicazione, fintanto che la Banca sarà beneficiaria di "aiuti di 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)⁷⁵;
- per il Personale Più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto tra remunerazione variabile e quella fissa non supera il limite di un terzo;
- l'assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel paragrafo 5.2.

Di seguito la classificazione del Personale Più Rilevante, così come risultante dall'applicazione dei criteri descritti nel paragrafo 5.1:

<i>Cluster</i>	<i>Tipologia ruoli inclusi nel Cluster</i>
I <i>Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttore
II <i>Cluster</i>	Generale Commerciale e Vicario, altri membri del Comitato Direttivo e DG Widiba
III <i>Cluster</i>	Vertici principali società, Dirigente Preposto, Responsabili 1° livello Capogruppo con <i>grade</i> elevato, Responsabili Direzioni Società con <i>grade</i> elevato, Direttori Territoriali Retail e Direttori Imprese e Private
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

⁷⁵ Salvo quanto illustrato al par. 4.7.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.



L'erogazione al Personale Più Rilevante delle componenti variabili 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>	25	-
II <i>Cluster</i>	14	100% (*)
III <i>Cluster</i>	76	80% (*)
IV <i>Cluster</i>	9	100% (**)
V <i>Cluster</i>	34	60% (*)
Totale	158	

(*) Fermo restando il limite di un terzo per le Funzioni Aziendali di Controllo.

(**) Cfr. par. 4.7.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

2) Percentuali di bilanciamento del variabile tra *cash* e strumenti finanziari⁷⁶

Importo	<i>Cluster</i>	<i>Cash</i>	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	II <i>Cluster</i>	40%	60%
	III <i>Cluster</i>		
	IV <i>Cluster</i>	50%	50%
	V <i>Cluster</i>		

3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia⁷⁷

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

⁷⁶ Sopra la soglia di significatività indicata per *Cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

⁷⁷ Da definire per il Gruppo su valori superiori a quelli normativamente previsti per le altre banche, vista la presenza di "aiuti di Stato" (cfr. Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V).



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 424.260)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62% (*)	Almeno 62% (*)
Altri importi	II Cluster	60%	Almeno 52% (*)	Almeno 52% (*)
	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 industriale 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	Anni tra valutazione e pagamento prima quota	Holding period componente up front	Holding period componente differita
II Cluster	5			
III Cluster		1	2	1
IV Cluster	4			
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. 5.2) 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'anno⁷⁸:

Malus		
Tier1 Ratio	>	Risk Capacity 2024
NSFR	>	Risk Capacity 2024
RAROC	>	0

Con riferimento alla componente non ricorrente dei consulenti finanziari di Banca Widiba (di seguito "Widiba") trovano applicazione le specifiche condizioni di accesso illustrate nel par. 4.7.3.

6) Meccanismi di *claw back* operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 5.2).

Ad eccezione delle previsioni per gli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica (cfr. par. 4.6), a partire dal 2021 la Banca ha adottato per il Personale Più Rilevante le soglie di significatività della remunerazione variabile al di sotto delle quali ogni pagamento è interamente *cash* e *up-front*, previste nella Circolare 285 di Banca d'Italia in recepimento della CRD V⁷⁹; quindi per il Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**⁸⁰ pari a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua.

Esempi applicazione soglia di significatività del variabile - Circolare 285

Remunerazione complessiva	Remunerazione variabile		
	40.000 €	50.000 €	51.000 €
110.000 €	<i>pay-mix/differimento</i>	<i>pay-mix/differimento</i>	<i>pay-mix/differimento</i>
140.000 €	<i>cash/up-front</i>	<i>pay-mix/differimento</i>	<i>pay-mix/differimento</i>
160.000 €	<i>cash/up-front</i>	<i>cash/up-front</i>	<i>pay-mix/differimento</i>

⁷⁸ Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli artt. 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.

⁷⁹ Articolo 94 par. 3 lett. b della CRD V.

⁸⁰ La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 4.6.



4.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di MPS è composta da una componente fissa e da una componente variabile annuale riconosciuta, verificato il conseguimento degli obiettivi assegnati *ex ante*, e progettati in una prospettiva temporale lungo termine.

Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile
<p>La remunerazione fissa di riferimento ha natura stabile e irrevocabile (i.e. non può essere unilateralmente ridotta dalla Banca, al di fuori dei casi previsti dalla legge); 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 e tenuto conto delle prassi di mercato.</p> <p style="text-align: center;">Focus "commitment MPS"</p> <p>La remunerazione fissa di riferimento dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è soggetta ai limiti definiti dai c.d. <i>commitment</i>, ossia gli impegni presi con la Commissione Europea contestualmente all'approvazione del Piano Industriale. In costanza di <i>commitment</i> la remunerazione erogata non potrà superare il salario medio 2022 dei dipendenti moltiplicato per 10 (<i>salary cap</i>), pari a Euro 473.700.</p>	<p>In coerenza con le previsioni regolamentari, le linee guida degli investitori e gli interessi dei più ampi <i>stakeholders</i>, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario del "Sistema Incentivante 2024".</p> <p>Il <i>Pay-Mix</i> teorico, considerando il livello massimo di remunerazione variabile maturabile in presenza di <i>extra-performance</i> e verificata la capienza del <i>bonus pool</i> e il superamento delle condizioni di accesso, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">- una incidenza massima del 100%, e- una incidenza <i>target</i> del 75% rispetto alla remunerazione fissa di riferimento. <p style="text-align: center;">Focus "commitment MPS"</p> <p>La componente variabile di remunerazione eventualmente "maturata", in considerazione dei limiti di remunerazione erogabile correlati al <i>salary cap</i> e delle deroghe consentite, potrà essere erogata unicamente a valle del <i>disposal della partecipazione pubblica</i>, fermi gli ulteriori differimenti e <i>holding period</i>, in linea con gli schemi descritti nel paragrafo 4.5.1.</p>



Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (“Sistema Incentivante 2024”) è finanziato attraverso un meccanismo di *bonus pool* correlato ai risultati reddituali raggiunti - misurati considerando il Risultato Operativo Netto - e tenuto conto dell’andamento dei principali indicatori di rischio (c.d. “CRO Dashboard”), nell’ambito della quale è stato adottato uno schema più prudentiale per il 2024 con un range *Appetite - Limit - Tolerance* rispetto al range 2023 posizionato su *Appetite - Tolerance - Capacity*.

L’attribuzione del *bonus* è inoltre subordinata al conseguimento delle condizioni cancello, c.d. *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, che per il 2024 sono così definiti:

Entry Gate del Sistema		
Prerequisito: presenza di Utile di Esercizio 2024		
Tier1 Ratio	>	Risk Tolerance 2024
NSFR	>	Risk Tolerance 2024
RAROC		Positivo

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, l’effettiva assegnazione del *bonus* e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l’analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi.

Per il 2024 la scheda obiettivo dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è costituita dai seguenti obiettivi:

Area	KPI	Peso	Livello Min	Livello Target	Livello Max
Economico- Finanziaria (KPI Condiviso)	Risultato Operativo Netto (RON)	40%	Budget -5%	Budget	Budget +5%
KPI Individuale	Cost/Income	20%	Risk Limit	Risk Appetite	Risk Appetite -2,5%
KPI Individuale	NPE Ratio	20%	Risk Limit	Risk Appetite	FY 2023 Actual
KRI Gestione del Rischio	Tier1 Ratio Gruppo	10%	Risk Limit	Risk Appetite	Risk Appetite +100 basis point
ESG	KPI ESG Composito	10%		vedi focus specifico	



Focus ESG

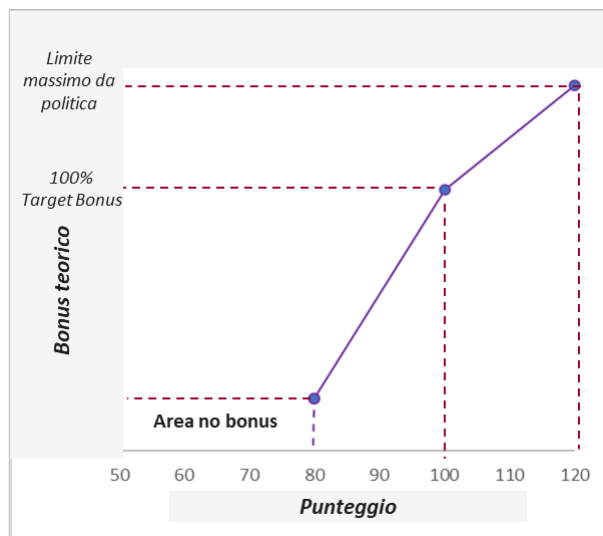
Le priorità ESG definite per il 2024 sono strettamente correlate al Piano di Sostenibilità; in dettaglio, il KPI ESG è composto dai seguenti indicatori con valori *min/target/max* predefiniti in coerenza con il Piano stesso.

Indicatori	Peso	Livello Min	Livello Target	Livello Max
1 Volumi ESG erogati verso <i>target</i>	2,5%			
2 % Raggiungimento programma ESG	2,5%			
3 % Genere meno rappresentato negli incarichi di responsabilità	2,5%			
4 Definizione <i>road map</i> strategica ESG	2,5%			

Il Consiglio di Amministrazione, attraverso la valutazione delle competenze manageriali misurate rispetto alle aree chiave del “Modello di *Leadership*” della Banca, può confermare, incrementare fino al 20% o decurtare del 20% il punteggio conseguito con la scheda obiettivo quantitativa.

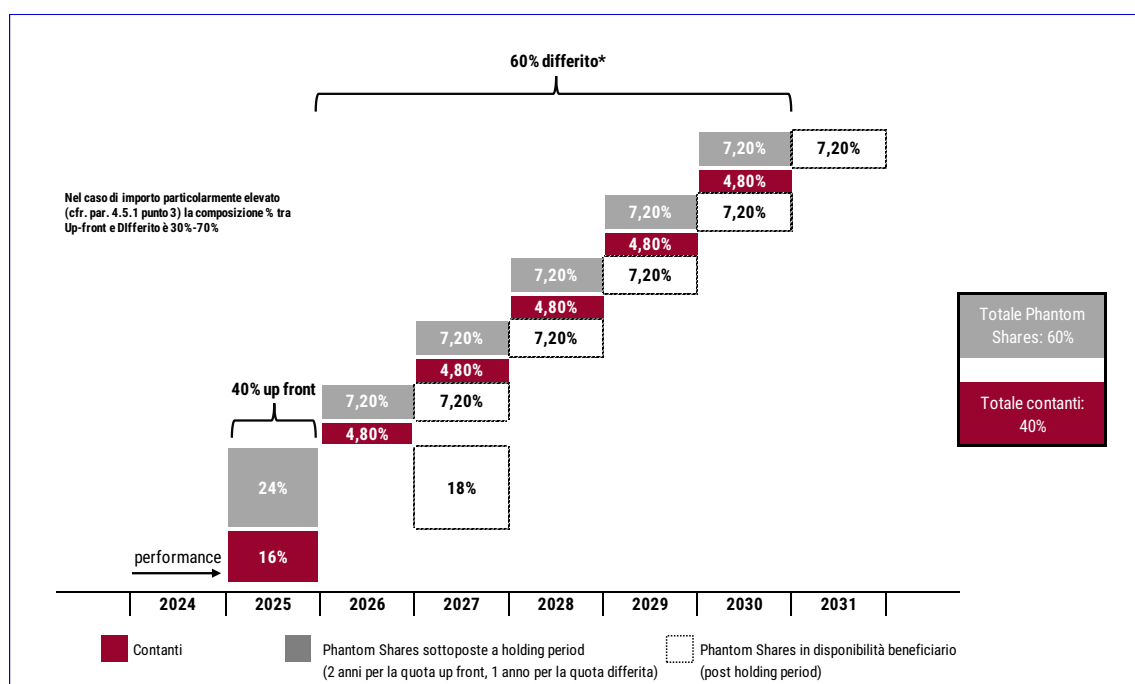
In presenza di *bonus pool* capiente, verificata l’assenza di *malus* individuali, il *Bonus* viene calcolato in funzione del punteggio finale conseguito e tenuto conto della seguente Curva di incentivazione:

- con un punteggio finale pari al 100% è prevista l’assegnazione del 100% del *Target Bonus*;
- con un punteggio finale pari all’80%, assegnazione del 60% del *Target Bonus*;
- con un punteggio inferiore all’80%, non è prevista l’assegnazione del *Bonus*;
- con un punteggio superiore al 100% è previsto l’incremento lineare del *Target Bonus*, fermo restando il limite massimo previsto dalle politiche di remunerazione ed incentivazione in base al *Cluster* di appartenenza.



La modalità di erogazione del *bonus* maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivo, fermi i vincoli derivanti dai *commitment*, descritti nel paragrafo 4.1, è coerente con quanto previsto dalla normativa, al fine di conseguire l'allineamento al rischio *ex post*, sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo e, quindi, la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

In particolare, il *bonus* maturato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale in virtù dei risultati conseguiti, è soggetto agli stringenti schemi di *Pay-Out* (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti per il *Cluster II* nel paragrafo 4.5.1 secondo lo schema di seguito rappresentato:





Le effettive erogazioni sono inoltre subordinate al *disposal* della partecipazione pubblica. L'orizzonte temporale complessivo, considerando l'anno di valutazione delle *performance*, i successivi 5 anni di differimento e l'anno di *holding period* con riferimento alle quote in *Phantom Shares*, è coerente con le previsioni regolamentari di settore e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

4.5.3 Il "Sistema Incentivante 2024"

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine ("Sistema Incentivante 2024") per il restante Personale Più Rilevante, incluso il Vice Direttore Generale Commerciale e Vicario ed i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, ha le medesime caratteristiche definite per l'Amministratore Delegato, ivi incluso il meccanismo di *bonus pool* e le condizioni di accesso (c.d. *entry gate*), ferme le eventuali specificità in funzione del *Cluster* di riferimento.

L'effettiva assegnazione del *bonus* e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Di seguito l'esemplificazione della articolazione degli obiettivi quantitativi con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica:

	Area	Indicatore
1)	Economico-Finanziaria	1 Obiettivo condiviso 1/2 Obiettivi individuali
2)	Gestione del Rischio	Obiettivo di rischio/Indicatore <i>Risk Adjusted</i>
3)	Pianificazione Strategica	Progetti/Iniziative da <i>MasterPlan</i> di Piano
4)	ESG	KPI ESG Combinato

Anche con riferimento ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica la valutazione delle competenze manageriali misurate rispetto alle aree chiave del modello di *Leadership* della Banca, può confermare, incrementare fino al 20% o decurtare del 20% il punteggio conseguito con la scheda obiettivo⁸¹. Si applica la medesima curva di incentivazione descritta per

⁸¹ Il *bonus* può essere azzerato in caso di valutazione della *Leadership* agita inferiore alla soglia minima.



l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (per tutti i dettagli cfr. par. 4.5.2). Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Dirigente Preposto e il Responsabile delle Risorse Umane è confermato il principio di evitare obiettivi collegati ai risultati economici. In particolare, il *bonus* maturato in virtù dei risultati conseguiti, è soggetto agli stringenti schemi di *Pay-Out* (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti per il *Cluster* II nel paragrafo 4.5.1 e le effettive erogazioni sono inoltre subordinate al *disposal* della partecipazione pubblica. L'orizzonte temporale complessivo, considerando l'anno di valutazione delle *performance*, i successivi 4-5 anni (in funzione del *Cluster* di appartenenza) di differimento e l'anno di *holding period* con riferimento alle quote in *Phantom Shares*, è coerente con le previsioni regolamentari di settore e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

4.6 I 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)⁸² 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.

⁸² 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.



La *severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nella ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con esclusione pertanto delle dimissioni volontarie, e 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) e di eventuali compensi per patti di non concorrenza **non superano** un importo corrispondente a **24 mensilità di retribuzione** (per ulteriori informazioni si rimanda al paragrafo 4.10).

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)⁸³ 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, questi sono disciplinati, con clausole di *good e bad leavership*, nei documenti informativi dei piani stessi.

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*, questa⁸⁴ 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 degli artt. 141 o 141-ter della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD);
2. non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 5.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento⁸⁵.

⁸³ 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).

⁸⁴ Ferme le fattispecie di deroga previste al par. 2.2.3, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, delle 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. In materia di *severance* vedasi par. 4.10.

⁸⁵ 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 (cfr. par. 5.2).

Fattori di determinazione delle mensilità da riconoscere in caso di *severance*:

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	Nullo/Basso	0
	Medio	2
	Alto	4
<i>Performance</i> della Banca, al netto dei rischi	Positiva	0
	Negativa	-2
	Non rilevante	0
Impatto sulla retribuzione contrattuale dell'assoggettamento a <i>salary cap</i>	Basso	1
	Medio	2
	Alto	4
Condizioni individuali del dipendente (*)	SI	3 (MAX)
	NO	0

(*) Tale fattore, in una prospettiva di solidarietà, 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 del dipendente (fattore valorizzato previo formale accertamento documentato), per i soli dipendenti operativi 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.

Alla luce del fatto che la Banca tutt'ora beneficia degli "aiuti di Stato", tutti i parametri sopra indicati sono stati definiti in una prospettiva di contenimento dei costi e della loro prudentiale determinazione.

In conformità con 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* 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 Gruppo (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

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.

Possono essere definiti inoltre con singoli *manager* **impegni di non concorrenza** 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). I relativi corrispettivi vengono determinati - 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 possono eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal *manager* parametrata al periodo di durata del patto.

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

- non soggiace alle previsioni di cui al presente paragrafo per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;
- è soggetto, invece, alle previsioni di cui al presente paragrafo 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.

4.7 La remunerazione dei consulenti finanziari

4.7.1 L'offerta fuori sede

A decorrere dal 29 dicembre 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**" tramite dipendenti iscritti all'albo dei consulenti finanziari all'uopo abilitati e dotati di apposito mandato a operare per conto della Banca. L'offerta fuori sede riguarda il collocamento di



OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative⁸⁶, e la raccolta e trasmissione ordini in amministrato sul mercato secondario.

Allo stato attuale, la remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo prevista una componente provvigionale.

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

A decorrere dal 29 maggio 2019, la Banca ha dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4 marzo 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 inoltre 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).

4.7.2 La rete dei consulenti finanziari di Widiba

I consulenti finanziari (di seguito anche “CF”) 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 mandato⁸⁷.

La Rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

⁸⁶ Tramite il servizio di Consulenza definito dalla normativa di Banca Monte dei Paschi.

⁸⁷ 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.



- n. 566 CF, di cui:
 - n. 1 Responsabile Nazionale Rete (*Head of Advisors* - HoA);
 - n. 6 *Area Manager* (AM) - 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. 45 *District Manager* (DM), che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

A partire da febbraio 2023 Widiba, ha messo a disposizione della Rete dei CF la possibilità di gestire la clientela tramite apposito “*Team CF*” avente una delle seguenti finalità:

- “*Team Next Generation*” - per la gestione di un efficace passaggio generazionale e la successiva cessione di portafoglio;
- “*Team Partnership*” - per migliorare l’attività di assistenza, supporto commerciale e consulenziale alla clientela.

Il *Team CF* è composto da 2 CF (il “*CF Leader*” e il/i “*CF Partner*”) che possono appartenere ad Aree Territoriali differenti. Il *CF Leader* e il/i *CF Partner* devono anche essere iscritti al Registro degli intermediari assicurativi di cui all’articolo 109 del Codice delle assicurazioni private (D. Lgs. n. 209/2005). Con la costituzione del *Team* il *CF Leader* e il/i *CF Partner* stabiliscono l’aliquota di Split (*range* 1% - 99%) da applicare, per l’intera durata dell’accordo, sia per la parte di remunerazione ricorrente che per i flussi di raccolta utili alla determinazione della componente non ricorrente, sull’intero portafoglio di prodotti/servizi dei clienti rientranti nel perimetro del *Team CF*.

A supporto delle attività espletate dalla struttura manageriale in ambito *recruiting* sono state affiancate le seguenti figure (consulenti finanziari) non facenti parte della gerarchia manageriale:

- *National Recruiting Manager* (NRM), a diretto riporto dell’HoA;
- *Area Recruiting Manager* (ARM), a diretto riporto dell’NRM;
- *Recruiting Manager* di Area (RM), a diretto riporto dell’*Area Manager*

Invece, a supporto delle attività espletate dalla struttura manageriale in ambito formazione/*training on the job* sono state affiancate le seguenti figure (consulenti finanziari) non facenti parte della gerarchia manageriale:



- *Group Manager/Group Manager Supervisore* (a diretto riporto del DM/AM);
- Formatori di prodotto e strumenti applicativi (a diretto riporto del DM/AM).

Il sistema remunerativo dei CF, a differenza di quello proprio del personale dipendente, è costituito da provvigioni di diversa natura, a seconda della tipologia di attività svolte e dei prodotti collocati.

La remunerazione complessiva⁸⁸ dei CF 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 del consulente ed è rappresentata dalla **remunerazione provvigionale**, riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati;
- 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). A tal fine è stata sviluppata una specifica metodologia intesa a valutare in maniera continuativa il profilo di rischio complessivo dei singoli CF 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.

⁸⁸ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 100 delle "Guidelines EBA".



LA SOSTENIBILITA' IN WIDIBA

Il percorso continuo di crescita e sviluppo della rete dei consulenti di Widiba, si articola in una serie di iniziative formative finalizzate alla valorizzazione delle competenze distintive (*hard* e *soft*) e alla promozione della diffusione di una corretta cultura aziendale, attraverso attività mirate e un ambiente di lavoro equo, inclusivo, e sempre più attento alla sostenibilità. Widiba eroga ai consulenti finanziari ogni anno circa 75 ore di formazione pro-capite.

La certificazione ISO-WISE ai sensi delle norme UNI 11348 nelle parti 1-2-3 e ISO 22222 rappresenta per Widiba un punto di forza e distintività sul mercato. Con l'obiettivo di diffondere il modello di certificazione - basato su etica, trasparenza e chiarezza - sono state erogate circa 1.500 ore di formazione nell'anno 2023, che hanno consentito ad altri 43 CF di superare l'esame per l'iscrizione all'albo di Accredia, accreditandosi come Pianificatori Finanziari Economico-Patrimoniali di Banca.

Tra le iniziative formative che si focalizzano sulla sostenibilità, grande spazio è stato dedicato nel 2023 ai percorsi formativi ESG. Complessivamente sono state erogate circa 5.300 ore (di cui oltre 2.000 in aula/*webinar*) per sviluppare cultura e aumentare la sensibilità sui temi della finanza sostenibile.

Tutta la rete è stata inoltre formata sulle novità introdotte:

- dall'ultima versione del Codice Etico di Gruppo, in cui sostenibilità, inclusione, pari opportunità e tutela dell'ambiente sono protagonisti assoluti recepiti anche nel Modello organizzativo di Widiba;
- dal Modello organizzativo 231 di Widiba per far sì che ciascun consulente faccia la propria parte nell'agire consapevolmente nel rispetto delle linee guida e di comportamento delineate dal modello.

Widiba cura diverse iniziative di educazione finanziaria in sostegno del benessere sociale per supportare nel concreto privati, giovani e famiglie nella gestione consapevole dei loro risparmi.

Per far questo Widiba eroga percorsi formativi specialistici in favore dei CF. La formazione è finalizzata a preparare i consulenti a saper accompagnare i clienti verso una piena consapevolezza finanziaria, a saperli educare accrescendone la cultura finanziaria e migliorandone il processo decisionale. Le ore di formazione erogate nell'anno superano le 1200.

4.7.3 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") e sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (es. *contest* annuali con premi sotto forma di corsi di formazione).

Tali sistemi, in conformità con regole, criteri e processi definiti per tutto il personale del Gruppo e quindi neutrali rispetto al genere⁸⁹, 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, determinando 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;

⁸⁹ Con il programma WOW, "Women of Widiba", progetto nato con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza del valore femminile e delle caratteristiche strategiche delle donne nella consulenza finanziaria, Widiba promuove la presenza femminile in ambito finanziario facendosi portatrice della lotta agli stereotipi di genere, valorizzando la componente femminile sia nella consulenza finanziaria sia a livello di *management*: il comitato di direzione, ad esempio, è composto per l'80% da professioniste. Ad oggi, fanno parte della Rete di Widiba n. 109 professioniste pari al 19% della Rete di consulenza finanziaria. L'impegno per l'inclusione e la parità di genere, si traduce anche nell'obiettivo di incrementare ulteriormente il numero di colleghe su tutto il territorio. In coerenza con questo orientamento, Widiba ha avviato nel corso del 2022 e per tutto il 2023, diverse iniziative a supporto sia dell'imprenditorialità femminile, coinvolgendo le consulenti finanziarie della Rete, sia iniziative come, ad esempio, il progetto di ricerca "Donne e denaro: una sfida per l'inclusione" in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore e la *Partnership* con "Freeda Media" per una sensibilizzazione sui temi dell'inclusione e dell'educazione finanziaria.



- 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**. Tali meccanismi 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 esercitabili, agli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatesi erronei. Le clausole di *claw back* si attivano non oltre cinque anni dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile 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. 5.3).

Ove riconosciute a consulenti finanziari ricompresi tra i membri del Personale Più Rilevante, le remunerazioni non ricorrenti sono erogate con le modalità *infra* indicate per il IV *Cluster* al paragrafo 4.5.1 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 per il Personale Più Rilevante è di 1:1⁹⁰. A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 della Capogruppo, 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 trattenerne, ingaggiare e attrarre figure chiave per il *business*. Nell'esercizio 2020 Widiba, avendo ottenuto la prevista autorizzazione da parte della Vigilanza, ha proceduto con la modifica del proprio Statuto, approvata dalla propria Assemblea in data 01 aprile 2020, introducendo la facoltà di innalzare il rapporto variabile/fisso fino a 2:1. Per Widiba l'eventuale innalzamento del rapporto variabile/fisso fino al limite massimo di 2:1 dovrà essere oggetto ad apposita delibera dell'assemblea di Widiba stessa.

⁹⁰ 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 Titolo IV - Politica di remunerazione, riconoscimento ed erogazione della remunerazione variabile al Personale Più Rilevante).



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, considerato 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 pluriennale (genericamente 9 anni) e possibilità di liquidazione parziale ogni tre anni. 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 consulenti finanziari 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 determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale a una percentuale stabilita.
- **Sistema premiante (Premio Produttività – Premio Qualità):** 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 simili. All'interno di tale sistema possono rientrare i *contest* di periodo e/o annuali basati sul raggiungimento di obiettivi specifici coerenti con gli obiettivi di *budget*. Il sistema premiante, per alcune predeterminate figure, può avere oltretutto valenza annuale, anche valenza pluriennale con un periodo di osservazione legato ad obiettivi di un periodo più lungo (2 o 3 anni).
- **Bonus recruiting:** a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete. Il *bonus* può essere liquidato in misura percentuale e/o fissa in caso di inserimento rispettivamente di consulenti finanziari (*senior/bancari/CF junior*) o *manager* referenti di un gruppo di consulenti in trattativa⁹¹.
- **Patti di stabilità:** beneficio economico condizionato alla permanenza nella rete Widiba ed al mantenimento delle masse gestite dal consulente a una 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 ed è mantenuto per tutto il

⁹¹ Vi è stato un aggiornamento in termini di processo, di criteri di calcolo e di liquidazione di tale beneficio economico.



periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Lo strumento viene utilizzato a favore di figure chiave di Rete.

- **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* 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 riconosciuta *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.
- **Rimborso Spese:** beneficio economico riconosciuto al consulente, previo raggiungimento di obiettivi commerciali, come contributo per:
 - i) la gestione di un ufficio personale o costi logistici e arredi, inclusi costi di eventuali collaboratori;
 - ii) lo sviluppo dell'attività di *Recruiting*;
 - iii) l'attività di formazione erogata dagli *Specialist* di prodotto in presenza di obiettivi di produttività e qualità misurati su uno specifico periodo di tempo;
 - iv) l'avvio ed il consolidamento dell'attività di consulenza-sviluppo commerciale sul territorio della clientela;
 - v) polizze assicurative sanitarie.
- **Maggiorazione Management Fee Bonus:** attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, al conseguimento di obiettivi prefissati.
- **Bonus Supervisione:** beneficio riconosciuto a scadenze prestabilite al *Group Manager* Supervisore, per l'attività di cui all'art. 78 RI 20307/18, al conseguimento, da parte del consulente finanziario supervisionato, di obiettivi prefissati.

L'erogazione dei sistemi di incentivazione è sottoposta a controlli svolti mensilmente dalla funzione *HR, Finance & Operations* di Widiba e, per quanto attiene al rispetto delle politiche di remunerazione, dalle Risorse Umane di Capogruppo.



4.8 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.

4.9 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare 285, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante di Gruppo (cfr. par. 4.5.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le erogazioni che dovessero concretizzarsi nel 2024, ad eccezione di quanto previsto per Widiba e dettagliato nel successivo capoverso, la Banca utilizzerà le *Phantom Shares*, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dell'utilizzo delle stesse a tali fini - a riguardo si rinvia alle informazioni contenute nella Relazione agli azionisti pubblicata nel sito www.gruppompis.it - *Corporate Governance* - Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba, a seguito dell'approvazione da parte della propria Assemblea di un Piano di *Performance Shares* predisposto al fine di assolvere all'obbligo di corrispondere parte della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari ai propri consulenti finanziari facenti parte del Personale Più Rilevante, utilizza per la corresponsione della remunerazione variabile 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.

4.10 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per i 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 3A 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 n. 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*;
- la possibilità di intervenire sui **parametri economici relativi al "Sistema Incentivante 2024"**;
- nell'ambito della *severance*, la definizione di un importo **superiore alle 24 mensilità** ed a **quanto previsto dalla specifica formula** (cfr. par. 4.6), 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 anche di consulenti esterni), nel rispetto delle procedure in materia di Parti Correlate e con delibera motivata da parte dell'organo aziendale competente (cfr. par. 2 "Regole di *Governance*"). La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.

5. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

Focus su alcuni processi chiave

Sono delineati alcuni dei principali processi relativi all'attuazione delle politiche di remunerazione:

- > identificazione del **Personale Più Rilevante**
- > gestione dei c.d. «*compliance breach*»
- > verifica assenza strategie di copertura («*hedging*»)

5.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Banca si è dotata di un'apposita normativa aziendale "Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante", parte integrante della presente politica di remunerazione. In particolare, 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 secondo il Regolamento Delegato UE 2021/923 e i criteri introdotti dalla Circolare 285⁹², che in recepimento della CRD V, individua le categorie di personale da considerarsi come Personale Più Rilevante.

⁹² Cfr. in particolare quanto previsto ai parr. 6 e 6.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, delle Disposizioni di Vigilanza – introdotti per la prima volta dal 37° aggiornamento.



IL PROCESSO

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante, vede coinvolte a livello di Capogruppo le seguenti funzioni:

- **Controllo dei Rischi** - fornisce gli elementi di competenza per l'identificazione delle soglie relative ai criteri qualitativi dei "Regulatory Technical Standards"⁹³, sia a livello di Capogruppo sia per quelle Società del Gruppo classificate 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);
- **Pianificazione** - identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come "Credit Institutions";
- **Organizzazione** - presidia l'evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso. 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 previsti dai citati "Regulatory Technical Standards"⁹⁴;
- **Risorse Umane** - identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati relativi ai "criteri quantitativi"⁹⁵ e al "calcolo della remunerazione attribuita"⁹⁶;
- **Compliance e Legale** - supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- **Revisione Interna** - 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, mentre 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

⁹³ Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art.5 punti b), c), d), ed e).

⁹⁴ Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art.5 punti da c) fino a f).

⁹⁵ Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE articoli da 1 a 5.

⁹⁶ Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art.6.



processo di identificazione a livello individuale. È infatti responsabilità della Capogruppo assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

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.

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. 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 e/o di *business* 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 al Regolamento Delegato UE 923/2021, il Personale Più Rilevante identificato è suddiviso in cinque *Cluster* (rif. tabella *Cluster* par. 4.5.1).

CONSULENTI FINANZIARI

Per quanto riguarda i consulenti finanziari di Widiba (di seguito CF) 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.

Con riferimento ai criteri qualitativi, in virtù delle previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, il processo prevede l'inclusione nel Personale Più Rilevante del Responsabile Nazionale Rete e degli *Area Manager*. Il Gruppo ritiene inoltre di ricomprendere nel perimetro del Personale Più Rilevante i CF che soddisfano anche soltanto una delle seguenti soglie:

- un valore di portafoglio complessivo superiore a 150 milioni;



- un numero di clienti superiore al 2% del totale di quelli dell'intera rete di consulenza finanziaria di Widiba.

Per quanto riguarda invece i CF cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000⁹⁷, è prevista l'automatica inclusione nella categoria del Personale Più Rilevante.

Nel caso in cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una retribuzione superiore a Euro 500.000, ma inferiore a Euro 750.000, è seguito un articolato processo di valutazione circa la sussistenza o meno di un impatto sostanziale sul profilo di rischio, applicando una specifica metodologia di calcolo basata su un algoritmo che tiene conto di una serie di indicatori e parametri rappresentativi del grado di rischiosità dell'attività dei CF. Pertanto, rientrano nel perimetro del Personale Più Rilevante i CF con un profilo di rischio complessivo superiore a "medio – basso" e una retribuzione superiore a Euro 500.000.

5.2 Il 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.

La segnalazione delle violazioni sopra riportate, può provenire da organi aziendali di Gruppo (Funzioni Aziendali di Controllo, Legale e Rapporti di Lavoro), nonché da parte di un'autorità terza.

⁹⁷ Regolamento Delegato UE 923/2021 art. 6 comma 1, lett. a.



La Banca ha elaborato un'apposita procedura relativa all'accertamento di situazioni di potenziale *compliance breach*, alla valutazione della loro effettiva sussistenza e alla conseguente messa in atto dei meccanismi di correzione *ex post*, che si applica a tutto il personale ivi compresi i consulenti finanziari e i dipendenti cessati del Gruppo e delle altre società, anche estere (compatibilmente con il quadro normativo locale), appartenente o meno al perimetro del Personale Più Rilevante.

Tale procedura disciplina in maniera articolata, tra l'altro: le competenze delle funzioni e degli organi aziendali nelle diverse fasi del processo, nonché i tempi e le modalità del suo svolgimento; 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.

Sono regolati 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 degli stessi 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:

- per i dipendenti in servizio, tutte le remunerazioni variabili già corrisposte, o maturate ma non ancora corrisposte, rientranti nel perimetro della remunerazione variabile "Core" e "Non Core" (cfr. par. 4.4.2 e 4.4.3), 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*;
 - per il personale cessato, oltre alle remunerazioni variabili individuate come sopra, l'eventuale *severance* (cfr. par. 4.6) prevista nell'ambito di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
-



- tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni successivi a quello in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- per i consulenti finanziari di Widiba, la componente non ricorrente della remunerazione (cfr. par. 4.7.3) riferita per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) 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*.

5.3 Il processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. "hedging")

Nell'ambito di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, al fine di evitare possibili comportamenti contrari alle norme, è fatto divieto per tutto il personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla politica di remunerazione (c.d. "strategie di hedging").

Per assicurare il rispetto di tale divieto, la Banca ha previsto che la Funzione *Compliance*, di concerto e con il supporto della Funzione Risorse Umane:

- definisca e aggiorni i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
- individui 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;
- conduca verifiche sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale Più Rilevante.



È richiesto al Personale Più Rilevante di **comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati** che rientrino tra le tipologie preventivamente individuate, ed è previsto che il Personale Più Rilevante e le persone strettamente legate a quest'ultimo, attraverso specifiche pattuizioni, **comunicano 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)

Sezione II

La sezione compensi corrisposti è articolata in **due** parti:

- > nella prima parte si fornisce una **rappresentazione qualitativa** delle voci che hanno composto la remunerazione 2023
- > nella seconda parte **sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare** secondo le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Il Gruppo, come più diffusamente illustrato all'interno del Bilancio di esercizio e nella presentazione dei risultati preliminari approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2023, al 31 dicembre 2023 ha realizzato un utile netto pari a Euro 2.052 milioni (rispetto a una perdita di Euro 178 milioni nel 2022), ricavi complessivi per 3.797 milioni di Euro, in aumento del 21,7% rispetto all'anno precedente, confermando l'efficacia della strategia della banca commerciale, con il rafforzamento del proprio posizionamento ed un'organica profittabilità sostenibile.

Tale risultato è fortemente correlato, tra l'altro all'attuazione delle politiche retributive del Gruppo approvate nell'Assemblea del 20 aprile 2023, per mezzo delle quali, dopo numerosi anni di assenza, è stato riattivato il **Sistema Incentivante**, che sarà consuntivato ed erogato successivamente all'approvazione del Bilancio di esercizio 2023.

1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2023

1.1 La Governance

Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazione si è riunito 12 volte⁹⁸. Agli incontri di durata media di circa 1h e 30 minuti, hanno preso parte, di volta in volta per le tematiche presidiate, anche i responsabili delle funzioni aziendali competenti chiamati a fornire i necessari approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

Il Comitato ha provveduto in particolare ad assicurare le attività di supporto al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- definizione della politica aziendale di identificazione del Personale Più Rilevante per il 2023 e agli esiti della sua attuazione;

⁹⁸ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.



- definizione della proposta di politica di remunerazione per il 2023 per il Gruppo, con particolare riferimento ai criteri alla base dei sistemi di incentivazione per il Personale Più Rilevante;
- definizione degli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il Sistema Incentivante 2023;
- all'analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e alla verifica del divario retributivo di genere.

1.2 Dialogo con gli azionisti

La Banca attribuisce grande valore all'analisi annuale degli esiti delle votazioni assembleari, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle best practice di mercato attraverso il progressivo recepimento delle indicazioni provenienti da azionisti, investitori e *proxy advisor*.

L'esito di voto dell'Assemblea degli Azionisti del 2023 ha confermato un significativo gradimento per l'articolazione, i criteri generali e i livelli retributivi previsti oltreché fornire alla Banca un prezioso punto di riferimento per la elaborazione della Politica retributiva per il 2024 (Sezione I della presente Relazione). Si riporta di seguito l'esito della votazione:

- Sezione I – Politiche di remunerazione 2023 (voto vincolante⁹⁹): 98,984%
- Sezione II – Compensi corrisposti nel 2022 (voto non vincolante¹⁰⁰): 99,877%.

Si segnala che nella stessa Assemblea è stato approvato il piano di strumenti finanziari destinato alla remunerazione variabile e al pagamento di *severance* a favore di personale, con percentuale dei voti favorevoli pari al 99,597%¹⁰¹.

1.3 I compensi di Amministratori e Sindaci nel 2023

Oltre ai compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023 e dettagliati nella Sezione I – paragrafo 4.2, gli Amministratori e Sindaci beneficiano di una polizza assicurativa

⁹⁹ Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 *bis* del TUF.

¹⁰⁰ Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF.

¹⁰¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria oltre alla “*Directors & Officers Liability*” (*D&O*), che copre la responsabilità civile derivante da presunti fatti illeciti¹⁰² da questi compiuti nell’esercizio delle proprie funzioni. Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 30 marzo 2023, ha deliberato il rinnovo di quest’ultima polizza sostenendo un costo pari a Euro 5,30 milioni, incluse tasse ed oneri accessori, con massimale di Euro 100 milioni per la durata di un anno, con efficacia dal 1° maggio 2023 e scadenza 30 aprile 2024. Nel 2023 la copertura *D&O* non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Banca.

Si rimanda alla Tabella dedicata della Parte II della presente Sezione per l’indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso del 2023, conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

1.4. La remunerazione variabile dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale 2023

Secondo quanto previsto nella politica di remunerazione 2023, la remunerazione variabile annuale dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è legata al conseguimento degli obiettivi quali-quantitativi che sono stati approvati dal Consiglio, previa verifica delle condizioni di *entry gate* e l’effettiva disponibilità di *bonus pool*.

Per il 2023, la remunerazione variabile dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale prevedeva una incidenza *target* del 75% della remunerazione fissa fino al raggiungimento, in caso di *over-performance* sugli obiettivi assegnati (corrispondenti a punteggio del 120%), del limite massimo previsto dalle politiche di remunerazione nel rapporto variabile/fisso di 1:1.

Nelle due tabelle seguenti sono rappresentati i risultati ottenuti dall’Amministratore Delegato e Direttore Generale nell’anno 2023:

- a) in relazione agli obiettivi quantitativi, concernenti l’ambito economico finanziario e quello della gestione del rischio, i risultati ottenuti si collocano nella soglia di realizzazione massima.

¹⁰² Escluso il dolo.



Area	KPI	Peso	Min (80%)	Target	Max (120%)	Risultati 2023	Punteggio
Economico Finanziaria	Risultato Operativo Netto (RON)	40%	Budget -5%	Budget	Budget +5%	1.510,6 (€/mln)	48
	Cost/Income	20%			Risk Appetite -2,5%	8,5%	24
Gestione del Rischio	NPE Ratio	20%	Risk Tolerance	Risk Appetite	FY 2022 Actual	3,6%	24
	Tier1 Ratio Gruppo	10%			Risk Appetite +100 basis point	18,1%	12

b) In relazione agli obiettivi qualitativi, concernenti l'ambito della sostenibilità ambientale ed equità sociale, sono stati realizzati tutti e cinque gli obiettivi individuati, conseguendo anche in questo caso il massimo risultato possibile.

Area	KPI	Peso	Min (3 di 5)	Target (4 di 5)	Max (5 di 5)	Realizzazione	Risultati 2023	Punteggio
ESG	% Riduzione degli scope 1 vs 2017		2023 vs 2017 almeno pari al -60%			✓	-70%	
	Pre-certificazione parità di genere		Raggiungimento entro il 2023			✓	Dic 2023 acquisita la certificazione	
	% Nuovi finanziamenti ESG/totale nuovi finanziamenti	10%	Pari ad almeno il 15% a fine 2023			✓	16,5%	12
	% Stock AUM ESG/Stock AUM		Pari ad almeno il 40% a fine 2023			✓	44,7%	
	Obiettivi NET zero suggeriti dalla NZBA		Definizione obiettivi su 3 sub settori entro il 2023			✓	Si	

Si ricorda che la remunerazione complessiva annua, comprensiva delle quote fisse e variabili, in regime di permanenza dello Stato nel capitale sociale della Banca, non potrà essere superiore a 10 volte la retribuzione monetaria media dei dipendenti della banca percepita nel 2022 (corrispondente a Euro 473.700 - "salary cap"¹⁰³). La possibilità di erogare una remunerazione complessiva annua anche eccedente il *salary cap* è subordinata al *disposal* della partecipazione dello Stato, fermo restando le ulteriori regole di *Pay-Out* previste dal *Cluster* di appartenenza sotto descritte.

Pertanto, l'effettiva erogazione avverrà al venir meno dei *commitment* della Commissione Europea del 2 agosto 2022 (in ogni caso successivamente all'approvazione del Bilancio di esercizio 2023 da parte dell'Assemblea).

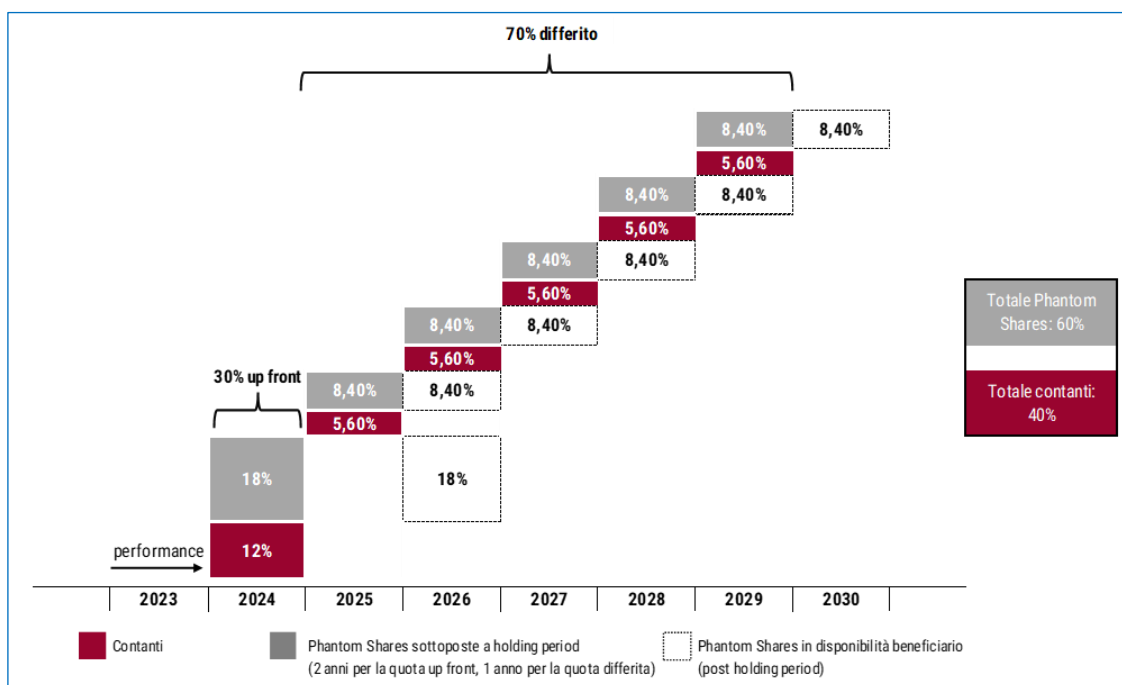
Pertanto, il riconoscimento del *bonus* maturato, pari al 100% della remunerazione fissa (quest'ultima cappata anche a Euro 473.700) è condizionato al *disposal* della partecipazione pubblica. Al verificarsi del *disposal*, il *bonus* sarà attribuito in considerazione dello schema di

¹⁰³ Per approfondimento su *salary cap* si rimanda al par. 4.1.



Pay-Out (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti in base alla classificazione del Personale Più Rilevante (*Cluster II*).

Il *Pay-Mix* prevede l'erogazione per il 40% in contanti e 60% in strumenti finanziari e, in caso di importo particolarmente elevato (maggiore di Euro 424.260), una componente differita del 70%. La quota *up-front* (sia in contanti che in strumenti finanziari) corrisponde pertanto al 30% del premio. Il differimento è previsto in 5 anni, in quote di pari ammontare e composizione (5,6% in contanti e 8,4% in strumenti finanziari), secondo lo schema di seguito rappresentato. La quota *up-front* in strumenti finanziari è soggetta ad un *holding period* di 2 anni, mentre le singole quote differite prevedono un *holding period* di 1 anno.



1.5 Le variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante

Nel corso del 2023 il perimetro del Personale Più Rilevante è passato da n. 176 dipendenti a n. 151¹⁰⁴ in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al paragrafo 5.1 della Sezione I.

¹⁰⁴ Rilevazione al 31 dicembre 2023.



Le informazioni quantitative sono fornite nella Sezione II Compensi Corrisposti – EU REM redatte ai sensi dell’articolo 450 del regolamento sui requisiti patrimoniali II (UE) n. 575/2013 (*Pillar III*).

1.6 L’andamento dei livelli retributivi per il personale del Gruppo

L’andamento dei livelli retributivi totali nel corso del 2023 è stato principalmente influenzato dal rinnovo del CCNL, da selettivi interventi retributivi su alcune figure chiave e dalla ricomposizione dell’organico del Gruppo (n. 16.737 dipendenti in forza effettiva al 31 dicembre 2023, con una flessione di 283 unità rispetto al 31 dicembre 2022).

Per il perseguimento dell’allineamento retributivo, con particolare attenzione alle **figure critiche per il business** e nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica, nel 2023 sono stati effettuati interventi per circa il 2,1% dei dipendenti.

A testimonianza, inoltre, delle politiche di valorizzazione della diversità e dell’inclusione del capitale umano della Banca, con particolare attenzione alla progressiva e sostanziale riduzione del **gender pay gap**, nel 2023 il 50,4% degli interventi sugli inquadramenti di *salary review* hanno interessato personale di genere femminile.

Al fine di rappresentare il *trend* retributivo degli ultimi esercizi, di seguito è riportato il relativo andamento degli ultimi 5 anni per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, i consiglieri di amministrazione, i dipendenti¹⁰⁵ e i risultati di Gruppo nello stesso arco temporale.

¹⁰⁵ Informazioni ai sensi della Direttiva UE 2017/828.



	Carica	Periodo	Valori 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Luigi Lovaglio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.23 - 31.12.23	947.400 ⁽¹⁾	100,0%	-	-	-
Componenti degli organi di amministrazione e di controllo							
Grieco Maria Patrizia	Presidente	01.01.23 - 26.03.23	25.972	-76,4%	0,0%	61,4%	-
Maione Nicola	Presidente Consigliere	20.04.23 - 31.12.23 01.01.23 - 20.04.23	104.514	16,1%	12,5%	-8,5%	2,9%
Bettio Francesca	Vice Presidente	01.01.23 - 20.04.23	22.917	-69,4%	0,0%	61,5%	-
D'Ecclesia Rita Laura	Vice Presidente	01.01.23 - 20.04.23	24.444	-69,4%	0,0%	61,6%	-
Brancadoro Gianluca	Vice Presidente	20.04.23 - 30.12.23	55.778	-	-	-	-
Bader Luca	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	25.972	-69,4%	-0,1%	61,7%	-
Barzagli Alessandra Giuseppina	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23	88.986	4,7%	0,0%	61,6%	-
Bassilichi Marco	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	22.917	-69,4%	0,0%	61,5%	-
Bochicchio Francesco	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	22.917	-69,4%	-0,4%	62,2%	-
Castellano Rosella	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	27.500	-69,4%	0,0%	61,6%	-
De Martini Paola	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23	78.556	-7,6%	0,0%	61,6%	-
Di Raimo Raffaele	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	29.028	-69,4%	0,0%	61,7%	-
Di Stefano Stefano	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23	80.000	41,3%	-	-	-
Fabris De Fabris Paolo	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	58.764	-	-	-	-
Foti Belligambi Lucia	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	52.764	-	-	-	-
Giorgino Marco	Consigliere	01.01.23 - 13.11.23	86.972	-13,0%	0,0%	-0,2%	0,2%
Lombardi Domenico	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	66.236	-	-	-	-
Lucantoni Paola	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	55.778	-	-	-	-
Martiniello Laura	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	59.528	-	-	-	-
Negri-Clementi Anna Paola	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	62.750	-	-	-	-
Rao Roberto	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	27.500	-69,4%	0,0%	61,6%	-
Sala Renato	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	59.264	-	-	-	-
Visconti Donatella	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23	59.264	-	-	-	-
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	01.01.23 - 31.12.23	80.000	0,0%	0,0%	61,4%	-
Cevasco Luisa	Sindaco Effettivo	01.01.23 - 20.04.23	19.861	-69,4%	35,8%	-	-
Soprano Luigi	Sindaco Effettivo	01.01.23 - 20.04.23	19.861	-69,4%	0,0%	61,4%	-
Linguanti Lavinia	Sindaco Effettivo	20.04.23 - 31.12.23	45.319	-	-	-	-
Serrentino Roberto	Sindaco Effettivo	20.04.23 - 15.05.23	4.514	-	-	-	-
Cotone Pierpaolo	Sindaco Effettivo	15.05.23 - 31.12.23	40.806	-	-	-	-
Dipendenti			51.892	9,5%	-2,8%	3,3%	0,6%
Risultato Netto			2.052 ⁽²⁾	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

⁽¹⁾ L'importo comprende il bonus 2023, pari al 100% della remunerazione fissa (quest'ultima capitata anche a Euro 473.700) e condizionato al disposal della partecipazione pubblica. Al verificarsi del disposal, il bonus sarà attribuito in considerazione dello schema di Pay-Out (differimento, mix contanti-strumenti finanziari e holding period) definiti in base alla classificazione del Personale Più Rilevante (cluster II)

⁽²⁾ valore in €/mln: le variazioni tra i vari esercizi risultano non significative in quanto negli esercizi 2019, 2020 e 2022 sono stati riscontrati valori negativi

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) nessun dipendente o consulente finanziario del Gruppo ha superato tale soglia¹⁰⁶.

1.7 La remunerazione variabile 2023

Come già rappresentato, l'anno 2023 è stato un anno di svolta per il Gruppo Montepaschi. Sulla scorta delle operazioni strategiche realizzate a fine 2022, tra cui l'aumento di capitale, il fondo esuberi e la semplificazione della rete territoriale, complessivamente orientate ai principi ispiratori del Piano industriale "A clear and simple commercial bank 2022-2026", la Banca ha chiuso l'esercizio 2023 con un utile netto di Euro 2.052 milioni, confermando la buona *performance* operativa, la notevole capacità di generare capitale e una solidità patrimoniale ai vertici del sistema. Il contesto generale ha altresì permesso, con due anni di anticipo rispetto al *target* di piano, di poter tornare allo stacco del dividendo.

In ambito retributivo, al fine di creare i presupposti per la piena esecuzione dello stesso Piano Industriale, oltreché allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti, riconoscendo e valorizzando il contributo del capitale umano in un'ottica di *pay for performance*, il Gruppo ha attivato per mezzo della Politica di remunerazione 2023, specifici sistemi incentivanti con possibilità di erogazione anche attraverso strumenti *welfare*.

Come previsto nella Politica 2023, l'effettiva assegnazione dei *bonus* può avvenire al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi annuali di Gruppo, di struttura ed individuali, previa soddisfazione delle condizioni di *entry gate* ed effettiva disponibilità del *bonus pool*. Gli obiettivi fissati a livello di Gruppo per il 2023 devono infatti garantire, in presenza di utile di esercizio, il rispetto congiunto degli indici di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio definiti nel *RAF* (vedi tabella di seguito).

Ciò premesso, al 31 dicembre 2023 tali *entry gate* risultano tutti superati, come evidenziato nella seguente tabella.

¹⁰⁶ Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.



Entry Gate del Sistema			
Prerequisito: presenza di Utile di Esercizio 2023 ^(*)			✓
Tier1 Ratio	>	Risk Tolerance RAF 2023	✓
NSFR	>	Risk Tolerance RAF 2023	✓
RAROC	>	Risk Tolerance RAF 2023	✓

^(*)incluso il costo dei sistemi incentivanti

Inoltre, l'applicazione del funding ratio al Risultato Operativo Netto (RON) consolidato per il 2023, secondo quanto previsto nelle stesse Politiche 2023, evidenzia piena disponibilità di *bonus pool* a servizio del sistema incentivante 2023.

1.8 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro attribuite nel corso dell'esercizio

Nell'ambito dei **compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**, si sono perfezionate n. 30 risoluzioni consensuali che, tra le altre, hanno interessato n. 5 dirigenti di cui n. 1 dipendente appartenente al perimetro del Personale Più Rilevante. Per n. 7 dipendenti sono stati riconosciuti importi **eccedenti il costo del preavviso**, che sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente. In particolare, è stato riconosciuto un importo a titolo di *severance* superiore ad Euro 100.000 ad un dipendente appartenente al perimetro del Personale Più Rilevante. 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.

Con riferimento al piano di strumenti finanziari destinato alla remunerazione variabile e per i pagamenti di *severance* approvato dall'Assemblea nel 2023, si segnala che si è fatto ricorso a n. 44.998 *Phantom Shares* da erogare a titolo di *severance*, secondo i termini e le modalità previste dal piano di differimento sottoscritto in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro tra un Dirigente e la Banca.

Per quanto riguarda la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari ai consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante, nel corso dell'esercizio sono state assegnate n. 86.570,47 *Performance Shares* per un valore nominale di Euro



79.172,55. Sono state inoltre liquidate n. 523.615,78 *Performance Shares* assegnate in esercizi precedenti, per un controvalore complessivo di Euro 428.664,84.

Per completezza, per quanto riguarda, invece, il piano di *strumenti finanziari* attivato nell'esercizio 2016 per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di un Dirigente della Banca:

- delle originarie n. 32.806 "*Performance Shares*" differite, nel corso del 2023 si è provveduto alla liquidazione di n. 4,01 delle stesse. Alla data del 31 dicembre 2023 residuano pertanto, sia a seguito delle liquidazioni e stralci sino ad oggi avvenuti, che a seguito del raggruppamento del titolo BMPS nel rapporto 100 a 1, avvenuto con delibera dell'Assemblea del 15 settembre 2022, n. 8,19 "*Performance Shares*" da liquidare secondo le previsioni del piano, in coerenza con la normativa interna ed esterna applicabile.

1.9 Attribuzione di altre forme di retribuzione previste nella Politica 2023

In conformità con le Politiche di remunerazione 2023, che prevedevano la possibilità di attivare **patti di prolungamento del preavviso** e di **non concorrenza**, in modo funzionale all'interesse della Banca, è inoltre proseguito il ricorso a tali strumenti per un costo complessivo delle nuove attivazioni pari ad Euro 857.414.

Per quanto riguarda la componente **non ricorrente della remunerazione** dei consulenti finanziari di Widiba, per il 2023 sono state liquidate le remunerazioni non ricorrenti a n. 121 consulenti, collegate a sistemi incentivanti e fidelizzanti oltre che legate all'entrata di nuovi consulenti finanziari.





SEZIONE II - Compensi corrisposti (Parte II)

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2023 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter comma 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 tale riguardo, ricordiamo che 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**.

Nella presente sezione vengono, inoltre, riportate le informazioni che la Banca è tenuta a pubblicare in ambito *Pillar III*, di cui all'articolo 450 del regolamento sui requisiti patrimoniali II (UE) n. 575/2013. A partire dal 30 giugno 2021 sono, infatti, operative le nuove disposizioni in materia di *Disclosure Pillar III* degli intermediari, utili allo scopo di rafforzare il ruolo dell'informativa degli enti nel promuovere la disciplina di mercato.

Il Terzo Pilastro si basa sul presupposto che la *Market Discipline* contribuisca a rafforzare la regolamentazione del capitale e a promuovere la stabilità e la solidità delle Banche e del settore finanziario, fornendo agli investitori e alle altre parti interessate le informazioni appropriate, complete, accurate e tempestive di cui hanno bisogno per prendere decisioni di investimento e giudizi informati sul Gruppo.

Sulla base dell'art. 434 del CRR, che prevede la possibilità di effettuare un rimando ad altra informativa pubblica, il Gruppo si avvale di tale possibilità per completare le informazioni, indicando opportunamente i rimandi specifici ai paragrafi delle Politiche di Remunerazione che trattano le relative informazioni richieste.



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.	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
Tabella EU REMA	Politica di remunerazione Tabella di raccordo con rimandi ai paragrafi all'interno delle Politiche di remunerazione.	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM1	Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM2	Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM3	Remunerazione Differita	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM4	Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM5	Informazioni sul personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche

ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la 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					
GRIECO Maria Patrizia	Presidente	01.01.23 - 26.03.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			25.972	-	-	-	1.196	-	27.168	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			25.972	-	-	-	1.196	-	27.168	-	-
MAIONE Nicola	Presidente	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23	96.375 (1)	8.139 (2)	-	-	1.466	-	105.980	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			96.375	8.139	-	-	1.466	-	105.980	-	-
BETTIO Francesca	Vice Presidente	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	3.056 (3)	-	-	1.196	-	24.112	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	3.056	-	-	1.196	-	24.112	-	-
D'ECCELSIA Rita Laura	Vice Presidente	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	4.583 (4)	-	-	1.196	-	25.640	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	4.583	-	-	1.196	-	25.640	-	-
BRANCADORO Gianluca	Vice Presidente	20.04.23 - 30.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	10.458 (5)	-	-	1.350	-	57.127	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	10.458	-	-	1.350	-	57.127	-	-
BADER Luca	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	6.111 (6)	-	-	1.196	-	27.168	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	6.111	-	-	1.196	-	27.168	-	-
BARZAGHI Alessandra Giuseppina	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			65.000	23.986 (7)	-	-	1.466	-	90.452	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			65.000	23.986	-	-	1.466	-	90.452	-	-
BASSILICHI Marco	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	3.056 (8)	-	-	1.196	-	24.112	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	3.056	-	-	1.196	-	24.112	-	-

(*) Gli importi indicati si riferiscono alla competenza 2023, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente.

(**) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali ed una copertura sanitaria. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefici a sostegno della persona.

- (1) Nicola Maione, compensi fissi:
€ 76.514 per il ruolo di Presidente
€ 19.861 per il ruolo di Consigliere
- (2) Nicola Maione, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato Normine" (fino al 20.04.2023)
€ 3.556 per partecipazione all'Organismo di Vigilanza (fino all'8.05.2023)
- (3) Francesca Bettio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
- (4) Rita Laura D'Eccelesia, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (5) Gianluca Brancadoro, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.458 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (6) Luca Bader, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato Normine"
- (7) Alessandra Giuseppina Barzagli, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 10.930 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità" (dal 14.12.2023 come "Presidente")
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (8) Marco Bassilichi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche

ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la 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	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	3.056 (9)	-	-	1.195	-	24.111	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	3.056	-	-	1.195	-	24.111	-	-
CASTELLANO Rosella	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	7.639 (10)	-	-	1.195	-	28.695	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	7.639	-	-	1.195	-	28.695	-	-
DE MARTINI Paola	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			65.000	13.556 (11)	-	-	1.466	-	80.022	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			65.000	13.556	-	-	1.466	-	80.022	-	-
DI RAIMO Raffaele	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	9.167 (12)	-	-	1.195	-	30.222	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	9.167	-	-	1.195	-	30.222	-	-
DI STEFANO Stefano	Consigliere	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			65.000	15.000 (13)	-	-	1.466	-	81.466	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			65.000	15.000	-	-	1.466	-	81.466	-	-
FABRIS DE FABRIS Paolo	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	13.444 (14)	-	-	1.350	-	60.113	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	13.444	-	-	1.350	-	60.113	-	-
FOTI BELLIGAMBI Lucia	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	7.444 (15)	-	-	1.350	-	54.113	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	7.444	-	-	1.350	-	54.113	-	-
GIORGINO Marco	Consigliere	01.01.23 - 13.11.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			56.514	30.458 (16)	-	-	1.466	-	88.438	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			56.514	30.458	-	-	1.466	-	88.438	-	-

(*) Gli importi indicati si riferiscono alla competenza 2023, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente.

(**) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali ed una copertura sanitaria. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefici a sostegno della persona.

- (9) Francesco Bochicchio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
- (10) Rosella Castellano, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (11) Paola De Martini, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 6.973 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 3.528 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (12) Raffaele Di Raimo, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (13) Stefano Di Stefano, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 15.000 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (14) Paolo Fabris De Fabris, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 6.472 per partecipazione all'Organismo di Vigilanza (decorrenza 8.05.23)
- (15) Lucia Foti Belligambi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 6.472 per partecipazione al "Comitato Remunerazione" (decorrenza 14.12.23)
- (16) Marco Giorgino, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 21.736 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità" (con ruolo di presidente, fino al 13.11.23)
€ 5.667 per partecipazione al "Comitato Remunerazione"
€ 3.056 per partecipazione al "Comitato Nomine" (decorrenza 14.12.23)

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche
ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la 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					
LOMBARDI Domenico	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	20.917 (17)	-	-	1.350	-	67.586	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	20.917	-	-	1.350	-	67.586	-	-
LOVAGLIO Luigi	Amm.re Delegato	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				-	-	-		-	-	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			-	-	-	-		-	-	-	-
LUCANTONI Paola	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	10.458 (18)	-	-	1.350	-	57.127	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	10.458	-	-	1.350	-	57.127	-	-
MARTINIELLO Laura	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	14.208 (19)	-	-	1.350	-	60.877	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	14.208	-	-	1.350	-	60.877	-	-
NEGRI - CLEMENTI Anna Paola	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	17.431 (20)	-	-	1.350	-	64.099	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	17.431	-	-	1.350	-	64.099	-	-
RAO Roberto	Consigliere	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	7.639 (21)	-	-	1.196	-	28.696	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	7.639	-	-	1.196	-	28.696	-	-
SALA Renato	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	13.944 (22)	-	-	1.350	-	60.613	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	13.944	-	-	1.350	-	60.613	-	-
VISCONTI Donatella	Consigliere	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	13.944 (23)	-	-	1.350	-	60.613	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	13.944	-	-	1.350	-	60.613	-	-

(*) Gli importi indicati si riferiscono alla competenza 2023, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente.

(**) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali ed una copertura sanitaria. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefit a sostegno della persona.

(17) Domenico Lombardi, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.458 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

€ 10.458 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

(18) Paola Lucantoni, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.458 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

(19) Laura Martiniello, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato Normine"

€ 6.528 per partecipazione al "Comitato Remunerazione" (fino al 14.12.2023)

€ 708 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità" (con decorrenza 14.12.2023)

(20) Anna Paola Negri-Clementi, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 10.458 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

€ 6.972 per partecipazione al "Comitato Remunerazione"

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

€ 3.056 per la partecipazione al "Comitato Normine"

€ 4.583 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(22) Renato Sala, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato Normine"

€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(23) Donatella Visconti, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato Normine"

€ 6.972 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche

ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la 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					
CIAI Enrico	Presidente Collegio Sindacale	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			80.000	-	-	-	1.466	-	81.466	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			80.000	-	-	-	1.466	-	81.466	-	-
CEVASCO Luisa	Sindaco Effettivo	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	-	-	-	1.196	-	21.057	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	-	-	-	1.196	-	21.057	-	-
SOPRANO Luigi	Sindaco Effettivo	01.01.23 - 20.04.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			19.861	-	-	-	1.196	-	21.057	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			19.861	-	-	-	1.196	-	21.057	-	-
LINGUANTI Lavinia	Sindaco Effettivo	20.04.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			45.319	-	-	-	1.350	-	46.669	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			45.319	-	-	-	1.350	-	46.669	-	-
SERRENTINO Roberto	Sindaco Effettivo	20.04.23 - 15.05.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			4.514	-	-	-	1.106	-	5.619	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			4.514	-	-	-	1.106	-	5.619	-	-
COTONE Pierpaolo	Sindaco Effettivo	15.05.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			40.806	-	-	-	1.323	-	42.129	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			40.806	-	-	-	1.323	-	42.129	-	-
LOVAGLIO Luigi (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			473.700	-	189.480 (25)	-	20.671	-	683.851	284.220 (25)	-
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale			473.700	-	189.480	-	20.671	-	683.851	284.220	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		01.01.23 - 31.12.23									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			3.982.367	-	607.600 (25)	-	232.831	-	4.822.798	879.481 (25)	-
(ii) Compensi da controllate e collegate							118.414 (24)		118.414		
(iii) Totale			3.982.367	-	607.600	-	232.831	118.414	4.941.212	879.481	-

(*) Gli importi indicati si riferiscono alla competenza 2023, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente.

(**) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali ed una copertura sanitaria. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefit a sostegno della persona.

(24) Importi annui corrisposti o ancora da corrispondere da società partecipate, di cui € 83.500 riversati o da riversare alla Banca MPS SpA

(25) L'importo fa riferimento al Sistema Incentivante di competenza 2023 e sarà erogato a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024; in ogni caso, eventuali importi comportanti il superamento del c.d. salary cap, potranno essere erogati solo a seguito del dispoal della partecipazione pubblica.

Schema 7-ter - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

dati al 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Società 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
Maione Nicola	Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Brancadoro Gianluca	Vice Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lovaglio Luigi	AD/DG	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	100.980 ⁽¹⁾	59.000 ⁽²⁾	-	159.980
Barzagli Alessandra Giuseppina	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
De Martini Paola	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Di Stefano Stefano	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Fabris De Fabris Paolo	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Foti Belligambi Lucia	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lombardi Domenico	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lucantoni Paola	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Martiniello Laura	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Negri-Clementi Anna Paola	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Sala Renato	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	31.000 ⁽²⁾	-	31.000
Visconti Donatella	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Cotone Pierpaolo	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Linguanti Lavinia	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Grieco Maria Patrizia	ex Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Bettio Francesca	ex Vice Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
D'Ecclesia Rita Laura	ex Vice Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-

⁽¹⁾ Azioni detenute direttamente alla fine dell'esercizio 2022

⁽²⁾ Azioni acquistate direttamente

Schema 7-ter - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

dati al 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Società 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
Bader Luca	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Bassilichi Marco	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	40.019 ⁽¹⁾	-	-	40.019
Bochicchio Francesco	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Castellano Rosella	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Di Raimo Raffaele	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Giorgino Marco	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Rao Roberto	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Soprano Luigi	ex Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Cevasco Luisa Elisabetta	ex Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Vitali Piera	ex Sindaco Supplente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Fallacara Francesco	ex Sindaco Supplente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Serrentino Roberto	ex Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-

⁽¹⁾ Azioni detenute direttamente alla fine dell'esercizio 2022

⁽²⁾ Azioni acquistate direttamente

Schema 7-ter - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

dati al 31/12/2023

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società 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
13	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	56.857 ⁽¹⁾	5.000 ⁽²⁾	11.358	50.499

Di cui in carica al 31/12/2023

13	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	56.857	5.000	11.358	50.499
----	--	--------	-------	--------	--------

⁽¹⁾ Azioni detenute direttamente alla fine dell'esercizio 2022

⁽²⁾ Azioni acquistate direttamente

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 responsabilità strategiche
 ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
 dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	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	
LOVAGLIO Luigi	Amministratore Delegato Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023	-	-	(*)	284.220 (1)	2024 - 2029	(*)	(*)	-	-	-	85.266 (1)	
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale						284.220						-	85.266	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023	-	-	(*)	879.481 (1)	2024 - 2029	-	(*)	(*)	-	-	-	358.176 (1)
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale						879.481						-	358.176	

(*) I dati delle Phantom Shares assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2023 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024.

(1) L'importo fa riferimento al Sistema Incentivante di competenza 2023 e sarà erogato a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024; in ogni caso, eventuali importi comportanti il superamento del c.d. salary cap, potranno essere erogati solo a seguito del dispoal della partecipazione pubblica.

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 responsabilità strategiche
 ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
 dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2023

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora Differiti	
LOVAGLIO Luigi	Amministratore Delegato Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023	56.844 (1)	132.636 (1)	2024 - 2029	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			56.844	132.636		-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023	249.424 (1)	358.176 (1)	2024 - 2029	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			249.424	358.176		-	-	-	-

(1) L'importo fa riferimento al Sistema Incentivante di competenza 2023 e sarà erogato a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024; in ogni caso, eventuali importi comportanti il superamento del c.d. salary cap, potranno essere erogati solo a seguito del disposal della partecipazione pubblica.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informazione qualitativa

Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

a)

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio**
con riferimento al Comitato Remunerazione si veda nella sezione I il paragrafo 2 – Regole di Governance e sezione II - Compensi Corrisposti Parte I il paragrafo 1.1 – La Governance. Per il Consiglio di Amministrazione si veda negli allegati la Tabella I - Compensi Corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**
nel 2024 la Banca si è avvalsa dei consulenti esterni della Società di Consulenza Willis Towers Watson per la predisposizione del Sistema Incentivante per il Personale Più Rilevante 2024 e la redazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti - si veda sezione I il paragrafo 3 – Conformità;
per il 2024 Il Comitato Remunerazione si è avvalso di un advisor indipendente, Chaberton Partners - si veda sezione I il paragrafo 2 - Regole di Governance.
- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi**
i principi riportati nelle Politiche di Remunerazione sono applicabili a tutte le aziende del Gruppo ivi comprese le risorse impiegate all'estero ove applicabili in base alla regolamentazione locale. Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari di Widiba sono applicate le specifiche regole di cui al par 4.7 - La remunerazione dei consulenti finanziari.
- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente**
si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5 - Il Personale Più Rilevante 2024 e 5.1 - Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

b)

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate**
si vedano nella sezione I i paragrafi 2 - Regole di Governance, 4.5 - Il Personale più Rilevante 2024 e 5.1 - Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.
- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post**
la remunerazione variabile del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al Personale Più Rilevante, è determinata in funzione della performance economica *risk adjusted* del Gruppo e delle strutture. Per i dettagli si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Le componenti Core, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024".
- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione**

	<p>nel corso del 2023 è stata rivista la Relazione sulla Politica di remunerazione dell'ente e avviata l'istruttoria per l'attivazione dei sistemi di incentivazione nel 2024. Per il dettaglio delle novità introdotte nelle politiche 2024 si veda nella sezione I i paragrafi 1 - Finalità della politica di remunerazione e principali novità per il 2024, 4.4.2 Le componenti "Core", 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024".</p> <ul style="list-style-type: none"> informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla si vedano nella sezione I i paragrafi 4.3.1 Remunerazione fissa e indennità, 4.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile e 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024". politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4 - La remunerazione variabile, 4.4.1 - Definizione, 4.6 - I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.
c)	<p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p> <p>Il Comitato Rischi e Sostenibilità 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 e di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il Risk Appetite Framework ("RAF"), i cui obiettivi sono descritti nella sezione I al paragrafo 4.4.1 - Definizione.</p>
d)	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p> <p>È prevista la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1), come indicato nella sezione I ai paragrafi 4.4 - La remunerazione variabile, 4.4.1 - Definizione e 4.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile. Inoltre, per i Consulenti Finanziari di Widiba si veda anche il Focus all'interno del paragrafo 4.7.3 sul "Limite Rapporto Tra Variabile e Fisso per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante".</p>
Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:	
e)	<p>un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone</p> <ul style="list-style-type: none"> le caratteristiche del Sistema Incentivante 2024 sono riportate nella sezione I ai paragrafi 4.4.2 - Le componenti "Core", 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024". <p>un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente</p> <ul style="list-style-type: none"> si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Le componenti "Core", 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024". <p>informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti</p> <ul style="list-style-type: none"> si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5.1 -Regole di base della remunerazione variabile, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024". <p>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"</p> <ul style="list-style-type: none"> si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Le componenti "Core", 4.5.2 - Focus sulla

	remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024".
	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:
f)	<p><i>un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5 - Il Personale Più Rilevante 2024 e più in particolare 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 4.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2024".</p> <p>• <i>informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)</i></p> <p>si veda nella sezione I il paragrafo 5.2 - Processo di gestione dei c.d. compliance breach.</p> <p>• <i>se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</i></p> <p>nulla da segnalare.</p>
	La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:
g)	<p>• <i>informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.</i></p> <p>Si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile, 4.7 - La remunerazione dei consulenti finanziari, 4.9 - Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.</p>
	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.
h)	Si veda la Tabella I - Compensi Corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La tabella riporta la disclosure su membri del CdA, AD, DG e a livello aggregato per gli altri dirigenti strategici, nella sezione II.
	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.
i)	<p><i>Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.</i></p> <p>Deroga basata sulla lettera b) (Soglia di significatività del <i>bonus</i>) - Numero di membri del personale che beneficiano della deroga: N. 83. Retribuzione Totale: Euro 12.053.376, di cui fissa Euro 9.747.425, di cui variabile Euro 2.305.951.</p>
	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.
j)	Le informazioni sono contenute nel Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	13	124
2		Remunerazione fissa complessiva	1.198.319	474.823	4.056.067	18.654.912
3		Di cui in contanti	1.198.319	473.700	3.982.367	18.654.912
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme		1.123	73.701	
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile (*)	Numero dei membri del personale più rilevante		1	11	103
10		Remunerazione variabile complessiva		473.700	1.487.081	3.969.559
11		Di cui in contanti		189.480	607.601	3.136.729
12		Di cui differita		132.636	358.176	401.229
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		284.220	879.481	830.696
EU-14b		Di cui differita		198.954	521.305	411.899
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme				2.134	
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.198.319	948.523	5.543.149	22.624.471

(*) Gli importi includono il Sistema Incentivante di competenza 2023, che verrà erogato a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024; in ogni caso, eventuali importi comportanti il superamento del c.d. salary cap, potranno essere erogati solo a seguito del dispoal della partecipazione pubblica.

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			7	
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			219.588	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			127.362	
9	Di cui differiti			92.226	
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	346.021	144.081	201.940	-	-	10.390	179.532	33.739
20	In contanti	143.443	77.868	65.575	-	-	-	77.868	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	202.578	66.213	136.365	-	-	10.390	101.664	33.739
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	346.021	144.081	201.940	-	-	10.390	179.532	33.739

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	g			h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante											151
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	1	14								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	2	-	8	3	-		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				-	76	-	34	12	2		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.198.319	948.523	2.146.843	23.042	15.984.029	44.874	9.196.798	2.605.167	313.710		
6	Di cui remunerazione variabile (*)		473.700	473.700	23.042	2.634.726	44.874	2.226.130	500.805	27.064		
7	Di cui remunerazione fissa	1.198.319	474.823	1.673.143	-	13.349.303	-	6.970.668	2.104.363	286.646		

(*) Gli importi includono il Sistema Incentivante di competenza 2023, che verrà erogato a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il giorno 11 aprile 2024; in ogni caso, eventuali importi comportanti il superamento del c.d. salary cap, potranno essere erogati solo a valle del dispoal della partecipazione pubblica.



1. Proposta di delibera

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- esaminata la “RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI” predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**Testo Unico della Finanza**”), dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e dell’art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la “**Relazione**”);
- esaminata, in particolare, la Sezione 1 della suddetta Relazione, predisposta anche ai sensi dell’art. 123-ter comma 3 e 3-bis del Testo Unico della Finanza, relativa a: (i) la politica della società in materia di remunerazione di tutto il personale (inclusi i componenti degli organi di amministrazione e, fermo quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo) per l’esercizio 2024 (la “**Politica 2024**”), (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica e (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto;
- considerato che, ai sensi dell’art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, l’Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla sopramenzionata Sezione 1 della Relazione,

DELIBERA

- di approvare, anche ai sensi dell’art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, la Sezione 1 della Relazione;
- di dare mandato all’Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, per l’attuazione della Politica 2024.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l’Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l’attuazione delle politiche adottate.”



2. Proposta di delibera

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- esaminata la “RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI” predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**Testo Unico della Finanza**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e dell’art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la “**Relazione**”);
- esaminata, in particolare, la Sezione 2 della Relazione relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2023, predisposta ai sensi dell’art. 123-ter comma 4 del Testo Unico della Finanza;
- considerato che, ai sensi dell’art. 123-ter comma 6 del Testo Unico della Finanza, l’Assemblea è chiamata ad esprimere un voto non vincolante sulla sopramenzionata Sezione 2 della Relazione,

DELIBERA

in senso favorevole la Sezione 2 della Relazione, anche ai sensi dell’art. 123-ter comma 6 del Testo Unico della Finanza.”

Siena, 8 marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione
Avv. Nicola Maione
Presidente del Consiglio di Amministrazione