



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

PUNTO 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL
29 APRILE 2013
(30 aprile 2013 in seconda convocazione)

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

Relazione sulla remunerazione ai sensi
dell'art. 123 ter del Testo Unico della Finanza

Relazione del Consiglio

PUNTO N. 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 29 APRILE 2013 O 30 APRILE 2013 (SECONDA CONVOCAZIONE).

Signori azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare sul seguente argomento posto al numero 5 all'ordine del giorno:

- RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2012

Ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza

PREMESSA	1
SEZIONE I	3
1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo MPS.....	3
2. I soggetti coinvolti	3
3. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci.....	4
4. La remunerazione del personale	6
4.1. Principi generali	6
4.2. La remunerazione fissa	6
4.2.1. Dipendenti	6
4.2.2. Promotori Finanziari	8
4.3. La remunerazione variabile	9
4.3.1. Il Premio Aziendale (ex “VAP”)	9
4.3.2. Il Sistema Incentivante LPO	9
4.3.2.1. Dirigenti	11
4.3.2.2. Quadri Direttivi e Aree Professionali	14
4.3.2.3. Promotori Finanziari	14
4.3.2.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	14
4.4. I benefits	15
4.5. Altre previsioni	15
5. L’attuazione delle politiche di remunerazione nel 2012	16
5.1. Variazioni del perimetro del “personale più rilevante”	16
5.2. La remunerazione variabile di competenza 2012	16
6. Le politiche di remunerazione 2013	17
SEZIONE II	19
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)	20
Tabella 3B -Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell’Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)	21
Schema 7-ter- Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)	22
Prospetto A - Informazioni quantitative sul “personale più rilevante” (Banca d’Italia)	23

PREMESSA

Le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle **banche** prevedono che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale. Alla stessa, pertanto, devono essere assicurate: ex ante, una rappresentazione chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che il gruppo bancario ha adottato o intende adottare; ex post, un'informativa strutturata - almeno annuale - sulle modalità con cui le stesse sono state attuate.

Al tempo stesso l'articolo 123-ter impone alle **società quotate** puntuali obblighi di *disclosure* e modalità di coinvolgimento dei soci nell'approvazione delle politiche di remunerazione. In particolare, con riguardo all'area della trasparenza, è richiesto alle società per azioni quotate di mettere a disposizione del pubblico una Relazione sulla Remunerazione articolata in due sezioni, la prima volta a descrivere la politica di remunerazione dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche¹; la seconda, volta ad illustrare analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio a tali soggetti. Con riferimento alle modalità di coinvolgimento dei soci, il Regolamento Emittenti, stabilisce che l'assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della Relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico. La coerenza tra la disciplina prevista per le società quotate e quella vigente per le banche è facilmente riscontrabile nelle finalità che i rispettivi regolatori hanno inteso perseguire (es. trasparenza e governo societario) e in alcuni elementi portanti (es. struttura della retribuzione variabile, piani di compenso basati su strumenti finanziari). Tuttavia, vi è divergenza con riferimento all'ambito di applicazione soggettivo: se la regolamentazione Consob fa riferimento ad un perimetro composto da Amministratori, Sindaci e Dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), le disposizioni di vigilanza fanno riferimento anche ad altri soggetti, il c.d. "personale più rilevante"².

Il presente documento assolve contemporaneamente gli obblighi informativi di cui all'art. 123-ter del TUF e quelli derivanti dalla disciplina emanata per il settore bancario, includendo nella Relazione sulla Remunerazione anche informazioni sul "personale più rilevante".

La presente relazione sarà disponibile sul sito Internet della Banca all'indirizzo www.mps.it, nella sezione **Investor & Ricerca – Corporate Governance – Assemblee**.

¹ Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Responsabili di Direzione, Dirigente Preposto alla
² Cfr. paragrafo 4.3.2.1

SEZIONE I

1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo MPS

Le politiche di remunerazione del Gruppo Monte dei Paschi di Siena si prefiggono la finalità di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alla complessità del proprio business, in logica di equità e di sostenibilità economica. Sono conformi al quadro normativo nazionale ed internazionale in vigore ed in linea con i trend di mercato, laddove gli stakeholders sono sempre più orientati verso sistemi che legano in modo forte le retribuzioni percepite alle performance aziendali ed individuali. Non favorendo un accrescimento dei rischi aziendali, sono coerenti con l'effettiva creazione di valore nel tempo. Infine, sono lo specchio di una cultura aziendale basata sull'etica della responsabilità, su un forte spirito di appartenenza e su una costante attenzione alla crescita del capitale umano.

I principi che ne hanno ispirato le linee applicative intendono favorire il corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e collegare i compensi ai risultati effettivi nel tempo tramite il ricorso a particolari sistemi di differimento per tutti quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo, c.d. "personale più rilevante".

2. I soggetti coinvolti

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è assegnato dallo **Statuto** sociale all'Assemblea e al Consiglio di Amministrazione.

L'art.13 dello Statuto assegna, infatti, all'**Assemblea** ordinaria la facoltà di determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci, secondo quanto previsto all'art. 27, e di approvare le politiche di remunerazione ed i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato della Banca.

Spetta invece al **Consiglio di Amministrazione** (art.17 dello Statuto) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, intervenendo sullo stato giuridico ed economico del personale, ivi compresi il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Responsabili di Direzione ed i Responsabili delle strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, nonché - sentito il Collegio Sindacale - i Responsabili delle funzioni di Controllo.

In seno al Consiglio di Amministrazione è costituito il **Comitato Nomine e Remunerazione**: composto da quattro amministratori, la maggior parte dei quali indipendenti - fra cui il Presidente del Comitato-, ha il compito di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio stesso in ordine alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ed al trattamento economico dell'Alta Direzione della Banca. In funzione di tale tematica opera anche il **Comitato Operativo per la Remunerazione**, un organismo composto da Responsabili e rappresentanti delle funzioni Risorse Umane, Pianificazione,

Compliance e Risk Management; il Responsabile della funzione di Revisione Interna vi partecipa in qualità di uditore.

Nell'adunanza del 3 maggio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha nominato **Amministratore Delegato** - con decorrenza immediata e per una durata coincidente con l'attuale mandato consiliare - il Dirigente Centrale Fabrizio Viola, già Direttore Generale della Banca, procedendo ad attribuirgli le relative autonomie, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto. Fra quelle di natura propositiva in materia di remunerazione, ricordiamo il **sistema incentivante** delle risorse umane; la definizione delle politiche e delle norme interne inerenti allo **stato giuridico ed economico del personale**; la nomina e la relativa definizione del trattamento economico dei Vice Direttori Generali, la definizione dello stato economico del management. Fra quelle di valenza deliberativa, ricordiamo la definizione della **posizione giuridica ed economica del personale di ogni ordine e grado**, fatta eccezione per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, i Responsabili delle funzioni di Controllo e tutti quei ruoli sopracitati la cui nomina e il cui assetto retributivo sono di esclusiva competenza del CdA per Statuto.

Il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento è assicurato dalle **funzioni di controllo aziendali** - Revisione Interna, Compliance e Risk Management - coinvolte fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche stesse, con modalità tali da preservarne l'indipendenza. Fra queste, la funzione di Revisione Interna è chiamata a verificare con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea ed alla normativa in vigore, portando a conoscenza del massimo organo societario gli esiti delle verifiche effettuate.

La funzione **Risorse Umane** attua le politiche sotto il profilo tecnico ed operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (singole società), sia per le componenti salariali fisse, sia per quelle variabili, connesse al sistema di incentivazione.

3. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci

Il compenso lordo annuo spettante agli **Amministratori** per gli esercizi 2012-2013-2014 è stato deliberato, al momento della nomina, dall'Assemblea del 27/4/2012 nella misura fissa di **Euro 60.000** (80.000 nel precedente mandato). Per i membri del **Comitato Esecutivo** si aggiunge un ulteriore importo di **Euro 15.000**.

Al compenso lordo si aggiunge quello di **Euro 400** a titolo di **medaglia di presenza** (Euro 500 negli esercizi 2009-2011) per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (senza cumulo di più medaglie per uno stesso giorno), oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese di trasferimento e soggiorno sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha stabilito il compenso del **Presidente**, riducendo l'importo annuo lordo da Euro 700.000 a **Euro 500.000** - comprendente anche l'emolumento spettante come membro del Consiglio. Al riguardo, segnaliamo che il Presidente, Dottor Alessandro Profumo, ha rinunciato a detto emolumento, mantenendo solo la quota-parte prevista come Amministratore.

Per il **Collegio Sindacale**, l'Assemblea ha stabilito un compenso lordo di **Euro 100.000** (130.000 nel precedente mandato) per quanto riguarda il Presidente, di **Euro 60.000** per i **Sindaci Effettivi**

(80.000 nel precedente mandato) e di **Euro 400** a titolo di **medaglia di presenza** (Euro 500 nel precedente mandato) per la partecipazione alle riunioni consiliari.

Completano il quadro relativo ai compensi di Amministratori e Sindaci:

- la delibera dei compensi dei **Vice Presidenti** - ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile - assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 28/8/2012, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, che ha individuato per il "Vice Presidente con le funzioni previste dall'art. 23, comma 2 dello Statuto" l'importo annuo lordo di **Euro 85.000** (Euro 109.000 nel precedente mandato), che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di Euro 145.000) e per l'altro Vice Presidente l'importo annuo lordo di **Euro 65.000** (83.000 nel precedente mandato), che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di Euro 125.000; entrambi i Vice Presidenti, Marco Turchi e Turiddo Campaini, hanno rinunciato a tale compenso aggiuntivo, in conformità con l'esempio tracciato dal Presidente;
- la determinazione, sempre da parte del Consiglio di Amministrazione del 25/5/2012, dei compensi relativi ai **Comitati interni** al Consiglio di Amministrazione, costituiti, avendo presenti gli specifici compiti assegnati ai Comitati medesimi e l'impegno che per essi verrà richiesto ai componenti, nell'ambito degli indirizzi generali di contenimento delle remunerazioni già menzionati. In questo contesto, il compenso per il Comitato per il Controllo Interno (che ha cambiato denominazione in **Comitato Controllo e Rischi** come previsto dal Codice di Autodisciplina) è stato determinato nella misura omnicomprensiva su base annua di **Euro 10.000** per ciascun componente, quello relativo ai Comitati Nomine e Remunerazione e Amministratori Indipendenti nella misura omnicomprensiva su base annua di **Euro 5.000** per componente.

In data 28 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha assegnato all'**Amministratore Delegato**, con decorrenza a far data fata dall'inizio della carica (3 maggio 2012), una indennità pari a **Euro 400.000**, aggiuntiva rispetto al trattamento economico riconosciuto per il ruolo di Direttore Generale. Anche il Dottor Fabrizio Viola ha rinunciato a detto emolumento.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori 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. Detto principio trova applicazione anche presso gli organi amministrativi delle società controllate.

In osservanza alle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto "golden parachute").

4. La remunerazione del personale

4.1. Principi generali

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, che può delegarne parte all'Amministratore Delegato.

Le scelte del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato nell'attuazione degli indirizzi approvati dall'Assemblea, ispirate a logiche di equità e di sostenibilità economica, si basano sui seguenti fondamenti:

- **attrazione e fidelizzazione** di risorse di elevato standing professionale;
- **motivazione** e sostegno alla **crescita professionale** di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità, portatrici di competenze strategiche o di elevate potenzialità;
- **coerenza tra assetti retributivi e valore delle professionalità**, con articolazioni funzionali alla natura ed al "peso" strategico dei ruoli e con priorità per le posizioni ad alto impatto sul business (figure di Rete);
- **differenziazione** dei trattamenti secondo logiche di coerenza interna, in modo da valorizzare anche l'anzianità di ruolo, evitando comunque divari eccessivi nell'ambito delle categorie professionali e cercando di preservare i valori della coesione e della unitarietà aziendale, sui quali poggia anche il senso di appartenenza che caratterizza i dipendenti del Gruppo.

Nella loro massima estensione, gli assetti retributivi attualmente in essere, sono composti da una **componente fissa** (Retribuzione Annuale Lorda - R.A.L.), da una **quota variabile** (in prevalenza composta dal Premio Aziendale e dal Bonus legato al raggiungimento di obiettivi di performance) e dai **"benefits"**. Di seguito si evidenziano, per ciascuna sotto-categoria, gli elementi fondamentali che ne caratterizzano l'articolazione.

Tutto quanto precede, comunque, viene attuato in coerenza con quanto previsto dalla normativa interna ed esterna al momento dell'eventuale erogazione, nonché al momento della eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

4.2. La remunerazione fissa

4.2.1. Dipendenti

La componente fissa trae origine dalla contrattazione nazionale (CCNL) in base ai livelli di inquadramento ed è integrata a livello aziendale attraverso un complesso organico di interventi - alcuni dei quali definiti nell'ambito delle relazioni industriali - tesi a sostenere e valorizzare la crescita professionale delle risorse.

Partendo dai **Dirigenti**, per i quali la normativa contrattuale prevede minimi tabellari di poco superiori a quelli dei Quadri Direttivi, il Gruppo MPS ha sviluppato un processo di "personalizzazione" graduale, partendo dai nominativi che svolgono gli incarichi di rilievo più elevato, che permette di correlare l'assetto retributivo al diverso "peso" all'interno dell'organizzazione aziendale.

Gli assetti giuridici ed economici del **Top Management** sono approvati dal **Consiglio di Amministrazione**: con il coinvolgimento del **Comitato Nomine e Remunerazione** per quanto riguarda il **Direttore Generale**; su proposta del Direttore Generale – raccolto il parere favorevole Comitato Nomine e Remunerazione – con riferimento ai **Vice Direttori Generali**; su proposta dell'**Amministratore Delegato** - sempre previo parere favorevole del **Comitato Nomine e Remunerazione** - con riferimento ai **Responsabili di Direzione** e delle **Strutture a suo diretto riporto**.

La definizione dei singoli valori della RAL dei Dirigenti tiene conto dell'importanza dei ruoli, delle caratteristiche individuali e dei valori medi di mercato delle posizioni organizzative per comparto di attività.

Un iter particolare è seguito per i **Dirigenti Responsabili delle funzioni di Controllo**, la definizione del cui assetto economico è competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo e Rischi - per quanto riguarda i Responsabili delle Funzioni di I livello (Aree della Capogruppo Bancaria) e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi per i Responsabili delle strutture di II livello (Servizi/Staff della Capogruppo Bancaria). Nelle società del Gruppo, solo per i Responsabili della funzione tale determinazione è competenza del Consiglio di Amministrazione della Società (sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno, ove esistente), su proposta del Presidente della Controllata, sulla base delle linee guida di Gruppo e sentito l'orientamento espresso dalla funzione Risorse Umane della Capogruppo.

Per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali**, che costituiscono la grande maggioranza della popolazione aziendale (circa il 98.5%, di cui 60% Aree Professionali), i minimi retributivi tabellari per le diverse categorie previsti dalla normativa di settore, sono integrati da interventi tesi a valorizzarne il contributo determinante delle risorse alla solidità della crescita operativa e reddituale del Gruppo e a riflettere una migliore correlazione tra gradi, posizioni organizzative e retribuzioni.

Per l'anno in corso si conferma l'esigenza di arricchire il ventaglio di strumenti gestionali a sostegno della mobilità territoriale e professionale; si opererà pertanto per revisionare, rafforzandolo in modo mirato, il sistema degli *economics* a fronte di incarichi di responsabilità che comportino trasferimenti rilevanti sul territorio, in stretta correlazione con la posizione organizzativa, o di professionalità specialistiche particolari.

Le tabelle che seguono riportano i livelli medi retributivi di Gruppo³ e di Banca per quanto riguarda la parte fissa del salario (organici al 31.12.2012; importi in Euro):

³ Escluso il personale estero con contratto locale

GRUPPO MPS

<i>(Personale in forza effettiva)</i>	Numero	RAL MEDIA
Top Management	3	968.114
Altri Dirigenti	432	134.614
ALTRE ATTIVITA'	190	145.234
CORPORATE	59	140.670
PRIVATI	183	121.635
Quadri Direttivi e Aree Professionali	29.314	44.873
ALTRE ATTIVITA'	6.836	49.099
CORPORATE	823	51.480
PRIVATI	21.655	43.288
Totale complessivo	29.749	46.269

BANCA MPS

<i>(Personale in forza effettiva)</i>	Numero	RAL MEDIA
Top Management	2	1.076.027
Altri Dirigenti	313	135.177
ALTRE ATTIVITA'	156	151.375
CORPORATE	19	122.935
PRIVATI	138	118.728
Quadri Direttivi e Aree Professionali	22.144	45.011
ALTRE ATTIVITA'	3.686	51.113
CORPORATE	179	57.114
PRIVATI	18.279	43.650
Totale complessivo	22.459	46.398

4.2.2. Promotori Finanziari

Gli assetti remunerativi dei **Promotori Finanziari** – disciplinati da **Contratti di Agenzia** - sono composti, nella loro configurazione fondamentale, dalle “provvigioni dirette” (legate all’attività di collocamento) e dalle “provvigioni di gestione” (legate all’attività di gestione della clientela nel tempo). I relativi importi hanno come base di calcolo una percentuale (c.d. pay-out) del ricavo Banca (c.d. pay-in) e sono differenziati in livelli determinati sulla base dei volumi complessivi, della redditività e della qualità globale della raccolta di ciascun promotore.

Per i ruoli manageriali, la remunerazione è legata all’attività di coordinamento delle risorse: in aggiunta alle eventuali provvigioni dirette sul portafoglio personale sono corrisposte provvigioni di supervisione (c.d. “overrides”), interamente variabili e calcolate in funzione del pay-out prodotto da ciascun promotore coordinato.

4.3. La remunerazione variabile

La componente variabile è fondamentale articolata in due componenti: il **Premio Aziendale (ex“VAP”)**; il **Bonus collegato ad obiettivi di performance** ed erogato, ad iniziativa aziendale, attraverso il sistema incentivante.

In via straordinaria, per la gestione di situazioni critiche contingenti legate a professionalità o a prestazioni specifiche, possono coesistere con le due componenti sopra citate, altre di natura **discrezionale e/o transitoria**: una tantum, strumenti di *retention* (es. patti di stabilità o di non concorrenza).

Infine, è in crescita nell’ambito del Gruppo il ricorso a **modalità premianti** (es. **Contest**) dal costo flessibile e contenuto - finalizzate a supportare le attività commerciali anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela - comunque tali da non indurre comportamenti non corretti da parte delle Reti.

Nessuna componente variabile viene erogata a dipendenti con provvedimenti disciplinari e/o valutazioni professionali negative.

4.3.1. Il Premio Aziendale (ex “VAP”)

Si tratta di una voce retributiva di natura **contrattuale** (I e II livello) e **distributiva** (è destinata alla generalità dei dipendenti del Gruppo ad eccezione dei Dirigenti) in relazione al raggiungimento di determinati risultati aziendali.

E’ in corso la definizione di un nuovo modello di Premio Aziendale che, in rottura con il passato, prevede che il Premio venga erogato prendendo a riferimento **parametri obiettivo reddituali** ed il livello di **adeguatezza patrimoniale**.

E’ allo studio, nell’ambito del nuovo modello, la corresponsione del Premio sotto forma di **premio sociale**, al fine di ottimizzare le leve fiscali e contributiva nell’interesse dell’azienda e dei dipendenti.

Entro il mese di aprile il nuovo modello sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali, dopodiché, in caso di favorevole accoglimento, sarà definito il Premio Aziendale 2013.

4.3.2. Il Sistema Incentivante LPO

In considerazione della esigenza rilevata dal Piano Industriale di disporre di uno strumento in grado di valorizzare debitamente l’impegno riposto dal personale nel perseguimento degli obiettivi strategici aziendali, è stato deciso di affidare la rivisitazione del preesistente modello incentivante di Gruppo ad un Progetto di Piano - “Lavorare per Obiettivi” - che ha il compito di attuare un **sistema incentivante di Gruppo** basato sul **merito**, in grado di fornire ai dipendenti chiare indicazioni sulle **priorità strategiche perseguite** e di premiare le **prestazioni d’eccellenza**.

Una prima, ancorché parziale, messa in opera del nuovo modello ha riguardato il sistema di competenza 2013 (cfr. cap. 6). A riguardo si ricorda che lo scorso anno non è stato attivato il sistema

incentivante di competenza e che non ha avuto luogo l'erogazione del bonus di competenza dell'anno precedente (2011).

L'edizione 2013 in corso di apertura si avvale del pre-esistente impianto di governance - conforme al costruito regolamentare - che da anni guida le fasi di pianificazione e di erogazione del sistema incentivante e che descriviamo brevemente di seguito.

La **pianificazione** del sistema incentivante annuale prende avvio con la determinazione, ad inizio esercizio, dell'ammontare complessivo di retribuzione variabile ("bonus pool" o montepremi). Detto stanziamento è stabilito a livello consolidato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in un quadro di coerenza con la programmazione annuale (Budget) e pluriennale (Piano Industriale), in misura tale da non limitare la capacità del Gruppo di mantenere/raggiungere livelli di patrimonializzazione adeguati ai rischi assunti. Il "bonus pool" si colloca generalmente al di sotto del 2% dei ricavi, al netto delle rettifiche di valore su crediti ed attività finanziarie; è ovviamente ricompreso nel valore prefigurato per i costi di personale, dei quali costituisce una quota relativamente contenuta (inferiore al 3% circa). La sua erogabilità è soggetta a condizioni di performance consolidate ("*gate*"), stabilite dallo stesso Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in sede di stanziamento del bonus pool. Il quantum erogabile è invece determinato *ex-post* sulla base di criteri che correlano il livello di raggiungimento del "mix di obiettivi" di Gruppo, anch'essi stabiliti in sede di stanziamento del bonus pool, a percentuali dello stesso.

La **distribuzione interna** degli obiettivi è disciplinata da apposite "schede obiettivo", definite nell'ambito del processo di pianificazione operativa, che contengono gli indicatori di riferimento ("mix obiettivi") delle singole funzioni, centrali e periferiche, in base alle rispettive responsabilità. Gli indicatori in parola sono sia di tipo quantitativo, patrimoniali ed economici con correzioni per il rischio, sia di natura qualitativa.

Le schede agiscono sul piano individuale per una parte del Management ed a livello di struttura (es. Filiale) per gli altri dipendenti, e sono corredate da un sistema di "bonus-malus" teso a contenere l'esposizione ai rischi.

Nell'ambito delle schede obiettivo assegnate alle strutture di Rete ("ISP"), allo scopo di elevare nelle attività di commercializzazione dei prodotti i livelli di fidelizzazione e valorizzazione dei rapporti con le famiglie e le aziende, apprezzando maggiormente la virtuosità nei comportamenti e penalizzando pratiche opposte, hanno assunto un peso significativo gli indicatori di qualità e di conformità.

La **fase di erogazione** del montepremi, che si apre non appena disponibili i dati di bilancio definitivi, è preceduta dalla definizione per ciascun ruolo, di un **premio teorico di riferimento** ("bonus target"), costruito sulla base del peso organizzativo della posizione e del confronto con il mercato. Questa fase è a cura della funzione Risorse Umane.

Una volta definiti, i "bonus target" vengono associati alle risorse che operano nelle strutture andate a premio, quindi rettificati per un fattore che valorizza/penalizza la performance della unità organizzativa ed infine corretti per tener conto del contributo individuale della risorsa ai risultati della squadra.

Di seguito si descrivono, per categoria, la struttura e le modalità di determinazione della componente variabile della remunerazione.

4.3.2.1. Dirigenti

- *Dirigenti Strategici ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e "Personale più rilevante"*

Elemento portante delle disposizioni di vigilanza del 30 marzo 2011, insieme all'attenzione al rischio, è la **rimodulazione del variabile** del management, con particolare riferimento a quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo, appunto il "**personale più rilevante**".

Per l'individuazione dei nominativi da includere nel perimetro, nell'aprile 2011 la Banca ha stabilito un processo di screening basato su uno o più dei seguenti attributi organizzativi :

- apicalità della posizione ricoperta;
- autonomia deliberativa in termini di rischio di credito;
- limiti operativi stabiliti per i rischi di mercato;
- appartenenza a organismi collettivi con autonomia deliberativa in materia di rischio (es. Comitati Credito, Finanza, ecc.).

Per l'appartenenza al perimetro, oltre ad uno degli attributi di cui sopra, deve essere soddisfatta la seguente condizione : retribuzione totale (fisso + variabile potenziale) \geq **Euro 350.000**, con un incidenza del **variabile sul fisso > 50%**.

Le uniche eccezioni al suddetto requisito retributivo, riguardano i Direttori Generali delle due banche estere del Gruppo, ricompresi nel periodo in considerazione delle responsabilità agite di fronte alle autorità di vigilanza dei rispettivi Paesi di insediamento.

Il perimetro, in continuo mutamento per effetto delle entrate e delle uscite di manager e risk takers in corso d'anno, viene aggiornato ad ogni evento previa apposita informativa al CdA e fotografato annualmente in occasione dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Al 1 marzo 2013, il perimetro del "personale più rilevante" in essere era il seguente:

PERSONALE PIU' RILEVANTE		
	INCARICO	COGNOME NOME
1	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	VIOLA FABRIZIO
2	V.D.G. - Responsabile Vice Direzione Generale Commerciale	MARINO ANTONIO
3	Resp. Direzione Chief Financial Office	MINGRONE BERNARDO
4	Resp. Direzione Risorse Umane e Comunicazione Interna	DALLA RIVA ILARIA
5	Resp. Direzione Chief Operating Office	MONTALBANO ALFREDO
6	Resp. Direzione Crediti	POMPEI GIANCARLO
7	Resp. Direzione Rete	FONTANELLI MASSIMO
8	Resp. Area Finanza Tesoreria e Capital Management	VICINANZA SERGIO
9	Vice Responsabile Area Finanza e Tesoreria	MOLINARI MASSIMO
10	DG MPS Capital Services	PERNICI GIORGIO
11	VDG MPS Capital Services	VITTO FEDERICO
12	VDG MPS Capital Services	MANCINI CARMINE
13	DG Banca Antonveneta	MENZI GIUSEPPE
14	DG MPS Leasing & Factoring	MACCHIOLA LUIGI
15	DG MPS Gestione Crediti Banca	IOSCO GIUSEPPE
16	DG Consum.it	POLETTO ANDREA
17	DG Monte Paschi Banque	BONUCCI ROBERTO
18	DG Banca Monte Paschi Belgio	GIANNOTTI FABIO
FUNZIONI DI CONTROLLO		
1	Resp. Direzione Risk Management	ROVELLINI ANDREA
2	Resp. Direzione Compliance e Legale	MASSACESI MARCO
3	Resp. Area Revisione Interna	LEANDRI FABRIZIO
4	Resp. Area Compliance e Customer Care	POLIDORI LEANDRO
5	Resp. Area Risk Management	CONTI GIOVANNI
6	Dirigente Preposto alla redazione documenti contabili	BIGI DANIELE

Nell'ambito dello stesso, al Top Management (Amministratore Delegato e Vice Direttori Generali) è riservato un trattamento differenziato in termini di variabile massimo potenziale espresso in percentuale sulla RAL e di schema di differimento⁴.

Il prospetto che segue sintetizza il funzionamento della struttura del premio variabile dei diversi cluster di "personale più rilevante":

Cluster di personale più rilevante	% max di variabile sul fisso	QUOTA UP-FRONT	QUOTA DIFFERITA	Erogazione componente differita	MECCANISMI DI MALUS
TOP MANAGEMENT	150%	40%	60%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	Mix di indicatori da rilevare alla fine del periodo di differimento (es. Tier1, liquidità, ecc.)
RESPONSABILI LINEE DI BUSINESS/ FUNZIONI AZIENDALI E RISK TAKERS	80%	50%	50%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	

Le tabelle alla fine della Sezione II contengono i dati retributivi 2012 relativi al citato perimetro.

⁴ Lo stesso trattamento differenziato è riservato anche ad un Responsabile di Direzione

Per la determinazione del bonus effettivo dei nominativi del perimetro valgono i seguenti criteri:

- per il 70%, al raggiungimento di un “mix” personale di indicatori di performance, individuati tra gli obiettivi qualificanti del budget annuale. Il suddetto “mix”, comunicato all’interessato all’inizio dell’anno, si ritiene interamente conseguito, ai fini del premio variabile, nel caso di raggiungimento di almeno il 95% del mix stesso. Per livelli inferiori a tale limite e fino all’80%, viene applicata al premio una decurtazione proporzionale; al di sotto della predetta soglia (80%) non si dà luogo alla corresponsione di alcun bonus. I risultati sono verificati sulla base del Bilancio approvato dall’Assemblea.
- per il 30%, ove raggiunto almeno all’80% il “mix” di cui al precedente alinea, alla valutazione delle qualità manageriali effettuata dal Consiglio di Amministrazione, acquisito a tal fine il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Per il personale più rilevante destinatario di variabile l’**aliquota effettiva massima di variabile sul fisso** viene stabilita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, entro il massimo contrattuale, in correlazione all’entità del montepremi effettivamente distribuibile e in ottica di compatibilità economica e finanziaria con l’andamento aziendale.

Per quanto riguarda la componente variabile dei **Dirigenti Responsabili delle Funzioni di Controllo** e del **Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili**, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, l’Assemblea ha stabilito di escluderli dal sistema incentivante, prevedendo per essi una indennità di posizione, definita in percentuale sulla retribuzione fissa e suscettibile di variazione di anno in anno. Tale previsione, effettiva dal 2010 per quanto riguarda i Responsabili di Area della Capogruppo bancaria, è stata successivamente estesa anche ai Dirigenti responsabili di secondo livello delle funzioni di controllo (Servizi della Capogruppo Bancaria e Responsabili delle funzioni nelle società controllate).

Si ricorda che il perimetro del “personale più rilevante” è a livello di Gruppo e che tutte le previsioni retributive valide per questo perimetro sono formalmente contrattualizzate.

- *Altri Dirigenti*

Sui **Dirigenti** non annoverabili fra il “personale più rilevante”, è stabilita – in coerenza con i valori definiti per il “personale più rilevante” – una **percentuale annuale massima di variabile** pari al 50% della componente fissa. Non si applicano per queste figure, le norme sulle modalità di corresponsione del bonus previste per il “personale più rilevante” (differimento e pagamento in strumenti finanziari).

La determinazione del bonus di questi Dirigenti è la risultante di:

- una prima quota, c.d. “quantitativa”, correlata al raggiungimento della scheda obiettivo di struttura in fase di definizione del Budget; tale quota è calcolata in base al livello di conseguimento del mix obiettivi applicando appositi criteri di correlazione;
- una seconda quota, c.d. “qualitativa”, derivante dalla valutazione dei comportamenti manageriali.

Anche per questi ruoli dirigenziali, l’aliquota effettiva di variabile viene stabilita di anno in anno in correlazione all’entità del bonus pool erogabile.

4.3.2.2. Quadri Direttivi e Aree Professionali

I premi delle **risorse operative** sono determinati, come accennato in precedenza, a partire dai “bonus target” di ruolo, che vengono “aggiustati” in base al livello di conseguimento della “scheda obiettivo” di struttura ed al peso presenza della risorsa nel corso dell’anno. Il passaggio finale, che può modificare il premio come sopra determinato entro un certo range positivo o negativo prestabilito, consiste nell’apprezzamento del contributo individuale ai risultati ottenuti. Detta valutazione, a cura del Responsabile diretto della risorsa, è effettuata in logica di selettività e di centralità del merito.

Le **risorse operative in organico alle Funzioni di Controllo** sono “premate” sulla base di indicatori quantitativi e qualitativi propri della funzione e comunque indipendentemente dai risultati conseguiti dalle aree della Banca soggette al loro controllo.

4.3.2.3. Promotori Finanziari

Il sistema incentivante della **Rete di Promozione Finanziaria**, formalmente previsto dal contratto di agenzia del Promotore, mira a stimolare i singoli promotori nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali attraverso lo sviluppo del modello di consulenza avanzata in uso presso il Gruppo MPS (che, partendo dal profilo di rischio del cliente, prevede la condivisione di strategie di investimento coerenti con i suoi obiettivi). In tale ambito è prevista anche la correlazione a parametri qualitativi relativi alle attività di formazione seguite dal promotore nel corso dell’anno. Per i Product Manager dei prodotti di erogazione (mutui e prestiti personali) sono stati introdotti obiettivi di miglioramento della qualità del credito, anche se la valutazione del merito creditizio delle operazioni di impiego resta di esclusiva competenza della Banca.

Il contratto del **Responsabile Nazionale della Rete**, di recente rinnovato, è stato riformulato per tener conto delle disposizioni di vigilanza che prescrivono agli intermediari il rispetto della normativa anche con riferimento alle reti di promozione finanziaria controllate. In particolare, con riferimento alla componente variabile, individuata nella voce non ricorrente legata alla crescita del margine netto, oltre ad un meccanismo che ne differisce una quota a tre anni, sul quale agisce un indicatore di malus, sono stati introdotti dei meccanismi di correzione per il rischio che agiscono sull’intero importo dell’incentivo.

Alla data della presente sono in corso di allineamento al quadro normativo in vigore anche i contratti dei General Manager della Rete.

4.3.2.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca si avvale, in misura estremamente limitata, di “**collaborazioni coordinate e continuative**”, secondo lo schema previsto dalla normativa (cd. Legge Biagi). Il ricorso a tali prestazioni è riservato ad esigenze straordinarie (es. supporto a progettualità particolari), circoscritte nel tempo (massimo 12 mesi) e per professionalità caratterizzate da forti competenze ed esperienze sulle materie. I corrispettivi economici sono determinati in logica di assoluta moderazione e nel rispetto degli stanziamenti di anno in anno stabiliti.

4.4. I benefits

In aggiunta alle componenti fissa e variabile, il Gruppo prevede per i propri dipendenti, alcuni interventi che di fatto ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza. Rientrano in questo contesto, principalmente:

- il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare, previsto per tutti i dipendenti nella misura attuale del 2,5% dello stipendio;
- la Polizza Sanitaria, Polizza Infortuni (sul lavoro) e Polizza per Invalidità Permanente (Long Term Care), a favore dei dipendenti in servizio ed in quiescenza;
- la fornitura dell'alloggio in sublocazione per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento ad iniziativa aziendale, ovvero indennità di pendolarismo;
- l'auto aziendale ad uso promiscuo, con oneri a carico della Banca, per i Dirigenti con trattamento "personalizzato" determinato dal Consiglio di Amministrazione e per i Direttori Territoriali (sia Dirigenti che Quadri Direttivi) per esigenze di mobilità sul territorio.

Infine, al personale sono accordate condizioni agevolate su operazioni bancarie (raccolta, finanziamento, servizio), definite tempo per tempo in accordo con le Organizzazioni Sindacali ed autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

4.5. Altre previsioni

Al fine di completare il trattamento delle figure apicali, sostenendone l'azione nel perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, è prevista nel contratto di alcuni Top Manager, fra cui il Direttore Generale, una clausola di "durata minima garantita".

Tale clausola fa sì che in caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca, comunicato in qualunque momento, prima della scadenza della durata minima, la Banca sia tenuta a riconoscere a questi Manager, in una unica soluzione, l'equivalente lordo - a titolo di indennità compensativa e risarcitoria - di quanto gli stessi avrebbero globalmente percepito a titolo di Retribuzione Annuale Lorda e Sistema Incentivante LPO ("LPO") per il periodo residuale della "durata minima garantita". Ai soli detti fini, il bonus variabile di breve (LPO), sarà computato in misura corrispondente a quella di competenza dell'esercizio precedente all'uscita. In ogni caso sarà corrisposto un importo non inferiore a quello corrispondente al numero massimo di mensilità in quel momento spettanti a titolo di indennità supplementare ex art. 30 del vigente CCNL per i dirigenti.

Detta previsione contrattuale trova applicazione anche dopo la scadenza di cui sopra, mantenendo la natura di indennità compensativa e risarcitoria.

Al verificarsi delle ipotesi sopra delineate, l'ammontare che risulterà dovuto sarà infatti riconosciuto - su basi contrattuali - equo e comunque definito in via di transazione per prevenire qualsiasi futura controversia al riguardo. Lo stesso importo non potrà essere ridotto od aumentato per nessun motivo, ragione o causa, con rinuncia a qualsiasi ulteriore reciproca pretesa.

In linea generale, si determina per l'azienda un costo "certo" e contenuto nei limiti – pur massimi – contrattualmente previsti per i casi di licenziamento "ad nutum", evitando i possibili, ulteriori e potenzialmente elevati oneri connessi agli altri fattori di rischio che non di rado caratterizzano le controversie della specie ampliandone lo spettro (cause per "dequalificazione", danni d'immagine, etc.).

Resta inteso che ogni erogazione ai sensi della previsione di cui sopra verrà valutata in coerenza con le politiche di remunerazione adottate, con il quadro normativo interno ed esterno in vigore e con le previsioni contrattuali che disciplina i singoli rapporti di lavoro.

5. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2012

5.1. Variazioni del perimetro del "personale più rilevante"

Nel corso del 2012 si sono registrate numerose uscite di manager dal Gruppo, fra cui ricordiamo quelle - ad impatto sul perimetro del personale più rilevante - dell'ex Direttore Generale Vigni, del Responsabile della Direzione Finanza, del Vice Direttore Generale Responsabile della Direzione Commerciale Privati, del Vice Direttore Generale Vicario, dell'Amministratore Delegato del Consorzio Operativo Gruppo MPS. Di converso, si sono registrati nuovi ingressi: il nuovo Direttore Generale e Amministratore Delegato, Dottor Viola, e i Responsabili delle Direzioni Chief Financial Office, Finanza, Risorse Umane e Comunicazione Interna, Chief Operating Office e Risk Management (quest'ultimo con assunzione dell'incarico a decorrere dal 1.1.2013).

I contratti dei nuovi manager del Gruppo sono stati redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, avendo presenti i livelli espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative. Ciononostante esprimono un valore economico complessivo – sia per quanto riguarda le componenti fisse che, soprattutto, per il totale (fisso + variabile) – significativamente inferiore rispetto a quanto corrispondente ai manager usciti. In pochi casi sono stati accordati bonus d'ingresso, puntualmente rappresentanti nella Sezione II della presente Relazione.

5.2. La remunerazione variabile di competenza 2012

Nel 2012, a causa del protrarsi di uno scenario macro economico e finanziario avverso e delle difficoltà sofferte dal Gruppo, non è stato attuato il sistema incentivante in nessuna azienda del Gruppo.

Con riferimento al Premio Aziendale (ex VAP) di competenza 2011, essendo lo strumento disciplinato dalla contrattazione di II livello nelle varie aziende del Gruppo, nel 2012 è avvenuta l'erogazione solo presso le realtà che hanno raggiunto i target prestabiliti. Nel caso specifico della Banca MPS non sono state raggiunte le condizioni tecniche per erogare i premi al personale.

Nel complesso, a livello di Gruppo, sono stati erogati corrisposti premi per **Euro 8,5 milioni** a ca. 4.500 risorse.

Per quanto riguarda il Premio Aziendale (ex VAP) di competenza 2012 non sono stati sottoscritti gli accordi con le OOSS per l'attivazione del sistema e pertanto non si avrà alcuna erogazione.

Dal **luglio 2012** è attiva la manovra di **riduzione** per 12 mesi **del 5%** della **retribuzione annua lorda** dei **dirigenti** con **retribuzione fissa** superiore a **Euro 120.000** (incluso il benefit “auto”), prevista dal Piano Industriale 2012-2015 e rientrante fra gli interventi finalizzati al contenimento delle spese di personale.

6. Le politiche di remunerazione 2013

Conclusi il riassetto organizzativo del Gruppo e l’assegnazione degli incarichi di responsabilità, il Gruppo intende avviare una **salary review** sulla popolazione manageriale, al duplice fine di eliminare eventuali iniquità retributive e di assicurarsi adeguati livelli di competitività e di motivazione.

Partendo dal nuovo peso organizzativo delle singole posizioni, le remunerazioni fisse saranno determinate, in base al ruolo e alle responsabilità, avendo presenti i livelli retributivi medi espressi dal mercato, con priorità per i manager che hanno incrementato l’ambito di responsabilità o con posizionamento disallineato – in positivo o in negativo - rispetto ai riferimenti mediani di mercato.

Nel 2013, dopo due anni di mancata erogazione, il Piano Industriale di Gruppo ha previsto un ripristino della Componente Variabile da corrispondersi attraverso le due componenti del Premio Aziendale (ex VAP) e del Sistema Incentivante LPO.

Il primo strumento, descritto nelle caratteristiche di fondo nel capitolo 4.3.1, sarà attivato non appena raggiunto l’accordo con le controparti sindacali.

Il **Sistema Incentivante LPO** sarà invece destinato soprattutto alle risorse in servizio presso le strutture commerciali di Rete (Filiali, Centri Specialistici, DTM).

Le regole di funzionamento prevedono che l’erogazione si apra - nel 2014 - al raggiungimento nell’esercizio 2013 di un Utile Netto Consolidato di Gruppo $\geq 50\%$ del valore di Budget (*gate*): al di sotto di tale soglia non è prevista erogazione. Per risultati che si collocano tra il 50% e il 95% del valore di Budget dell’Utile Netto Consolidato, si procederà all’erogazione di un importo massimo di montepremi pari al 50%, mentre per livelli di raggiungimento del valore di budget compresi tra il 95% e il 105% si erogherà l’intero importo accantonato in sede di approvazione del Budget 2013. Al di sopra del 105%, è prevista una quota aggiuntiva di risorse economiche da distribuire. Le regole di rewarding prevedono l’accesso al premio per tutti i dipendenti in organico presso le unità di business – suddivise per cluster di appartenenza (Filiali, Centri Private, Centri PMI e Centri Enti) - che abbiano registrato le migliori performance in relazione agli obiettivi di budget 2013 loro assegnati a condizione che abbiano raggiunto i risultati almeno al 90%. Il numero delle strutture più performanti con accesso al premio varia in funzione dell’importo di montepremi erogato: primo 10% per il 50% del montepremi, primo 20% per l’intero montepremi e primo 25% in caso di overbudget.

La performance delle unità di business è misurata mediante gli Indicatori Sintetici di Performance (“ISP”) descritti in precedenza. Il valore finale dell’ISP viene infine rettificato del +/-12% da un meccanismo di “Bonus/Malus” finalizzato a valutare l’operatività delle singole unità di business da un punto di vista qualitativo (conformità, controlli, ecc.), anche in ottica di salvaguardia del rapporto con la clientela.

Nessuna deliberazione è stata assunta riguardo al variabile dei Dirigenti e del “personale più rilevante”.

Il Consiglio si riserva tuttavia di valutare ex-post le performance del Gruppo e dei vari cluster di popolazione che più vi hanno contribuito, senza quindi precludersi la possibilità di ricompensare le persone che hanno evidenziato prestazioni eccellenti laddove si dovessero generare extra-risorse da distribuire. Di ciò verrebbe puntualmente informata l'Assemblea.

SEZIONE II

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2012 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), così come previsto dall'art.84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al c.d. "personale più rilevante", ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate da Banca d'Italia nel marzo 2011.

Al riguardo ricordiamo che il citato Regolamento 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.

Come anticipato nella Sezione I, nell'anno non c'è stata maturazione, né erogazione, di bonus. Ne consegue che i dati relativi alla componente variabile di competenza 2012 richiesti nelle tabelle non sono valorizzati.

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

Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Normativa di riferimento
• Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli 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 e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
• Schema 7-ter	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
• Prospetto A	Informazioni quantitative sul "personale più rilevante"	Banca d'Italia

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
 (ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
 (dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (A)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MUSSARI Giuseppe	Presidente fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				232.500	-	-	-	1.710	-	234.210	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				232.500	-	-	-	1.710	-	234.210	-	-
PROFUMO Alessandro	Presidente dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500 (A)	10.800	-	-	4.609	-	61.909	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	10.800	-	-	4.609	-	61.909	-	-
RABIZZI Ernesto	Vice Presidente fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.425	4.000	-	-	1.710	-	72.135	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				92.501 (1)	-	-	-	-	-	92.501	-	-
(III) Totale				158.926	4.000	-	-	1.710	-	164.636	-	-
CALTAGIRONE Francesco Gaetano	Vice Presidente fino al 26/1	1/1 - 26/01/2012	26/01/2012 (*)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	1.710	-	1.710	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	1.710	-	1.710	-	-
TURCHI Marco	Sindaco Effettivo fino al 27/4 Vice Presidente dal 28/4	1/1 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.100	10.800	-	-	1.710	-	89.610	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				52.495 (2)	-	-	-	-	-	52.495	-	-
(III) Totale				129.595	10.800	-	-	1.710	-	142.105	-	-
CAMPAINI Turiddo	Consigliere fino al 27/4 e dal 20/12 Vice Presidente dal 28/4 al 20/12	1/1 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.700	10.400	-	-	1.710	-	88.810	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				25.575 (3)	-	-	-	-	-	25.575	-	-
(III) Totale				102.275	10.400	-	-	1.710	-	114.385	-	-
BORGHI Fabio	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.500	-	-	-	1.710	-	32.210	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				48.829 (4)	-	-	-	-	-	48.829	-	-
(III) Totale				79.329	-	-	-	1.710	-	81.039	-	-
CAPECE MINUTOLO Massimiliano	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.000	6.000	-	-	1.710	-	38.710	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31.000	6.000	-	-	1.710	-	38.710	-	-
COSTANTINI Graziano	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.000	6.000	-	-	1.710	-	38.710	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.487 (5)	-	-	-	-	-	7.487	-	-
(III) Totale				38.487	6.000	-	-	1.710	-	46.197	-	-
DELFINI Mario	Consigliere dal 9/2 al 27/4	9/2 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.428	3.000	-	-	1.710	-	22.138	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.131 (6)	-	-	-	-	-	2.131	-	-
(III) Totale				19.559	3.000	-	-	1.710	-	24.269	-	-

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (A)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MONACI Alfredo	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.000	-	-	-	1.710	-	32.710	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				56.336 (7)	-	-	-	-	-	56.336	-	-
(III) Totale				87.336	-	-	-	1.710	-	89.046	-	-
PISANESCHI Andrea	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.000	-	-	-	1.710	-	32.710	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.448 (8)	-	-	-	-	-	6.448	-	-
(III) Totale				37.448	-	-	-	1.710	-	39.158	-	-
QUERCI Carlo	Consigliere fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.500	-	-	-	1.710	-	31.210	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				12.833 (9)	-	-	-	-	-	12.833	-	-
(III) Totale				42.333	-	-	-	1.710	-	44.043	-	-
ALEOTTI Alberto Giovanni	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	10.800	-	-	1.710	-	59.010	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	10.800	-	-	1.710	-	59.010	-	-
BRIAMONTE Michele	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
CORSA Pietro Giovanni	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
DE COURTOIS D'ARCOLLIERÈS Frédéric Marie	Consigliere	1/1 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.900	-	-	-	1.710	-	76.610	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				847.593 (10)	-	-	-	-	-	847.593	-	-
(III) Totale				922.493	-	-	-	1.710	-	924.203	-	-
DEMARTINI Paola	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	10.001	-	-	1.710	-	58.211	-	-
DRINGOLI Angelo	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	6.667	-	-	1.710	-	54.877	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				12.173 (11)	-	-	-	-	-	12.173	-	-
(III) Totale				58.673	6.667	-	-	1.710	-	67.050	-	-
GORGONI Lorenzo	Consigliere	1/1 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.500	22.800	-	-	1.710	-	102.010	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				77.500	22.800	-	-	1.710	-	102.010	-	-

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
 (ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
 (dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (A)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GROPPI Tania	Consigliere dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	16.667	-	-	1.710	-	64.877	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.500	16.667	-	-	1.710	-	64.877	-	-
DI TANNO Tommaso	Presidente Collegio Sindacale fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47.250	-	-	-	1.710	-	48.960	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				89.155 (12)	-	-	-	-	-	89.155	-	-
(III) Totale				136.405	-	-	-	1.710	-	138.115	-	-
SALVADORI Paolo	Presidente Collegio Sindacale dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.500	800	-	-	1.710	-	76.010	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				12.681 (13)	-	-	-	-	-	12.681	-	-
(III) Totale				86.181	800	-	-	1.710	-	88.691	-	-
BONELLI Francesco	Sindaco Supplente fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				21.700 (14)	-	-	-	-	-	21.700	-	-
(III) Totale				21.700	-	-	-	-	-	21.700	-	-
LIACI Luigi	Sindaco Supplente fino al 27/4	1/1 - 27/4/2012	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.000 (15)	-	-	-	-	-	2.000	-	-
(III) Totale				2.000	-	-	-	-	-	2.000	-	-
GASPERINI SIGNORINI Claudio	Sindaco Effettivo dal 28/4	28/4 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.500	800	-	-	1.710	-	49.010	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				9.094 (16)	-	-	-	-	-	9.094	-	-
(III) Totale				55.594	800	-	-	1.710	-	58.104	-	-
SERPI Paola	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2012	27/04/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.500	800	-	-	1.710	-	80.010	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				14.889 (17)	-	-	-	-	-	14.889	-	-
(III) Totale				92.389	800	-	-	1.710	-	94.899	-	-
VIGNI Antonio	Direttore Generale fino al 12/1	1/1 - 12/1/2012	//									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.736	-	- (B)	-	400	-	47.136	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.736	-	-	-	400	-	47.136	-	-
VIOLA Fabrizio	Direttore Generale dal 13/1 Amm.re Delegato dal 3/5	13/1 - 31/12/2012	//									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.403.722 (C)	10.800	-	-	40.650	140.000 (D)	1.595.173	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.403.722	10.800	-	-	40.650	140.000	1.595.173	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		1/1 - 31/12/2012	//									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.098.463	-	- (E)	-	158.801	650.000 (D)	4.907.264	-	1.110.000
(II) Compensi da controllate e collegate				223.214 (18)	-	-	-	-	-	223.214	-	-
(III) Totale				4.321.677	-	-	-	158.801	650.000	5.130.478	-	1.110.000

**TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)**

(^A) Polizze LTC e Sanitaria, versamenti aziendali a FPC, Fringe Benefits.

(*) Carica sospesa con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10/11/2011 e successivamente cessata per dimissioni approvate dal Consiglio di Amministrazione il 26/1/2012. Nel corso del 2012 non è stato corrisposto alcun emolumento monetario.

(A) Il Dott. Profumo ha rinunciato all'emolumento per la carica di Presidente (€ 500.000) fatta eccezione per la quota parte prevista come amministratore (€ 60.000).

(B) Saldo dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine. Vedi nota E).

(C) In data 3/5/2012 il Consiglio d'Amministrazione ha attribuito all'Amministratore Delegato una indennità per la carica di A.D. pari a € 400.000, a cui il Dott. Viola ha rinunciato.

(D) Importi variabili riconosciuti a vario titolo (es. bonus d'ingresso, una-tantum, ecc...).

(E) Nel 2012 sono stati erogati premi di competenza 2010 per un totale € 577.500 erogati quale saldo dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine. Circa il tema dello "stralcio", si ricorda che l'entrata in vigore delle nuove Politiche di Remunerazione deliberate dall'assemblea di aprile 2011, ha abrogato la precedente metodologia di variabile di medio-lungo termine, che sarebbe dovuta partire nel 2010 e che era già stata codificata per il top management. In tale contesto, è stata percorsa una soluzione "a stralcio" proprio per il 2010, consistente nell'erogazione di un importo in contanti, "spalmato" su due anni (2011-2012) e calcolato in una logica di sconto e con le stesse riduzioni percentuali applicate al variabile di breve periodo.

1) RABIZZI da controllate, di cui:

€ 19.333,00 da Consum.it Spa per la carica di Presidente del CdA (spettanza fino al 27.4);
 € 25.083,00 da Consorzio Operativo Gruppo MPS per la carica di Presidente del Comitato dei Consorziati (spettanza fino al 27.4);
 € 41.618,00 da Banca Antonveneta Spa per la carica di Presidente Consiglio di Amministrazione (spettanza fino al 27.4);
 € 3.966,67 da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Presidente (fino al 27.4);
 € 2.500,00 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Consigliere (fino al 27.4).

2) TURCHI:

€ 6.053,86 da MPS Tenimenti Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (fino al 16.04);
 € 7.341,67 da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Presidente (dal 12.6);
 € 4.025,00 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Consigliere (dal 12.6);
 € 12.000,00 da Agricola Merse SRL per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
 € 23.074,14 Banca Popolare di Spoleto SpA per la carica di Sindaco.

3) CAMPAINI da MPS Capital Services Banca per le Imprese Spa per la carica di Consigliere.

4) BORGHI da controllate, di cui:

€ 20.083,33 da MPS Gestione Crediti Banca Spa per la carica di Presidente (spettanza fino al 27.4);
 € 2.300,00 da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Consigliere (fino al 27.4);
 € 4.166,67 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Presidente (fino al 27.4);
 € 22.279,00 da MPS Leasing & Factoring SpA per la carica di Presidente (spettanza fino al 27/4).

5) COSTANTINI:

€ 1.678,62 da Casalbocone Roma SpA per la carica di Consigliere (spettanza fino al 27.4);
 € 5.808,59 da Sansedoni Siena SpA per la carica di Consigliere (spettanza fino al 27.4).

6) DELFINI da Fabbrica Immobiliare Società di Gestione del Risparmio SpA per la carica di Consigliere (spettanza dal 9.2 al 27.4).

7) MONACI da controllate, di cui:

€ 35.044,75 da Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (spettanza fino al 27.4);
 € 21.291,00 da MPS Immobiliare per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (spettanza fino al 27.4).

8) PISANESCHI:

€ 3.224,04 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere (spettanza fino al 27/4);
 € 3.224,04 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere (spettanza fino al 27/4).

9) QUERCI da Banca Antonveneta Spa per la carica di Consigliere (spettanza fino al 27.4).

10) 3) DE COURTOIS D'ARCOLLIERES

€ 489.295,59 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Amministratore Delegato;
 € 358.297,50 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Amministratore Delegato.

11) DRINGOLI:

€ 4.425,00 da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Consigliere (dal 12.6);
 € 7.748,25 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Presidente (dal 12.6).

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)

12) DI TANNO:

€ 21.757,00 da MPS Immobiliare Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4);
€ 10.794,00 da MPS Leasing & Factoring SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4);
€ 23.294,00 da Anima S.G.R. SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4);
€ 33.310,00 da Asset Management Holding SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4).

13) SALVADORI:

€ 5.655,74 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza dal 28/4);
€ 7.025,68 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza dal 28/4).

14) BONELLI da MPS Capital Services per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4).

15) LIACI da G. Imm. Astor S.r.L. per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (spettanza fino al 27.4).

16) GASPERINI SIGNORINI da MPS Gestione Crediti Banca Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (dal 27.7).

17) SERPI:

€ 7.700,00 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Sindaco (dal 16.6);
€ 7.188,82 da MPS Tenimenti Spa per la carica di presidente del Collegio Sindacale (dal 26.7).

18) Importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA.

**TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,
DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2012)**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora Differiti	
VIGNI Antonio	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A	09/09/2010	-	-	//	-	205.000 (1)	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
VIOLA Fabrizio	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	140.000 (2)
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A	09/09/2010	-	-	//	-	577.500 (1)	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	650.000 (2)
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-

1) "Stralcio" della precedente metodologia di variabile di medio-lungo termine, approvata dal CdA il 9/9/2010 e abrogata a seguito dell'entrata in vigore delle nuove Politiche di Remunerazione deliberate dall'assemblea di aprile 2011. Importi deliberati dal CdA il 21/7/2011. (cfr. **Tabella 1** - nota **B** e **E**)

2) Importi variabili riconosciuti a vario titolo (es. bonus d'ingresso, una-tantum, ecc...).

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI
(31 dicembre 2012)**

(dati al 31 dicembre 2012)	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN
Caltagirone Francesco Gaetano	VICE PRESIDENTE C.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	444.300.000 (A)	-	444.300.000	-
Rabizzi Ernesto	VICE PRESIDENTE C.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	12.788	-	-	12.788
Aleotti Alberto Giovanni	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.000	-	-	1.000
Borghi Fabio	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	62.440 (B)	-	-	62.440 (B)
Campaini Turiddo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	258.000 (B)	100.000	-	358.000 (B)
Capece Minutolo Massimiliano	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	217.000	-	217.000	-
Corsa Pietro Giovanni	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	-	100	100	-
De Courtois d'Arcollières Frédéric Marie	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	18.662	-	-	18.662
Gorgoni Lorenzo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	29.190.788	-	-	29.190.788
Monaci Alfredo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	8.945	-	-	8.945
Di Tanno Tommaso	PRESIDENTE C.S.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	222.654	-	-	222.654
Salvadori Paolo	PRESIDENTE C.S.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	20.076	-	20.076	-
Gasperini Signorini Claudio	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	176.730	-	-	176.730
Andreadis Stefano	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	20.000	20.000	-	40.000
Liaci Luigi	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	354.320 (C)	-	-	354.320 (C)
Vigni Antonio	DIREZIONE GENERALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	739.231	-	537.643	201.588

(A) possesso indiretto tramite società controllate

(B) possesso del coniuge

(C) di cui n. 113.520 posseduti dal coniuge

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2012)**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
13	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	2.832.159	50.000	=	2.882.159

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

Personale	N°	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile				Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre Tipologie	
A. Amministratore delegato	-	-	-	-	-	-	-
B. Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
C. Amministratori non esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
D. Direttore Generale	1	1.403.722	140.000 (A)	-	-	-	-
E. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	9	3.223.892	650.000 (A)	-	-	-	-
F. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	6	1.709.243 (B)	(C)	-	-	-	280.000
G. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	8	2.169.407		-	-	-	-
H. Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-	-

(A) Importi variabili riconosciuti a vario titolo (es. bonus d'ingresso, una-tantum, ecc...). E' stato inoltre erogato l'importo complessivo di € 307.500 quale saldo dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010;

(B) Comprende indennità di posizione "Funzioni di Controllo";

(C) Importo erogato ad un Dirigente (cfr. nota A) quale saldo dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010, in virtù del precedente incarico ricoperto.

Signori azionisti,

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

L'Assemblea ordinaria dei Soci,

esaminata la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione all'interno della Relazione avente ad oggetto "RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza",

DELIBERA

di approvare il contenuto della suddetta Relazione, anche con riferimento alle modalità di aggiornamento del perimetro del "personale più rilevante", dando mandato al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione pratica ai principi nella stessa contenuti. In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l'attuazione delle politiche adottate.