



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

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2020 (unica convocazione)

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999,

come successivamente modificato.

RELATIVO AL

**PIANO DI “*PERFORMANCE SHARES*” PER IL PAGAMENTO DI “*SEVERANCE*”
A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI DENOMINATO
“*PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2020*”**



**DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL
REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999,
COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.**

Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi (come di seguito definite) – rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2020 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**BMPS**” o “**Banca**”) – prevedono, in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni (v. *infra*), che alcuni importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la **risoluzione anticipata del rapporto di lavoro** o di **cessazione anticipata dalla carica** con “**Personale Più Rilevante**” del Gruppo (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo) debbano essere in parte corrisposti in strumenti finanziari (in particolare, azioni della Banca o strumenti ad esse collegati).

Per tale ragione, in data 25 febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere positivo del Comitato Remunerazione, del Comitato Rischi e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, ha approvato – nei termini di seguito descritti – le linee guida di un piano annuale di *Performance Shares* da utilizzare al predetto scopo, per un controvalore complessivo pari ad Euro 5,5 milioni, riservato a selezionato personale del Gruppo (il “**Piano**”), da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata a Siena, in viale Mazzini 23, in data 6 aprile 2020, in unica convocazione.

Al riguardo si rinvia alla Relazione degli Amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-*ter*, comma 1 e 114-*bis*, comma 1, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato (“**TUF**”), a disposizione sul sito della Banca www.gruppomps.it sezione *Corporate Governance - Assemblee Azionisti e CdA*.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (*cf.* Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, di seguito la “**Circolare**”).

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - le *Performance Shares* verranno utilizzate solo in funzione dell'erogazione di parte degli importi eventualmente riconosciuti a favore dei Potenziali Beneficiari (come di seguito definiti) nell'ambito di accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. “**Severance**”).

A questo riguardo si precisa altresì che, configurandosi le *Severance* come componenti variabili della remunerazione, l'eventuale riconoscimento ed erogazione delle stesse avverrà, solo al ricorrere dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile, dei criteri approvati nelle Politiche di Remunerazione e in coerenza con eventuali indicazioni da parte delle autorità competenti.



Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (“**Regolamento Emittenti**”), con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Piano e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Gli amministratori esecutivi della Banca.
Azioni	Le azioni ordinarie della Banca.
Beneficiari	Il Personale Più Rilevante del Gruppo cui sia stata riconosciuta una <i>Severance</i> da corrispondersi in parte in strumenti finanziari, secondo la normativa vigente in materia.
Circolare	La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazione	Il Comitato Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Comitato Rischi	Il Comitato Rischi <i>pro tempore</i> della Banca.
Comunicazioni Individuali	La documentazione contrattuale e le comunicazioni inviate a singoli Beneficiari anche in relazione al trattamento di <i>Severance</i> .
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.



Data di Approvazione	La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.
Data di Determinazione	La data in cui l'ammontare della <i>Severance</i> dovuta a ciascun Beneficiario viene determinata dall'organo competente della Banca (ovvero la diversa data indicata nella Comunicazione Individuale).
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
Personale Più Rilevante	Il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione definito sulla base dei <i>Regulatory Technical Standards</i> (Regolamento Delegato UE 604 del 4/3/2014).
Politiche di Remunerazione	Le Politiche di Remunerazione <i>pro tempore</i> vigenti.
Potenziali Beneficiari	I dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi ricompresi nel perimetro del Personale Più Rilevante, che in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di <i>Severance</i> da erogare con una componente in strumenti finanziari.
Quota <i>Performance Shares</i>	La quota di <i>Severance</i> da erogarsi in <i>Performance Shares</i> ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
Rapporto	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca.
Regolamento	Il Regolamento del Piano di cui all' articolo 3.2.
<i>Severance</i>	Gli importi riconosciuti a favore dei Beneficiari nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione del TFR di legge) o di cessazione dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).
TUB	Il Decreto Legislativo n. 385 dell' 1 settembre 1993, come successivamente modificato.



TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.
Valore Normale	Il valore normale delle Azioni (determinato ai sensi dell'art. 9, comma 4, TUIR).

* * * * *

1. I soggetti destinatari.

I destinatari del Piano sono gli Amministratori e il Personale del Gruppo Montepaschi (“**Gruppo**”), inclusi nel perimetro del “Personale Più Rilevante” di Gruppo (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente e approvato dal Consiglio di Amministrazione) che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, possono essere beneficiari di *Severance* da corrisondersi in parte in strumenti finanziari.

1.1 Indicazione dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Fra i potenziali destinatari del Piano sopra indicati figurano anche gli Amministratori del Gruppo Montepaschi; in particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), l'Amministratore Delegato della Banca e l'Amministratore Delegato del Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi S.c.p.A., per i soli casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica che si dovessero verificare nel corso del periodo di validità del Piano e per i Beneficiari di una *Severance*.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano i dipendenti del Gruppo, appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo beneficiari di *Severance* da corrisondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del Piano.

Si segnala che, ad oggi, i dipendenti del Gruppo, Potenziali Beneficiari del Piano, sono circa 300. Tuttavia, si evidenzia che il numero dei Beneficiari effettivi sarà considerevolmente ridotto rispetto a quello dei Potenziali Beneficiari, tenuto conto del fatto che, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione (*cf.* Sezione II), solo le *Severance* di importo superiore a 100.000 euro (o che non presentino le ulteriori caratteristiche di cui al paragrafo 2.2.3, Sezione III della Circolare), ricadono tra quelle da erogarsi in parte in strumenti finanziari e che la prassi aziendale prevede un superamento di tale importo in un numero di casi estremamente limitato (più in dettaglio, solo in n. 3 casi negli ultimi n. 5 esercizi).

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano.



1.3 Indicazione dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a)¹ e b)² dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, solo ove beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del Piano.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca, ossia (oltre all'Amministratore Delegato della Banca, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili delle Direzioni e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi).

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei beneficiari del Piano si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3.

La descrizione e indicazione numerica, separata per categorie, dei beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione appartenenti alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a) e b) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà fornita ai sensi della normativa vigente.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano.

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano.

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare là dove impongono che l'erogazione di *Severance* abbia luogo, per una parte, mediante strumenti finanziari (nel caso di specie, mediante l'assegnazione di *Performance Shares*, strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in somme di denaro correlate all'andamento delle Azioni).

¹ Ossia il Direttore Generale della Banca (che, attualmente, ricopre anche l'incarico di Amministratore Delegato della stessa; cfr., in particolare, par. 1.1. supra)

² Destinatari ad oggi, per l'appunto, solo potenziali, e di cui non può ad oggi essere fornita indicazione nominativa posto che attualmente non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che, nel corso dell'esercizio, abbiano percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.



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

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di *Performance Shares*, strumenti finanziari sintetici convertibili in uno specifico controvalore in danaro correlato all'andamento delle Azioni da erogarsi per il pagamento di *Severance*.

Inoltre, in coerenza con le politiche retributive per il 2020, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione pro tempore vigenti.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una percentuale predefinita degli importi attribuiti ai Beneficiari a titolo di *Severance*, deve essere riconosciuta attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari; le quote percentuali sono differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante così come indicato nelle Politiche di Remunerazione della Banca.

Il numero di *Performance Shares* assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare delle *Severance* agli stessi riconosciute e dalla percentuale di composizione in strumenti finanziari applicata al *cluster* di Personale Più Rilevante in cui il soggetto ricade.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di *Performance Shares* connesse alla remunerazione variabile del personale sia contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (cd. *service condition*). Il costo è pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). In caso di completa implementazione



del Piano il costo della remunerazione variabile in *Performance Shares*, come sopra ricordato, è stimabile in circa **Euro 5,5 milioni**. Tale costo non tiene conto della volatilità delle azioni durante l'*holding period* e deve essere ripartito lungo l'intero periodo di *vesting* che è previsto si concluda al momento dell'attivazione del Piano, al ricorrere dei necessari presupposti (restando inteso che l'erogazione delle somme differite resta comunque soggetta alle condizioni previste *inter alia* nei successivi paragrafi 3.4 e 4.6). Le *Performance Shares* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario. Ai fini della migliore strutturazione del Piano è anche previsto che sia conferito un apposito mandato all'Amministratore Delegato affinché sia strutturata un'azione di "copertura", a tutela della Banca, inerente il rischio di volatilità del titolo azionario posto quale parametro fondamentale di erogazione delle somme nei casi previsti dal Piano. Il costo annuale stimato di tale attività di copertura sarà complessivamente pari a circa il 6% del corrispettivo in *Performance Shares*.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti.

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

Nella riunione del 25 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti la proposta di delibera di seguito riportata:

“

1. di autorizzare il Piano di utilizzo di *Performance Shares* per il pagamento, per l'anno 2020, di eventuali *Severance* a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi, destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione degli Azionisti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;
2. di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:
 - a) dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari, ovvero anche solo



opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;

b) apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti, che ne costituiscono parte integrante, le modifiche e/ o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.”

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, e con il parere del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione di *Performance Shares* ai destinatari del Piano.

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

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di:

- a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a



pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;

- b) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza; o
- d) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sul Piano;

il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano.

Per l'attuazione del Piano è prevista, ai termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, l'assegnazione di *Performance Shares*, azioni sintetiche convertibili in uno specifico controvalore in denaro per la corresponsione a favore del Beneficiario in sede di accordo consensuale per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o la cessazione anticipata dalla carica (*Severance*).

Una volta determinata, la Quota *Performance Shares* verrà assegnata ai Beneficiari alle scadenze previste dalle Politiche di Remunerazione - dividendo la Quota *Performance Shares* per il Valore Normale delle Azioni - alla data di sottoscrizione in cd. sede protetta di un accordo di *Severance* ovvero alla data specificata nelle Comunicazioni Individuali.

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

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Tra i Potenziali Beneficiari del Piano vi sono Amministratori della Banca. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione delle *Performance Shares* verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53 comma 4 del TUB.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.



Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 25 febbraio 2020 a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 20 febbraio 2020 e del Comitato Rischi del 21 febbraio 2020 e del Collegio Sindacale.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, quale organo competente per l'approvazione del Piano e del relativo Documento Informativo, è prevista per il giorno 6 aprile 2020 in unica convocazione.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data indicata al precedente paragrafo 3.6 (25 febbraio 2020) è pari a euro 1,861.

3.9 Nel caso di piano basato su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La proposta all'Assemblea del Piano è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 25 febbraio 2020.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2019 è stato approvato dal Consiglio nella riunione del 25 febbraio 2020 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del giorno 6 aprile 2020, chiamata, tra l'altro, anche ad approvare il Piano.

L'Assemblea che delibera il Piano non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.



Posto che le *Performance Shares* verranno assegnate solo in caso di riconoscimento di una *Severance*, la Banca non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti.

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il piano.

Il Piano è basato sull'attribuzione di *Performance Shares* intese quali strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in somme di danaro, erogate per il pagamento di *Severance* a favore del personale beneficiario del Gruppo Montepaschi, il cui valore è collegato al valore di mercato delle Azioni, secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4.

Non è prevista la consegna di alcun titolo di credito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano è annuale, e troverà quindi applicazione con riferimento a *Performance Shares* per il pagamento di eventuali *Severance* che vengano riconosciute ai Beneficiari entro il termine di validità delle Politiche di Remunerazione 2020, ovvero fino ad approvazione delle successive Politiche di Remunerazione, fermo restando che l'assegnazione delle *Performance Shares* avrà poi luogo anche negli esercizi successivi per effetto dei meccanismi di differimento e di *minimum holding* di cui alle Politiche di Remunerazione come precisato nel paragrafo 4.6 che segue.

4.3 Termine del piano.

Il Piano avrà scadenza alla data di cui al paragrafo 4.2 che precede.

Restano salvi gli obblighi di *minimum holding* specificati nel successivo paragrafo 4.6, che resteranno efficaci sino allo scadere dei termini ivi previsti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.

In considerazione delle caratteristiche delle *Performance Shares* non è possibile indicare un numero massimo di *Performance Shares* potenzialmente assegnabili. Il relativo controvalore complessivo massimo può tuttavia stimarsi, come rilevato in premessa, in Euro 5,5 milioni.

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



L'assegnazione delle *Performance Shares* dipende dall'ammontare della *Severance* eventualmente pattuita a favore di un Beneficiario, nel rispetto dei criteri indicati dalla normativa vigente in materia e delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, la Banca e le sue controllate si riservano di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, come già illustrato al precedente paragrafo 2.2, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Gli importi eventualmente attribuiti nell'ambito del Piano possono, inoltre, essere soggetti a restituzione (c.d. "*claw back*") nei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione e dalle Comunicazioni Individuali.

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

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sulle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una parte delle *Performance Shares* sarà assegnata contestualmente al riconoscimento di una *Severance* (c.d. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di tre/cinque anni (c.d. quota differita).

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

Le *Performance Shares* assegnate in via differita – secondo i termini definiti dalle Politiche di Remunerazione vigenti – saranno invece convertite in una somma in denaro erogata ai Beneficiari solo al termine di periodo di *minimum holding* di un anno dalla relativa assegnazione.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita



degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Tali comportamenti tenuti dai Beneficiari del Piano si configurerebbero come *Compliance Breach* e come tali trattati secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

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

Ovviamente, l'assegnazione delle *Performance Shares* con riferimento alle *Severance* avrà necessariamente luogo una volta che il Rapporto sia già cessato.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano.

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Banca.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

Non applicabile al Piano.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario.

Il controvalore complessivo massimo relativo alla remunerazione variabile erogabile con l'assegnazione delle *Performance Shares* previste per il Piano è di Euro 5,5 milioni. Tale provvista è stata inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato. Per quanto riguarda l'onere atteso, si rinvia al precedente paragrafo 2.5.

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

Il Piano non avrà effetti diluitivi.

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



Non applicabile al Piano.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile al Piano.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile al Piano.

4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile al Piano.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato; e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile al Piano.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile al Piano.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile al Piano.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.

Non applicabile al Piano.



4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.

** **

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.