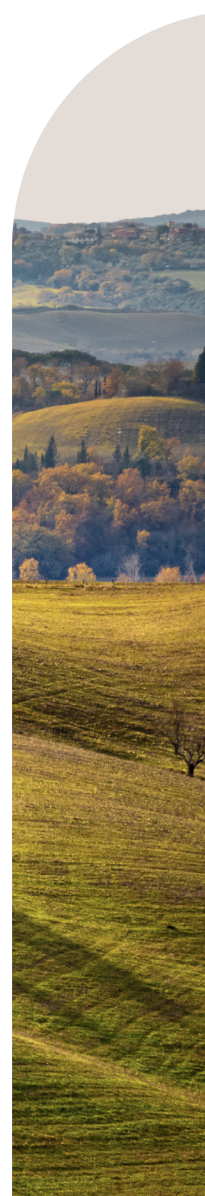


MONTE DEI PASCHI DI SIENA

BANCA DAL 1472

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione 2023
e sui compensi corrisposti





Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione

Raffaele Di Raimo

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti della Banca Monte dei Paschi di Siena per l'anno 2023.

Nello scorso giugno la Banca ha presentato il Piano Industriale 2022-2026 “*A Clear and Simple Commercial Bank*”, volto a sostenere la profittabilità nel medio e lungo termine, rafforzare il ruolo di banca commerciale vicina ai territori e semplificare la struttura del Gruppo, creando valore per l'intero ecosistema in cui la Banca opera. Il 7 febbraio scorso, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano di Sostenibilità della Banca, ponendo tra le proprie priorità di sviluppo, accanto alla creazione di valore finanziario, la generazione di un impatto positivo per l'ambiente, le persone, i clienti e la società, nel quadro di una governance chiara e trasparente.

La Politica di Remunerazione proposta per il 2023 è strettamente integrata con le direttrici strategiche delineate nel Piano Industriale e nel Piano di Sostenibilità.

In particolare, in linea con le previsioni regolamentari, le linee guida di investitori e *proxy advisor* e le prassi di mercato, la strategia di remunerazione per il 2023 è improntata alla performance sostenibile, al merito, all'equità e alla trasparenza, nel quadro di una sana e prudente gestione del rischio. Questo, anche in stretta osservanza dei vincoli posti alle scelte e all'operato della Banca dai *commitment* concordati dal Governo Italiano con la Commissione Europea, i quali prevedono l'applicazione del cosiddetto “*salary cap*” sulle remunerazioni individuali e l'adozione di regole rigorose per le politiche di remunerazione degli «*executive*». Segnatamente, facendo propri lo spirito e le finalità di tali vincoli, il Comitato e il Consiglio

di Amministrazione per definire i livelli retributivi operano – come di prassi – il confronto con i *benchmark* di mercato, sempre tuttavia facendone un'applicazione improntata su criteri di particolare cautela e rigore; ciò, in considerazione della particolare fase della vita della Banca, talsi da realizzare una politica retributiva adeguatamente conservativa.

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

Negli scorsi mesi il Comitato Remunerazione ha lavorato a stretto contatto con il *management* per predisporre, dopo vari anni e in linea con la strategia della Banca, una proposta di sistema incentivante, che rappresenta una delle principali novità della Politica di remunerazione per il 2023.

Il Comitato ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, assicurandone la coerenza con le migliori prassi di mercato e verificando l'allineamento con l'impegno alla creazione di valore, attraverso lo stretto legame “*pay for performance*”, quale principio guida del nuovo sistema incentivante.

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

La politica retributiva che vi presento è improntata ad equità ed inclusione, quale impegno a creare condizioni di ingresso e



progressione tali da generare un ambiente di lavoro entro il quale siano promossi e valorizzati appieno l'oggettivo contributo di ciascuno, le competenze professionali e le qualità personali, indipendentemente dal genere, dall'età e/o da altre caratteristiche personali; all'incentivazione delle pari opportunità; all'ascolto, coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti, sostenuti e accompagnati nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti; alla sostenibilità, perseguita a mezzo dell'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione del personale, in particolare per quanto riguarda la progettazione del Sistema Incentivante.

È stato rafforzato il percorso del Gruppo volto a perseguire l'uguaglianza di genere ad ogni livello aziendale, con particolare attenzione alla progressiva e sostanziale riduzione del *gender pay gap*, anche stabilendo di destinare la metà delle disponibilità economiche annualmente previste alla riduzione dello stesso. Nella Relazione 2023 sono state inoltre recepite le raccomandazioni in materia di remunerazione contenute nella lettera della Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* nell'ambito del rapporto annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina.

Per il costante impegno riservato alle attività del Comitato e per il significativo contributo in termini di confronto critico e di idee, ringrazio sentitamente i colleghi membri del Comitato Luca Bader, Alessandra Barzagli, Marco Basilichi e Paola De Martini.

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

Con viva cordialità,

Raffaele Di Raimo



Sommario

EVOLUZIONI NORMATIVE	4
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2023	7
1. STRUTTURA DELLA RELAZIONE E PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023	7
2. FINALITÀ	9
3. REGOLE DI GOVERNANCE	13
4. CONFORMITÀ	16
5. LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	17
5.1 Principi generali	17
5.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci	19
5.3 La remunerazione fissa	21
5.3.1 I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti	22
5.3.2 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo	23
5.4 La remunerazione variabile.....	24
5.4.1 Definizione.....	24
5.4.2 Le componenti “ <i>Core</i> ”.....	26
5.4.3 Le componenti “ <i>Non Core</i> ”	27
5.5 Il Personale Più Rilevante 2023	29
5.5.1 Regole di base della remunerazione variabile	29
5.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	32
5.5.3 Il “Sistema Incentivante 2023”	36
5.6 I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	36
5.7 La remunerazione dei consulenti finanziari	40
5.7.1 L'offerta fuori sede	40
5.7.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.	41
5.7.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba ..	43
5.8 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.....	47
5.9 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.....	47
5.10 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche	48
6. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE	49
6.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante	49
6.2 Il processo di gestione dei c.d. “ <i>compliance breach</i> ”	51
6.3 Il processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. “ <i>hedging</i> ”).....	52
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE I)	53
1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2022	53
1.1 La <i>Governance</i>	53
1.2 I compensi di Amministratori e Sindaci	53
1.3 Le variazioni del perimetro del “Personale Più Rilevante”	53
1.4 L'andamento dei livelli retributivi	54
1.5 La remunerazione variabile 2022	55
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE II)	56



EVOLUZIONI NORMATIVE

Per la definizione della politica in materia di remunerazione 2023, si è tenuto conto delle seguenti evoluzioni normative:

1. ambito normativo nazionale potenzialmente rilevante

In data 8 aprile 2022, la Banca d'Italia ha pubblicato il documento “Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali”, in linea con analoghe iniziative della Banca Centrale Europea (**BCE**) e di altre autorità di vigilanza nazionali, contenente indicazioni in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di *business* e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, nel sistema di gestione dei rischi e nell'informativa al mercato degli intermediari bancari e finanziari vigilati. In particolare, in tale documento viene rappresentata l'importanza delle politiche e prassi di remunerazione nello stimolare e incoraggiare comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale; la remunerazione variabile degli intermediari che hanno definito obiettivi in questo ambito è ancorata alla realizzazione degli obiettivi stessi, secondo indicatori che devono essere misurabili e quantificabili.

In data 29 dicembre 2022, è stata pubblicata la c.d. “Legge di Bilancio 2023” (L. n. 197/2022¹) la quale ha integrato l'art. 17 del Decreto Legge 237/2016 convertito con modificazioni, dalla Legge 17 febbraio 2017. Tale Decreto prevede quanto segue:

“Fermi restando i poteri dell'Autorità competente, la sottoscrizione può essere subordinata, in conformità alla decisione della Commissione europea sulla compatibilità dell'intervento con il quadro normativo dell'Unione europea in materia di “aiuti di Stato” applicabile alle misure di ricapitalizzazione delle banche nel contesto della crisi finanziaria, alle seguenti condizioni:

- a) revoca o sostituzione dei consiglieri esecutivi e del direttore generale dell'Emittente;*
- b) limitazione della retribuzione complessiva dei membri del consiglio di amministrazione e dell'alta dirigenza dell'Emittente.”*

La citata Legge 197/2022 ha integrato quanto sopra previsto sub lettera b) dell'art. 17, prevedendo che *“Per gli incarichi conferiti a decorrere dal 1° gennaio 2023, il trattamento economico annuo dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'alta dirigenza degli Emittenti oggetto della disciplina in materia di “aiuti di Stato”, ai sensi del decreto-legge n. 237 del 2016, convertito con modificazioni dalla L. 17 febbraio 2017, n. 15, non potrà superare l'importo corrispondente al trattamento economico del primo presidente della Corte di Cassazione (240.000 euro annui al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali e degli oneri fiscali a carico del dipendente).”*

Infine, si evidenzia che in data 25 gennaio 2023, la Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, nell'ambito del rapporto annuale sull'applicazione del Codice di *Corporate Governance*, ha inviato la lettera annuale alle società quotate nella quale, oltre a fornire informazioni in merito all'attuazione delle raccomandazioni per il 2022, sono formulate specifiche raccomandazioni per il 2023. Per ciò che attiene alle politiche di remunerazione, si segnalano le raccomandazioni di: (i) “inserire nella politica di remunerazione del CEO e degli altri amministratori esecutivi un *executive summary*, in forma tabellare, da cui risulti la composizione del pacchetto retributivo, con indicazione delle caratteristiche e del peso delle componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine rispetto alla remunerazione complessiva, almeno con riferimento al raggiungimento dell'obiettivo *target* previsto per le componenti variabili, in ottica di maggiore trasparenza”; (ii) “prevedere nelle politiche per la remunerazione una componente

¹ Pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 (S.O. n. 43), la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (c.d. Legge di Bilancio 2023) recante: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025 - comma 420: All'articolo 17, comma 2, lettera b), del decreto-legge 23 dicembre 2016, n. 237, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 febbraio 2017, n. 15, è stato, aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per gli incarichi conferiti a decorrere dal 1° gennaio 2023, il trattamento economico annuo non può in ogni caso superare quello determinato ai sensi dell'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214».



variabile avente un orizzonte pluriennale, in coerenza con gli obiettivi strategici della società e con il perseguimento del successo sostenibile”; (iii) “fornire una chiara indicazione degli specifici obiettivi di *performance* da raggiungere nel caso siano previsti meccanismi di incentivazione del CEO e di altri amministratori esecutivi legati a obiettivi di sostenibilità”.

2. ambito europeo

L’Autorità bancaria europea (European Banking Authority, di seguito EBA) ha pubblicato in data:

- 30 giugno 2022 gli “*Orientamenti sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. “high earners²” a norma della Direttiva 2013/36/UE e della Direttiva (UE) 2019/2034*” (EBA/GL/2022/08). Gli orientamenti, che sostituiscono e abrogano i precedenti del 2014, si applicano dal 31 dicembre 2022 per la rilevazione che sarà condotta nel 2023, relativamente all’esercizio finanziario 2022. I dati relativi all’esercizio finanziario 2022 dovranno essere trasmessi alla Banca d’Italia entro il 31 agosto 2023 e dalla Banca d’Italia all’EBA entro il 31 ottobre 2023;
- 30 giugno 2022 gli “*Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della Direttiva 2013/36/UE*” (EBA/GL/2022/06), in seguito ad una consultazione per definire le nuove linee guida. I nuovi orientamenti saranno alla base delle rilevazioni da effettuare nel 2023 relativamente all’esercizio finanziario 2022, ad eccezione delle informazioni relative al differenziale per genere, per le quali la prima rilevazione sarà nel 2024 con riferimento all’anno finanziario 2023. I dati relativi all’esercizio finanziario 2022 dovranno essere trasmessi alla Banca d’Italia entro il 31 agosto 2023 e dalla Banca d’Italia all’EBA entro il 31 ottobre 2023;
La Banca d’Italia ha ricevuto entrambi i suddetti orientamenti, con la comunicazione “*Sistemi di Remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell’EBA*” pubblicata il 2 dicembre 2022. Per contenere gli oneri di reportistica delle aziende destinatarie degli orientamenti, l’EBA ha sostituito le attuali tavole di *benchmarking* con quelle utilizzate ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi del Regolamento UE 2021/637 (i c.d. “Standard Tecnici di implementazione, ITS”), in tal modo riducendo gli oneri di rendicontazione delle istituzioni che potranno mettere a disposizione del pubblico e condividere con l’Autorità nazionale competente e con l’EBA le medesime informazioni. Le tabelle sono state integrate da ulteriori schemi segnaletici che consentono all’EBA di adempiere agli obblighi di rendicontazione inseriti nella CRD³ (ad esempio relativamente al divario retributivo di genere);
- 18 marzo 2022 gli “*Orientamenti sulle procedure e sulle metodologie comuni per il processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) e sulle prove di stress di vigilanza⁴*” (EBA/GL/2022/03). Questi orientamenti descrivono le procedure e le metodologie comuni per il funzionamento del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP), comprese le procedure e le metodologie per la valutazione dell’organizzazione e del trattamento dei rischi, comprendenti il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo. Inoltre, questi orientamenti mirano a prevedere metodologie comuni che devono essere utilizzate dalle autorità competenti nello svolgimento delle prove di stress di vigilanza nell’ambito del proprio SREP secondo quanto indicato nell’articolo 100, paragrafo 2, della Direttiva 2013/36/UE. Le modifiche apportate mirano ad attuare le modifiche alla Direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD V) e al regolamento sui requisiti patrimoniali (CRR II) e a promuovere la convergenza delle Autorità nazionali competenti, senza alterare il quadro generale dello SREP, ma incidono sui suoi elementi principali, tra cui: (i) analisi del modello di *business*, (ii) valutazione della *governance* interna e dei dispositivi di controllo a livello di istituto, (iii) valutazione dei rischi per il capitale e l’adeguatezza di capitale a copertura di tali rischi e (iv) valutazione dei rischi di liquidità e provvista e adeguatezza delle risorse di liquidità a copertura di tali rischi. La Banca d’Italia, in data 16 dicembre 2022, ha notificato all’EBA di essere conforme a tali orientamenti;
- 13 gennaio 2022 gli “*Orientamenti destinati agli enti⁴ e alle autorità competenti che vigilano su tali enti per migliorare la possibilità di risoluzione*” (EBA/GL/2022/01). Entreranno in vigore dal 1° gennaio

² Per *high earners* si intendono i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale.

³ Capital Requirements Directive

⁴ Banche, imprese di investimento e conglomerati finanziari.



2024, avendo come destinatari le banche (*Significant* e *Less Significant*) e le società di investimento mobiliare (SIM) di cui all'art. 55-*bis* del TUF che sono soggette alle norme sulla risoluzione in conformità degli articoli 15 e 16 della Direttiva 2014/59/UE e gli enti che fanno parte di un gruppo sottoposto a vigilanza su base consolidata, a norma degli articoli 111 e 112 della Direttiva 2013/36/UE, con riferimento all'applicazione del gruppo di risoluzione. In analogia a quanto previsto dagli orientamenti dell'EBA, le linee guida non trovano applicazione nei confronti dei soggetti sottoposti a obblighi semplificati a fini di risoluzione ai sensi del Regolamento Delegato 2019/348/UE e di quelli il cui piano di risoluzione prevede che siano liquidati in modo ordinato in conformità del diritto nazionale applicabile. Con nota n. 27 del 27 maggio 2022 la Banca d'Italia, in qualità di Autorità di risoluzione, ha manifestato l'intenzione di volersi conformare agli orientamenti dell'EBA per migliorare la possibilità di risoluzione.

Infine, l'Autorità Europea degli Strumenti finanziari e dei Mercati (ESMA), al termine della consultazione pubblica avviata nel luglio 2021 e conclusasi nel mese di ottobre 2021, ha pubblicato in data 31 marzo 2022 il *Final Report* recante le linee guida su alcuni aspetti delle politiche e delle prassi di remunerazione previste dalla Direttiva 2014/65/UE (MiFID II), al fine di chiarire e promuovere la convergenza nell'attuazione di alcuni dei nuovi requisiti in materia di remunerazione previsti dalla norma, garantendone un'applicazione uniforme e sostituendo la precedente versione emanata nel 2013. Gli orientamenti dovranno essere tradotti nelle varie lingue ufficiali dell'Unione Europea e, dalla loro traduzione, le singole Autorità Nazionali competenti avranno due mesi per segnalare all'ESMA la propria conformità o la volontà a conformarsi.



SEZIONE I - Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo 2023

1. STRUTTURA DELLA RELAZIONE E PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023

La Relazione in materia di politica di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti (di seguito “Relazione”) è suddivisa in due distinte sezioni: la prima riguarda le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l’esercizio 2023 con riferimento agli Organi sociali della Banca e delle società controllate, ai dipendenti e collaboratori del Gruppo, nonché i processi di attuazione di tali politiche, illustrandone il contributo alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della gestione del Gruppo. La deliberazione dell’Assemblea sulla prima sezione è vincolante.

La seconda sezione, corredata da prospetti con informazioni quantitative analitiche e aggregate secondo le previsioni di cui allo Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A al Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (“**Regolamento Emittenti**”), fornisce il dettaglio sull’applicazione della politica stessa in ordine ai compensi corrisposti. La deliberazione dell’Assemblea sulla seconda sezione non è vincolante.

Il Piano Industriale 2022-2026 “*A clear and simple commercial Bank*”, di cui la politica retributiva è parte integrante, si sviluppa su specifiche priorità, sintetizzate nella seguente tabella:



Con questo Piano, la Banca intende rafforzare il proprio ruolo di banca commerciale con un posizionamento “chiaro e semplice”. Il Piano, orientato alla creazione di valore per gli *stakeholder*, si pone come principale obiettivo il raggiungimento di un livello di profittabilità sostenibile con un bilancio solido, una struttura operativa ottimizzata e la piattaforma digitale *best in class* Widiba, facendo leva sulla forza dello storico *franchise* commerciale, sul talento delle persone del Gruppo e un impegno ESG trasversale a tutte le attività della Banca.

In particolare, tra le novità introdotte nelle Politiche di Remunerazione 2023, in coerenza con il Piano Industriale 2022-2026, è prevista l’introduzione di un Sistema Incentivante ad integrazione dell’offerta retributiva (che fino al 2022 era basata sulla sola remunerazione fissa). Tale sistema rappresenta una leva strategica per:

- valorizzare il capitale umano;
- garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l’adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo su tali tematiche;
- assicurare l’allineamento tra il *management* e gli interessi dell’azionista e degli investitori;



- facilitare il conseguimento degli sfidanti obiettivi definiti per il 2023 creando valore e i presupposti per l'*execution* completa del Piano Industriale nel triennio 2024-2026.

Più in dettaglio, le principali novità introdotte nella Relazione 2023 riguardano:

- l'introduzione del nuovo Sistema Incentivante di Gruppo, coerente con gli obiettivi del Piano Industriale 2022-2026 "*A Clear and Simple Commercial Bank*" e conforme con il quadro regolamentare applicabile e con gli impegni previsti dai *commitment* assegnati in ambito remunerazione da parte della Commissione Europea, che si declina in (cfr. par. 5.4.2, 5.5.2 e 5.5.3),
 - (i) Sistema Incentivante 2023, per il personale identificato all'interno del perimetro del Personale Più Rilevante (di seguito "PPR")⁵ e ulteriori risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche (di seguito "Sistema Incentivante 2023"), con erogazioni - per il PPR - soggette alle regole di composizione tra *cash* e strumenti finanziari e con differimento su un orizzonte temporale non inferiore a 4/5 anni. Nella politica 2023 viene inoltre prevista una percentuale del 60% della componente in strumenti finanziari relativa al Top Management, confermando l'orientamento alla creazione di valore. Gli strumenti a servizio dell'erogazione saranno le *Phantom Shares*;
 - (ii) sistemi incentivanti per il restante personale non ricompreso nel suddetto sistema, conformi con le previsioni di cui al CCNL e differenziati tra Rete e Strutture Centrali;
- l'inserimento delle raccomandazioni in materia di remunerazione contenute nella lettera della Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* nell'ambito del rapporto annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina (cfr. par. 5.5.2). In particolare (i) l'inserimento per il CEO di una tabella con la composizione del pacchetto retributivo; (ii) la previsione di una componente variabile con orizzonte pluriennale, in coerenza con gli obiettivi strategici della società e con il perseguimento del successo sostenibile; (iii) i meccanismi di incentivazione del CEO legati a obiettivi di sostenibilità con chiara indicazione degli specifici obiettivi di *performance* da raggiungere;
- la revisione, in senso più restrittivo, della politica di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro; in particolare sono stati inclusi tra gli importi che, di regola, non devono superare le 24 mensilità di retribuzione, in aggiunta alle mensilità di preavviso e di *severance*, anche eventuali compensi per patti di non concorrenza (cfr. par. 5.6).

In considerazione dei vincoli normativi cui è soggetta la politica di remunerazione della Banca, è il Sistema Incentivante 2023 lo strumento volto a sostenere l'allineamento alla strategia della Banca nel medio-lungo periodo ed a incentivare la diffusione di una cultura orientata al risultato e alla creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholder*, declinato come creazione di valore finanziario sostenibile con un impatto positivo su ambiente, società e *governance*, in allineamento con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Infine, la Relazione 2023 recepisce l'aggiornamento dello Statuto della Banca ed i relativi impatti in materia di remunerazione, in particolare per quanto riguarda il ruolo e le responsabilità attribuite al Comitato Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione (cfr. par. 3 "Regole di *Governance*" della Relazione 2023).

⁵ I membri del personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, identificati come tali dalla Banca secondo le disposizioni normative e regolamentari in materia.



2. FINALITÀ

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate alla creazione di valore sostenibile nel tempo, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, si prefiggono di:

- **favorire il conseguimento degli obiettivi strategici** di breve e lungo termine, rafforzando il legame tra retribuzione e *performance*;
- **prevedere meccanismi di governance chiari e trasparenti**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e regole di governance chiare e rigorose che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi e funzioni organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- **valorizzare il merito e accrescere la motivazione e la fidelizzazione dei dipendenti** attraverso il coinvolgimento del personale in tutte le iniziative del Piano Industriale, anche allo scopo di incentivare le risorse del Gruppo, attrarre nuove professionalità e mantenere in azienda risorse aventi alta professionalità e capacità;
- **attivare meccanismi retributivi sostenibili** attraverso la stretta coerenza tra retribuzione e *performance* e tra compensi e creazione di valore, prevedendo livelli di *pay mix* che non inducano a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, compatibilmente con il quadro normativo e regolamentare di riferimento;
- sostenere la **crescita professionale** dei dipendenti in una prospettiva di neutralità di genere, valorizzando la diversità e favorendo l'inclusione;
- **assicurare equità di trattamento** all'interno e **competitività** verso l'esterno, anche attraverso un costante confronto con le prassi di mercato, tenuto conto del quadro di riferimento normativo e regolamentare applicabile alla Banca;
- **assicurare il rispetto delle disposizioni** di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili.

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

Consapevole del proprio ruolo nella società e sostenuta dal proprio bagaglio di tradizione e storia, la Banca prosegue nel percorso volto a generare, accanto a valore finanziario, comportamenti e progetti virtuosi, prestando una sempre maggiore attenzione alle esigenze delle persone, delle comunità e dell'ambiente in cui opera e impegnandosi ad agire in modo efficace per la realizzazione dei valori con i quali è declinato il concetto di Sostenibilità per i clienti, per i propri dipendenti e per i territori in cui è presente.

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

Anche attraverso le politiche di remunerazione si intende ribadire il forte impegno per valorizzare le diversità e promuovere l'inclusione, basando i criteri di determinazione delle opportunità professionali, valutazione e remunerazione sul merito e sulle competenze (per i puntuali criteri di determinazione della remunerazione cfr. par. 5).



La Banca, al fine di perseguire l'equità salariale, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e con il ruolo ricoperto, le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, nonché con l'apporto individuale alle *performance* aziendali oggettivamente valutato, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità senza distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

La Banca si impegna con azioni concrete a sostenere la valorizzazione delle diversità e a diffondere la cultura dell'inclusione. Le attività del Programma MPS *Diversity & Inclusion* (D&I) sono rappresentate nella Dichiarazione Non Finanziaria-DNF pubblicata sul sito *internet* della Banca.

Al fine di rendere sempre più concreta l'applicazione di politiche inclusive, anche rispetto al genere e monitorarne l'attuazione, la Banca ha emanato nel corso del 2022 il documento "Regole in materia di Inclusione". Il documento definisce gli impegni in termini di **valorizzazione delle diversità** e dell'**inclusione, equità e parità** che l'Azienda si propone di perseguire in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi e nella comunicazione interna ed esterna. La valorizzazione della **pluralità**, dell'**inclusione** e dell'**equità, ivi compresa la neutralità di genere**, rappresenta un elemento fondamentale di un modello di sviluppo sostenibile e costituisce uno dei paradigmi dell'Azienda.

La somma delle unicità delle singole persone contribuisce alla forza e alla reputazione aziendale.

L'unione dei principi di cui sopra sottende alla visione complessiva in ambito di *diversity*:

- la **pluralità** come diversità di pensiero e attitudine che arricchisce la nostra azienda e ne diventa patrimonio intangibile;
- l'**inclusione** come apertura nei confronti dell'altro e dei diversi punti di vista;
- l'**equità** nell'impegno per dare a tutti le stesse possibilità.

Sono da tempo in uso sistemi di misurazione delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli, la cui descrizione dettagliata è riportata nei successivi paragrafi 5.1 e 5.3⁶. La politica in materia di remunerazione della Banca, anche grazie all'utilizzo dell'approccio oggettivo della pesatura delle posizioni, è neutra rispetto al genere e consente di perseguire la parità retributiva.

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

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

⁶ Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare i parr. da n. 23 a n. 27).



Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia del Gruppo MPS

In linea con gli obiettivi descritti nel par. 5.5.2 (*Focus ESG*), la Banca, al fine di realizzare una crescita sostenibile, aspetto fondante del Piano Industriale 2022-2026, nell'ambito della strategica complessiva di rilancio del proprio *business*, ha intrapreso anche un percorso di integrazione della sostenibilità all'interno dei processi aziendali con il Piano di Sostenibilità approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2023. Tale percorso, oltre a migliorare i profili di rischiosità della Banca, mira ad un utilizzo delle risorse naturali ancora più consapevole e ad un ambiente lavorativo maggiormente inclusivo e aperto ai valori della diversità e della neutralità di genere.

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

L'intento è quello di contribuire con sempre maggiore efficacia al perseguimento degli interessi economico-finanziari di lungo termine del Gruppo, ma anche al "*successo sostenibile*" di impresa. L'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo, non può infatti prescindere dal perseguimento di obiettivi legati alla responsabilità sociale d'impresa. In questo scenario le politiche di remunerazione possono giocare un ruolo strategico nel perseguire tali obiettivi, mediante un adeguato bilanciamento e dimensionamento della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, e assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa a parametri di *performance* sia finanziari che non finanziari, quest'ultimi anche legati agli obiettivi ESG.

Particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche a una valutazione dell'oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata e agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa. A tal fine è previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale di durata della relazione, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e a rafforzare l'efficienza operativa nei settori di *business* tradizionali.

La politica di remunerazione supporta pertanto l'impegno del Gruppo volto a coniugare le necessità del nuovo Piano Industriale 2022-2026 per il raggiungimento di una redditività sostenibile e l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri. Inoltre, nella definizione della politica retributiva per il Gruppo, la Banca tiene conto anche dagli impegni previsti dai *commitment* assegnati in ambito remunerazione, da parte della Commissione Europea nell'ambito del Piano Industriale 2022-2026.

Le politiche di remunerazione per il 2023 sono state inoltre definite considerando gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare del 12 aprile 2022 sulle Politiche di remunerazione 2022, che ha visto una percentuale di voti favorevoli pari al 99,67% per la deliberazione sulla prima sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 bis del TUF (voto vincolante) e del 99,77% per la deliberazione sulla seconda sezione della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF (voto non vincolante), mentre il piano di strumenti finanziari per il pagamento di severance a favore di personale è stato approvato con percentuale dei voti favorevoli pari al 99,69%⁸.

L'esito della votazione ha confermato un significativo gradimento per l'articolazione, i criteri generali e i livelli retributivi previsti nella Relazione sulle politiche di remunerazione 2022, del quale si è tenuto conto nella riflessione e valutazione degli aggiornamenti e dei miglioramenti apportati.

La Relazione sulle politiche di remunerazione di Gruppo 2023 è strutturata in due sezioni secondo le previsioni del *Regolamento Emittenti*:

⁷ *Commitment* 5 della Commissione Europea "Remunerazione dei Dipendenti e dei Dirigenti della Banca: La Banca applica rigorose politiche di remunerazione dei dirigenti. La remunerazione complessiva di ciascun soggetto non può superare 10 volte la retribuzione media dei dipendenti della Banca nel 2022. In deroga, la Banca può prevedere un piano di remunerazione per «*senior managers*» e «*key function holders*» che può prevedere la corresponsione di un remunerazione variabile eccedente lo stesso *salary cap*, a condizione che: (i) la corresponsione della remunerazione variabile sia subordinata al *disposal* della partecipazione dello Stato ai sensi del *commitment* n. 12; (ii) il piano di remunerazione è conforme alle Linee Guida dell'EBA su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE".

⁸ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



- sezione I: **Politica in materia di remunerazione 2023**, che indica (i) come contribuiscono le politiche alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società; (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute; (iii) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare;
- sezione II: **Compensi corrisposti**, articolata in due parti con una prima parte che fornisce una rappresentazione qualitativa delle voci che compongono la remunerazione, mentre nella seconda parte sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare secondo le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.



3. REGOLE DI GOVERNANCE

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di retribuzione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali a una corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione in quanto rivolte a tutto il personale del Gruppo secondo logiche di coerenza, pur nel rispetto del diverso modo di fare *business* delle singole realtà aziendali, e sono estese a tutti i principali processi gestionali che vi impattano, con particolare *focus* su quelli che interessano il **Personale Più Rilevante**, ovvero “le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario”, come definito dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata (le “**Disposizioni di Vigilanza**” o “**Circolare 285**”) e in conformità al Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

L'assetto normativo interno adottato dalla Banca in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello **Statuto** sociale della Banca (di seguito lo “**Statuto**”), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca (di seguito il “**Consiglio di Amministrazione**”). Tale *policy* garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e codifica compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

Il compito di approvare le politiche di remunerazione e incentivazione è attribuito dallo Statuto all'**Assemblea** degli Azionisti (di seguito l’“**Assemblea**”) che delibera con voto vincolante la sezione di cui all'art. 123-ter comma 3 del TUF e con voto non vincolante la sezione di cui all'art. 123-ter comma 4 del TUF.

L'art. 13 dello Statuto⁹ assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria, *inter alia*, il compito di:

- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- approvare le politiche di remunerazione e incentivazione, 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;
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Le Disposizioni di Vigilanza attribuiscono inoltre all'Assemblea, solo se previsto dallo Statuto, la competenza a deliberare, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo, eventuali variazioni al limite di 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione.

Nel caso di gruppi, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della banca in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce. La società capogruppo può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una banca del gruppo soltanto se la politica di remunerazione del gruppo (approvata dall'assemblea della capogruppo) consente alle banche del gruppo di elevare detto limite o se l'assemblea della capogruppo si è comunque espressa favorevolmente in questo senso.

Spetta, invece, al **Consiglio di Amministrazione** (Circolare 285 e artt. 17 e 26 dello Statuto) elaborare e sottoporre all'Assemblea le politiche di remunerazione e incentivazione e darne attuazione una volta approvate dall'Assemblea, *in primis* riguardo a:

- a) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti dallo Statuto) e del Direttore Generale¹⁰;

⁹ Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it nella sezione CORPORATE GOVERNANCE - Modello di Governance.

¹⁰ Sentito il parere del Collegio Sindacale.



- b) i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico dei Vice Direttori Generali, dei Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità, di controllo dei rischi e di anticiclaggio nonché del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e del Chief Financial Officer, se diverso da quest'ultimo;
- c) le norme inerenti allo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi e assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge.

Il quadro delle responsabilità del Consiglio di Amministrazione in materia, tenendo conto delle indicazioni della Circolare 285¹¹, prevede inoltre che il Consiglio stesso:

- definisca i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.
- assicuri, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, sottoponendo a verifica il *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo e documentando i motivi dell'eventuale divario retributivo di genere, anche al fine di individuare ed adottare concrete e mirate azioni indirizzate alla progressiva riduzione del *gap*.

Il **Comitato Remunerazione**, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca e attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato), ha il compito - anche avvalendosi del supporto della funzione *Risk Management*, il cui responsabile è opportunamente coinvolto nelle riunioni del Comitato stesso - di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Remunerazione, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di Statuto inoltre svolge, *inter alia*, le seguenti attività:

- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia (Statuto, art. 17, comma 4, lettera a);
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo (Circolare 285¹²);
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni (Circolare 285¹³).

È previsto nel regolamento di funzionamento del Comitato Remunerazione che, qualora il partecipante sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo renda noto

¹¹ Circ. n. 285, 37° Aggiornamento (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali).

¹² Vedi nota n. 11.

¹³ Vedi nota n. 11.



al Comitato stesso e si astenga dalla stessa, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione¹⁴.

I compensi dei membri del Comitato Remunerazione, in qualità di amministratori non esecutivi, non sono collegati ai risultati economici del Gruppo e non è previsto di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura (cfr. par. 5.2).

Il **Comitato Rischi e Sostenibilità** della Banca, composto da cinque amministratori non esecutivi¹⁵, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato) ha il compito, *inter alia*, di:

- assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia ed effettivo funzionamento di tale sistema;
- assistere il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni in materia di Sostenibilità e nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine;
- accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

L'**Amministratore Delegato**, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, il Direttore Generale della Banca (che attualmente ricopre anche la carica di Amministratore Delegato della Banca) è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro.

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

Infine, la funzione **Risorse Umane**¹⁶ della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico e operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (e sulle singole società), sia per le componenti retributive fisse che per quelle variabili, e assicura - tra l'altro - la coerenza tra le politiche stesse, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

¹⁴ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

¹⁵ In data 4 febbraio 2022 la Consigliera Olga Cuccurullo, componente del Comitato Rischi e Sostenibilità ha rassegnato le proprie dimissioni da Consigliere. Dalla data del 12 aprile 2022 il ruolo è stato ricoperto dal Consigliere Stefano Di Stefano.

¹⁶ Ricordiamo che, in base all'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza (37° Aggiornamento della Circolare 285), la funzione Risorse Umane non è più considerata Funzione Aziendale di Controllo al fine della remunerazione (ferma, tuttavia, l'applicazione, anche a tale funzione, dei principi che guidano il riconoscimento della remunerazione variabile nell'ambito delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare, della regola secondo cui la remunerazione variabile deve essere contenuta). Tale funzione "fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità".



4. CONFORMITÀ

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

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

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

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

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

La Banca si è avvalsa, per la definizione di alcuni specifici aspetti tecnici delle politiche di remunerazione 2023, della società di consulenza Willis Towers Watson¹⁷.

Nella predisposizione delle politiche di remunerazione, la Banca ha analizzato le *practice* dei principali gruppi bancari e nel continuo si avvale della consulenza di Willis Towers Watson per le attività di *benchmarking* (cfr. par. 5.1)¹⁸.

¹⁷ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

¹⁸ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



5. LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Principi generali

La Banca nella progettazione delle proprie politiche di remunerazione 2023 si è ispirata alle migliori prassi di remunerazione ed incentivazione, orientandole alla creazione di valore nel medio-lungo termine anche perseguendo criteri di trasparenza ed equità nelle retribuzioni.

Per **remunerazione**¹⁹ si intende “ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. “*allowances*”), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari, servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario²⁰”.

La politica retributiva della Banca è influenzata dagli impegni previsti dai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea e quindi anche da una politica restrittiva in materia di remunerazione variabile²¹ (cfr. par. 2). Fra i *commitment* rileva l’impegno del Gruppo ad applicare severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, a far sì che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti nel 2022 moltiplicato per dieci (*salary cap*). Importi eccedenti tale *cap*, maturati nell’ambito dei piani di incentivazione, correlati al conseguimento degli obiettivi definiti per il 2023, in ogni caso entro il limite massimo di 1:1 della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, potranno essere erogati unicamente a valle del *disposal* della partecipazione pubblica. La Banca assicura l’applicazione di tale *commitment* nei confronti dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale e delle altre figure apicali.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. “*pay mix*”) è stabilita *ex ante* per ciascuna sottocategoria di personale, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un’eccessiva assunzione di rischi (cfr. parr. 5.4.2 e 5.5.1).

PARITA’ DI GENERE E INCLUSIONE

Il *gender pay gap* nel Gruppo al 31.12.2022 è pari a **-12,5%** (retribuzione monetaria totale media delle donne rispetto agli uomini), in diminuzione rispetto al -12,6% dell’esercizio precedente.

Al fine di orientare le azioni di mitigazione volte all’equilibrio di genere e alla parità salariale e quindi garantire gli stessi livelli retributivi a parità di mansioni, di esperienza e degli altri elementi oggettivi previsti dalle *Guideline* EBA (EQUAL PAY), la Banca:

- in coerenza con i principi dell’UNEP FI - *Principles for Responsible Banking* (PRB2), sugli S.M.A.R.T. (*) *Target*, ha stabilito un *target* 2023 del **35% dei ruoli di responsabilità** ricoperto da donne. Tale obiettivo è stato già raggiunto in quanto, a fine 2022 risultano il 35,9% i ruoli di responsabilità ricoperti da donne;

- ha orientato le sue politiche retributive ad una progressiva e sostanziale riduzione del *gender pay gap*; in tal senso ha stabilito che almeno la metà delle disponibilità economiche annualmente previste sia destinata alla riduzione del *gender pay gap*;

- ha fissato, all’interno del Piano Industriale 2022-2026, l’obiettivo *target* del 40% di ruoli di responsabilità ricoperti da donne da raggiungere entro il 2026.

Nella Dichiarazione Non Finanziaria, alla quale si rimanda, vengono approfonditi i dettagli relativi al *gender pay gap* ed ai risultati raggiunti in tema di *Diversity & Inclusion*.

Infine, la Banca ha attiva da tempo la Commissione Paritetica Pari Opportunità che ha il compito di condividere gli indici dell’occupazione femminile in azienda, oltre che individuare opportune politiche di valorizzazione al fine di **accelerare** soluzioni concrete volte alla parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell’organizzazione.

(*) *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound.*

¹⁹ Conformemente con quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 della Banca d’Italia.

²⁰ Conformemente a quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile, “possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi”. Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I par. 3.

²¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



Le politiche di remunerazione sono volte ad assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento²²; sono pertanto neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità a tutti i livelli organizzativi.

Più in dettaglio, gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi box sul “*benchmarking*” e sulla “*pesatura delle posizioni*”).

BENCHMARKING

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

- per l'**Amministratore Delegato e Direttore Generale**, una selezione di Gruppi Bancari italiani rappresentativi del mercato di riferimento per MPS, in cui ciascun Gruppo presenta elementi di comparabilità con la strategia di MPS con riferimento a geografia di operatività, dimensioni in termini di raccolta, *business* portfolio, quotazione nei mercati regolamentati (n. 10 aziende del comparto bancario o finanziario: Banca Mediolanum, Banca Popolare di Sondrio, Banco BPM, BPER Banca, Banco di Desio e Brianza, Credito Emiliano, Fineco Bank, Intesa Sanpaolo, Poste Italiane e UniCredit);
- per i **restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica**, una selezione di società italiane, tratte dall'indagine 2022 **Executive Remuneration Survey - Italy** di WTW, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa (n. 10 aziende del comparto bancario: Banco BPM, Banca IFIS, BancoPosta (Poste Italiane), BPER Banca, Cariparma (Crédit Agricole), ING Bank Italia, Credito Emiliano, Mediobanca, UniCredit Italia, Banco di Desio e Brianza);
- per gli altri ruoli con **responsabilità manageriali**, dall'indagine 2022 **Financial Services Survey Report - Italy** di WTW;
- per i **ruoli operativi**, l'indagine **Retributiva Credito e Finanza** realizzata da **ABI** in collaborazione con Deloitte Consulting S.r.l., che ha visto nel 2022 la partecipazione di n. 30 aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.

PESATURA DELLE POSIZIONI

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

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

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione, che la competitività esterna tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali l'analisi viene ulteriormente sofisticata e considera non solo il *grade* ma anche il ruolo ricoperto, mediante il confronto con i medesimi ruoli o ruoli più prossimi presenti sul mercato e appartenenti allo stesso *grade* o a *grade* limitrofi, consentendo una più precisa valutazione retributiva rispetto al mercato di riferimento. Sono state inoltre definite le c.d. **bande organizzative**, quali insiemi di *grade* contigui, alle quali è agganciata l'intera *HR value proposition*.

²² La Banca assicura che tutte le relative condizioni di lavoro che hanno un impatto sulla remunerazione per unità di misura o tariffa oraria siano neutrali rispetto al genere.



Nel determinare la remunerazione, la Banca prende inoltre in considerazione i seguenti aspetti: competenze possedute e impegno; sede di servizio e relativo costo della vita; livello di istruzione formale; scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate; natura del contratto di lavoro; durata dell'esperienza professionale; certificazioni professionali²³.

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

5.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci

Per il mandato relativo agli esercizi 2020 - 2021 - 2022, l'Assemblea ordinaria degli azionisti, nella seduta del 18 maggio 2020, ha eletto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e deliberato i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per gli incarichi di Amministratore senza deleghe, di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

Per tale mandato, la remunerazione degli Amministratori senza deleghe prevede un compenso annuo lordo fisso, ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di deliberare ulteriori compensi annui lordi fissi per i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione e/o compensi per particolari incarichi (ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c.).

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

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

(*) Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 febbraio 2022 ha deliberato per il Dott. Lovaglio una remunerazione unica ed omnicomprensiva per gli incarichi di Direttore Generale e Amministratore Delegato, comprensiva dei compensi annui, nonché delle medaglie di presenza eventualmente spettanti, per l'esercizio dei poteri di Amministratore Delegato. Per l'intera durata del Piano Industriale 2022-2026 della Banca (salvo diverse indicazioni dalle autorità competenti), il pacchetto complessivo del *manager*, la cui retribuzione viene corrisposta esclusivamente per la carica di Direttore Generale nell'ambito ed in esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, ivi comprese le componenti di *benefit*, sarà erogato in conformità con l'applicazione del *salary cap* sulle remunerazioni in base ai *commitment* assegnati dalla Commissione Europea (vedi par. 2 per informazioni più dettagliate sul *salary cap*).

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

(***) Comprese le Vice presidenti.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12 giugno 2020, ha deliberato i compensi annui lordi degli Amministratori relativamente alla loro partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato per le operazioni con le Parti Correlate, Comitato Nomine e Comitato Remunerazione). Tali compensi, di livello significativamente inferiore rispetto a quelli dei principali *competitor*, sono stati definiti in coerenza con le severe politiche in materia

²³ Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il par. n. 27).



di remunerazione imposte dai *constraint* finanziari presenti nel piano di ristrutturazione 2017-2021. Di seguito il dettaglio:

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

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

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

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

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

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

L'Assemblea degli azionisti 2023 delibererà, per il mandato 2023-2025, i compensi ex art. 2389 comma 1.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2023-2025 determinerà, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione (ai sensi dell'art. 26 comma 3 dello Statuto), il compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c. per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Per completezza si evidenzia che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca e delle società controllate, sono beneficiari inoltre di una copertura assicurativa "*Directors & Officers Liability*" (D&O), che copre la responsabilità civile degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti²⁴ da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La polizza D&O è stata stipulata per la prima volta a livello di Gruppo, con efficacia dal 1° maggio 2019 e massimale

²⁴ Escluso il caso di dolo.



di Euro 100 milioni, in attuazione della Delibera Assembleare dell'11 aprile 2019 e successivamente rinnovata anno per anno nell'ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera²⁵. Attualmente sono in corso le attività propedeutiche al rinnovo della polizza per il periodo di un anno, con efficacia 1° maggio 2023.

Anche per i componenti degli organi sociali delle società controllate è confermato il principio di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo e/o la partecipazione a piani di incentivazione di qualsivoglia natura, ad eccezione degli eventuali Amministratori non esecutivi di tali società che siano anche dipendenti di altra società del Gruppo e che, in quanto tali, possono essere beneficiari di piani di incentivazione in conformità con quanto riportato nel par. 5.4.

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

5.3 La remunerazione fissa

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

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

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

La remunerazione fissa è integrata, in osservanza alle previsioni contenute nella contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da specifiche politiche interne di riferimento (vedi *box* sulla "pesatura delle posizioni") da *benefit* aziendali che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolari figure professionali²⁶.

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

- determinati *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione e basati sulla complessità del ruolo esercitato;
- corrisposti a tutte le risorse in situazioni effettivamente comparabili;
- non collegati alla *performance* e - comunque - non idonei a creare incentivi all'assunzione di rischi;

²⁵ La suddetta deliberazione aveva autorizzato la stipula della D&O con durata annuale e conferito al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ogni più ampio potere per il rinnovo annuo di tale copertura assicurativa, informando l'Assemblea sui costi effettivamente sostenuti e gli ambiti di utilizzo della copertura.

²⁶ Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il par. n. 131 n.134).



- non passibili di riduzione o sospensione sino a che non venga meno o non muti sostanzialmente la condizione oggettiva (posizione, ruolo, sede) che ne ha determinato l'attribuzione;
- revocati, in ogni caso, all'uscita dalle specifiche posizioni e/o ruoli che ne hanno determinato l'attribuzione²⁷.

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

In continuità con lo scorso anno, gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione continueranno ad essere caratterizzati, anche in considerazione dei vincoli di costo posti dal Piano Industriale 2022-2026 e dai citati *commitment*, da una forte selettività e da esigenze di elevata "prioritizzazione" degli stessi. In tale scenario, i descritti processi di *benchmarking*, *job levelling* e utilizzo delle fasce retributive definite per ogni *grade*, risulteranno sempre più funzionali per ricercare la migliore distribuzione delle risorse disponibili.

Equiparabile alla remunerazione fissa è la componente ricorrente dei consulenti finanziari, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della loro remunerazione ed è costituita dalla remunerazione provvisoria riconosciuta, sulla base dei contratti individuali dei singoli consulenti finanziari, in relazione ai prodotti e servizi collocati e gestiti (cfr. paragrafo 5.7.2).

5.3.1 I *benefit* e gli altri trattamenti

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

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

- il **contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare** a favore di tutti i dipendenti e l'accesso alla previdenza complementare aziendale previsto per tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo e per i loro familiari fiscalmente a carico;
- la **polizza infortuni (sia professionali come previsto dal CCNL che extraprofessionali) e la copertura sanitaria**, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà, inclusi i familiari a carico. Per l'anno 2023 è stata rinnovata la previsione della possibilità di adesione per il personale in quiescenza con quota di adesione a proprio carico;
- i **buoni pasto**, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo che per perimetro di beneficiari;
- **le condizioni agevolate su talune operazioni bancarie, finanziarie e assicurative.**

²⁷ In seguito all'assegnazione a nuovo ruolo e/o posizione la congruità dell'assetto retributivo complessivo del titolare viene rivalutata sulla base del *grade* riferito alla nuova posizione (come individuato sulla base del sistema di *Global Grading System* descritto nel riquadro "pesatura delle posizioni").



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

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

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

Le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti cessati, fino alla naturale scadenza annuale²⁸.

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

Per completezza, si segnala che in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019, la Banca ha confermato per i Dirigenti del Gruppo, in analogia a quanto previsto per gli Amministratori e i Sindaci, la copertura assicurativa “*Directors & Officers Liability*” (D&O) che copre la responsabilità civile derivante da presunti fatti illeciti²⁹ da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La suddetta deliberazione ha autorizzato la stipula della D&O con durata annuale e conferito al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ogni più ampio potere per il rinnovo annuo di tale copertura assicurativa, informando l'Assemblea sui costi effettivamente sostenuti e gli ambiti di utilizzo della stessa.

5.3.2 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo³⁰ sino al terzo livello di responsabilità di controllo e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, è assegnata un'indennità di posizione volta a bilanciare le significative responsabilità ascritte al ruolo ricoperto, preservandone al contempo l'indipendenza.

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

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

²⁸ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. Shareholder Rights Directive II).

²⁹ Escluso il caso di dolo.

³⁰ Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I.



5.4 La remunerazione variabile

5.4.1 Definizione

La remunerazione variabile include:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto e le indennità di mancato preavviso stabiliti dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, così come descritto nel paragrafo 5.4.2;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*golden parachutes*) descritti nel successivo paragrafo 5.6;
- le componenti “*Non Core*” descritte nel paragrafo 5.4.3.

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

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

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

- sono soggetti, laddove applicabili, ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli artt. 141 o 141-*ter* della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-*bis* della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)³¹;
- vengono attivati nella misura in cui vi sia capienza economica nell'ambito del costo del personale e in particolare della dotazione annuale complessivamente prevista per la remunerazione variabile determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in modo specifico con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di “aiuti di Stato”³²;
- sono assoggettati a *malus* e *claw back* all'eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 6.2;

RAF e RAS

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

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

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

³¹ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 2.

³² Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 1.



- sono parametrati a specifici indicatori di *performance risk adjusted*, liquidità e patrimonio, sia di Gruppo che di singole entità aziendali, definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della funzione *Risk Management*, nonché opportunamente differenziati in virtù della tipologia di strumento;
- non possono essere oggetto di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, come previsto nel successivo paragrafo 6.3.

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

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

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



5.4.2 Le componenti “Core”

Le leve variabili classificate tra le componenti “core” per il 2023 sono:

- **“Sistema Incentivante 2023”** - sistema volto a incentivare il conseguimento di obiettivi definiti ex-ante, coerentemente con le direttrici del Piano Industriale 2022-2026, da parte del Personale Più Rilevante e delle ulteriori risorse chiave, caratterizzato da:
 - condizioni di **attivazione ed erogazione formalizzate ex ante e trasparenti** nel rispetto dei requisiti minimi patrimoniali di vigilanza³³;
 - predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, **sia finanziari sia non finanziari**, connessi alla responsabilità sociale d’impresa, compresa la previsione di parametri ESG tali da consentire un costante collegamento tra sostenibilità nel tempo, *performance* corretta per il rischio, conformità e remunerazione³⁴;
 - **identificazione ex ante e previsione di meccanismi di rimodulazione ex post** dei “*bonus pool*”, in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca secondo un approccio di *funding ratio*;
 - **bonus target individuali predefiniti** (per ruolo o aggregazioni di ruolo);
 - ove sussistano le condizioni, **erogazione secondo i criteri di differimento e composizione tra cash e strumenti finanziari** coerenti anche con le normative più stringenti previste per le banche con “aiuti di Stato”³⁵ e con i vincoli derivanti dai *commitment* descritti nel paragrafo 2.

Per tutti i dettagli del “Sistema Incentivante 2023” cfr. par. 5.5.2 e 5.5.3.

- **Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo** - subordinate al raggiungimento di obiettivi, a livello di Gruppo/Società, di redditività corretta per il rischio oltre che di livelli soglia di liquidità e patrimonio³⁶. L’assegnazione dell’importo variabile avverrà al raggiungimento degli obiettivi annuali di Gruppo e di struttura, anche non finanziari, tenendo anche conto dell’apporto professionale e delle attività svolte³⁷. È anche contemplata l’introduzione della premialità aziendale che verrà definita attraverso il confronto con le OO.SS., potrà prevedere anche l’erogazione in forma “*welfare*” e sarà riconosciuta dopo l’approvazione dei risultati di bilancio dell’anno di competenza.
In ottemperanza alla normativa vigente in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari”, tali sistemi sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e, con riferimento al personale che propone prodotti e servizi bancari e ai rispettivi responsabili, non saranno collegati all’offerta di specifici prodotti finanziari.
Tali sistemi, quando includono la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, si ispirano ai medesimi principi sopra riportati, sono volti a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l’effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

³³ CRD V artt.141 e 141-ter o, nelle situazioni di cui all’articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)

³⁴ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

³⁵ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 1.

³⁶ Soggetta alle medesime condizioni di attivazione del “Sistema Incentivante 2023” descritte nel paragrafo 5.5.3.

³⁷ La remunerazione variabile del personale addetto ai reclami, ove prevista, prende in considerazione il livello di soddisfazione e la fidelizzazione dei Clienti.



Sono previste, inoltre, apposite cautele che possono condurre fino alla mancata corresponsione del premio, per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del codice etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare. Sono inoltre soggette alle medesime regole di *malus* e di *claw back* di cui al paragrafo 6.2.

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

5.4.3 Le componenti “Non Core”

Nell'ambito delle componenti “*non core*” della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti, erogati in via continuativa a risorse in servizio, e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio della Banca in caso di uscita di risorse chiave dalle filiere commerciali ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate³⁸. Più in dettaglio:

a) Patto di non concorrenza

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

A fronte dell'impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto³⁹, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

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

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

b) Attribuzioni legate alla permanenza

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

- **patto di prolungamento del tempo di preavviso**, si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile⁴⁰, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa;
- **patto di stabilità**, si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo, in cambio di un compenso definito *ex ante* e con previsione di una penale a proprio carico in caso di violazione dell'impegno.

³⁸ Tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte dei competenti enti regolatori nazionali ed esteri.

³⁹ I patti attualmente in essere presso la Banca prevedono tutti un pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto. È peraltro fatta salva la possibilità di prevedere l'erogazione del corrispettivo dopo la cessazione del rapporto (cfr. al riguardo, con riferimento al Personale Più Rilevante, quanto specificato al paragrafo 5.6 in materia di *severance*).

⁴⁰ Di norma 6 o 12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo (n. 1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).



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

Nella gamma degli strumenti di remunerazione variabile rientrano, inoltre, gli *stage* formativi, iniziative che prevedono una gratificazione ai dipendenti attraverso l'erogazione di formazione specialistica, e i **contest**, ovvero campagne dal costo molto limitato e di importo singolo contenuto, ma efficaci nel supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano nelle strutture operative iniziative commerciali e di stimolo alla produttività, in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Per i *contest* può essere previsto il differimento di una quota parte degli importi, anche al fine di favorire la *retention* di figure chiave, quali ad esempio risorse del comparto *Private*. Il riconoscimento degli importi è subordinato alla permanenza in servizio alla data di erogazione⁴¹ e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 5.4.1. L'attivazione degli *stage* formativi e dei *contest* viene ogni volta attentamente analizzata e puntualmente regolamentata, anche per assicurare che non costituisca un incentivo a spingere la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti finanziari ed avviene sempre in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile (vedi paragrafo 5.4.1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. Trasparenza, MIFID II, IDD) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quale ad esempio la presenza di procedimenti disciplinari o il mancato completamento della formazione obbligatoria.

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

- **bonus d'ingresso**, accordati limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali oppure al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione⁴²);
- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singole risorse che si sono particolarmente distinte a livello individuale;
- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio della risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria). Ad un membro del personale non può essere riconosciuto più di un *retention bonus* salvo in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai **bonus d'ingresso**, tutti i restanti riconoscimenti di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa⁴³) vengono corrisposti in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- (i) per i dipendenti membri del Personale Più Rilevante, vengono osservate le modalità di erogazione previste al paragrafo 5.5.1 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento a clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *cluster* di appartenenza;
- (ii) per il restante personale il corrispettivo viene corrisposto interamente *up front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw back* (vedi paragrafo 6.2).

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

⁴² Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

⁴³ Ai sensi di quanto previsto ai parr. 2.2.2 e 2.2.3 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.



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

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

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

L'erogazione di tutti gli strumenti indicati nel presente paragrafo, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di specifici processi decisionali prestabiliti e ben documentati, in coerenza con il quadro regolamentare vigente⁴⁴ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

5.5 Il Personale Più Rilevante 2023

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante 2023, dettagliato nel paragrafo 6.1, ha portato all'identificazione di n. 176 risorse, in diminuzione rispetto al 2022 (n. 228 indicati nella “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti”). Tale diminuzione è stata fortemente influenzata dalla riduzione degli organici e dalla revisione del modello organizzativo del Gruppo avvenuta nel 2022.

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

Criteri per l'identificazione del Personale Più Rilevante - 2023	n.
Amministratore Delegato della Banca	1 (*)
Altri Amministratori con incarichi esecutivi	
Amministratori non esecutivi	36
Direttore Generale della Banca	1
Responsabili delle principali linee di <i>business</i> , funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	75 (**)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	14
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	36
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	14
Totale Complessivo	176

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

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

5.5.1 Regole di base della remunerazione variabile

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

- la corresponsione delle remunerazioni variabili in parte in denaro e in parte in strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;

⁴⁴ Effettuando quindi il pagamento, fra l'altro, solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca e con assoggettamento (anche per soggetti non appartenenti al Personale Più Rilevante) ai meccanismi di *claw back*, di cui al par. 6.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nel par. 6.2.



- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi di tempo (come di seguito indicato) a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di “importo particolarmente elevato”) e del *cluster* di PPR;
- la determinazione dell’“*importo particolarmente elevato*” della componente variabile nella misura di Euro 424.260, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (i.e. 10 x Euro 47.370 = Euro 473.700);
 - 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA⁴⁵ (i.e. 25% di Euro 1.697.040= Euro 424.260);
- la remunerazione complessiva erogata nel 2023 (e in ciascun anno di permanenza della configurazione di “aiuti di Stato”), comprensiva della componente fissa e delle quote di remunerazione variabile eventualmente erogabili nell’anno nell’ambito del *bonus* maturato, non potrà essere superiore a Euro 473.700, pari a 10 volte la retribuzione media (monetaria) dei dipendenti della banca nel 2022 (c.d. *salary cap*);
- con riferimento ai *Senior Manager* e *Key Functions holder*⁴⁶, la quota di *bonus* «erogabile», in quanto tutte le condizioni sono state raggiunte, ma eccedente, congiuntamente alla componente fissa, il limite sopra indicato, potrà essere pagata subordinatamente al *disposal* della partecipazione dello Stato, fermi gli ulteriori differimenti e/o retention, in linea con lo schema disciplinato dalla politica di remunerazione, per le quote non ancora maturate o soggette a retention alla data del *disposal*;
- l’applicazione (fintanto che la Banca sarà beneficiaria di “aiuti di Stato”) di percentuali di differimento superiori a quelle previste per le altre banche, come *infra* indicato;
- la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)⁴⁷;
- per il Personale Più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto tra remunerazione variabile e quella fissa non supera il limite di un terzo;
- l’assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel paragrafo 6.2.

Di seguito la classificazione del Personale Più Rilevante, così come risultante dall’applicazione dei criteri descritti nel paragrafo 6.1:

<i>Cluster</i>	Tipologia ruoli inclusi nel <i>cluster</i>
I <i>Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo
II <i>Cluster</i>	Amministratore Delegato, membri del Comitato Direttivo e DG Widiba
III <i>Cluster</i>	Vertici principali società, Dirigente Preposto, Responsabili 1° livello Capogruppo con <i>grade</i> elevato, Responsabili Direzioni Società con <i>grade</i> elevato, Direttori Territoriali Retail e Direttori Imprese e Private
IV <i>Cluster</i>	<i>Area Manager</i> e consulenti finanziari di Widiba
V <i>Cluster</i>	Altro personale che individualmente o collettivamente assume rischi in modo significativo

⁴⁵ Report EBA/Rep/2023/05 del 19 gennaio 2023 “*Report on high earners*”.

⁴⁶ Responsabili di Direzione della Capogruppo e Direttori Generali

⁴⁷ Salvo quanto sopra illustrato al par. 5.7.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.



L'erogazione al Personale Più Rilevante delle componenti variabili dovrà avvenire nell'ambito dei seguenti parametri oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea:

1) Limite % al rapporto variabile/fisso:

<i>Cluster</i>	Numero persone	% max di variabile su fisso	
I <i>Cluster</i>	36	-	
II <i>Cluster</i>	14	100%	(*)
III <i>Cluster</i>	71	80%	(*)
IV <i>Cluster</i>	8	100%	(**)
V <i>Cluster</i>	47	60%	(*)
Totale	176		

(*) Fermo restando il limite di un terzo per le Funzioni Aziendali di Controllo.
(**) Cfr. par. 5.7.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

2) Percentuali di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari del variabile⁴⁸:

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

3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia⁴⁹:

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

Importo	<i>Cluster</i>	Variabile incentivante (**)	<i>Severance</i>	Altre componenti variabili
Importo particolarmente elevato (> Euro 424.260)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62% (*)	Almeno 62% (*)
Altri importi	II <i>Cluster</i>	60%	Almeno 52% (*)	Almeno 52% (*)
	III <i>Cluster</i>			
	IV <i>Cluster</i>	50%	Almeno 42% (*)	Almeno 42% (*)
	V <i>Cluster</i>			

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

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

⁴⁸ Sopra la soglia di significatività indicata per *cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

⁴⁹ Da definire per il Gruppo su valori superiori a quelli normativamente previsti per le altre banche, vista la presenza di “aiuti di Stato” (cfr. Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V).



4) Anni di differimento e *holding period*:

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

- 5) **Meccanismi di *malus***, operanti sia in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 6.2) sia ad ogni erogazione di una quota differita. Per l'erogazione della quota differita è richiesto il simultaneo raggiungimento delle seguenti condizioni, rilevate alla data ultima più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno⁵⁰:

<i>Malus</i>
$Tier1\ Ratio > Risk\ capacity\ RAF\ 2023$
$NSFR > Risk\ capacity\ RAF\ 2023$
$RAROC > Risk\ capacity\ RAF\ 2023$

Con riferimento alla componente non ricorrente dei consulenti finanziari di Banca Widiba trovano applicazione le specifiche condizioni di accesso illustrate nel par. 5.7.3.

- 6) **Meccanismi di *claw back*** operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 6.2).

Ad eccezione delle previsioni per gli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica (cfr. par. 5.6), a partire dal 2021 la Banca ha adottato per il Personale Più Rilevante le soglie di significatività della remunerazione variabile al di sotto delle quali ogni pagamento è interamente *cash* e *up front*, previste nella Circolare 285 di Banca d'Italia in recepimento della CRD V⁵¹, e quindi per il Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**⁵² pari a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua.

5.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

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

⁵⁰ Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli artt. 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.

⁵¹ Articolo 94 par. 3 lett. b della CRD V.

⁵² La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 5.6.



Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile
<p>La remunerazione fissa di riferimento ha natura stabile e irrevocabile (i.e. non può essere unilateralmente ridotta dalla Banca, al di fuori dei casi previsti dalla legge); è determinata e corrisposta entro range predefiniti, sulla base di criteri prestabiliti e verificabili quali, ad esempio, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità e tenuto conto delle prassi di mercato.</p> <p style="text-align: center;"><i>Focus “Commitment MPS”</i></p> <p>La remunerazione fissa di riferimento dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è soggetta ai limiti definiti dai c.d. <i>commitment</i>, ossia gli impegni presi con la Commissione Europea contestualmente all’approvazione del Piano Industriale e validi fino al completamento dello stesso. Per tale periodo la remunerazione erogata non potrà superare il salario medio 2022 dei dipendenti moltiplicato per 10 (“salary cap”), pari a Euro 473.700.</p>	<p>In coerenza con le previsioni regolamentari, le linee guida degli investitori e gli interessi dei più ampi <i>stakeholders</i>, l’Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario del “Sistema Incentivante 2023”.</p> <p>Il <i>Pay-Mix</i> teorico, considerando il livello massimo di remunerazione variabile maturabile in presenza di <i>extra-performance</i> e verificata la capienza del <i>bonus pool</i> e il superamento delle condizioni di accesso, prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una incidenza massima del 100%, e - una incidenza target del 75% rispetto alla remunerazione fissa di riferimento. <p style="text-align: center;"><i>Focus “Commitment MPS”</i></p> <p>La componente variabile di remunerazione eventualmente “maturata”, in considerazione dei limiti di remunerazione erogabile correlati al <i>salary cap</i> e delle deroghe consentite, potrà essere erogata unicamente a valle del <i>disposal</i> della partecipazione pubblica, fermi gli ulteriori differimenti e <i>holding period</i>, in linea con gli schemi descritti nel paragrafo 5.5.1.</p>

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (“Sistema Incentivante 2023”) è finanziato attraverso un meccanismo di *bonus pool* correlato ai risultati reddituali raggiunti - misurati considerando il Risultato Operativo Netto - e tenuto conto dell’andamento dei principali indicatori di rischio (c.d. “CRO Dashboard”).

L’attribuzione del *bonus* è inoltre subordinata al conseguimento delle condizioni cancello, c.d. *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, che per il 2023 sono definiti come:

Entry Gate del Sistema		
Prerequisito: presenza di Utile di Esercizio 2023		
<i>Tier1 Ratio</i>	>	<i>Risk Tolerance</i> RAF 2023
NSFR	>	<i>Risk Tolerance</i> RAF 2023
RAROC	>	<i>Risk Tolerance</i> RAF 2023

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

Per il 2023 la scheda obiettivo dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è costituita dai seguenti obiettivi:



Area	KPI	Peso	Livello Min	Livello Target	Livello Max
Economico-Finanziaria	Risultato Operativo Netto (RON)	40%	Budget -5%	Budget	Budget +5%
	Cost/Income	20%	Risk Tolerance	Risk Appetite	Risk Appetite -2,5%
	NPE Ratio	20%	Risk Tolerance	Risk Appetite	FY 2022 Actual
Gestione del Rischio	Tier1 Ratio Gruppo	10%	Risk Tolerance	Risk Appetite	Risk Appetite +100 basis point
ESG	KPI ESG Composito	10%		vd focus specifico	

Focus ESG

Le priorità ESG definite per il 2023 sono strettamente correlate al Piano di Sostenibilità approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2023. Nel dettaglio, il KPI ESG è composto dai seguenti indicatori:

Indicatori	
1	% Riduzione emissioni <i>scope 1</i> vs 2017
2	Pre-certificazione parità di genere
3	% Nuovi finanziamenti ESG/totale nuovi finanziamenti
4	% <i>Stock</i> AUM ESG/ <i>Stock</i> AUM
5	Definizione obiettivi NET zero su tre sub settori tra quelli suggeriti dalla NZBA

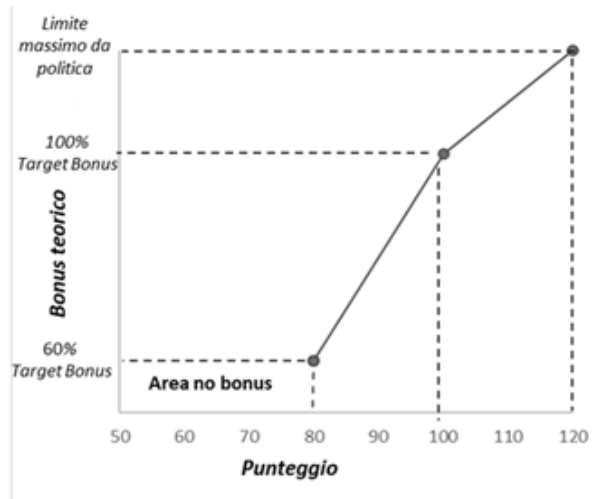
Il KPI ESG verrà considerato raggiunto al livello:

- minimo in caso di conseguimento di almeno 3 sub-KPI su 5,
- *target* in caso di conseguimento di almeno 4 sub-KPI su 5,
- massimo in caso di conseguimento di almeno 5 sub-KPI su 5.

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

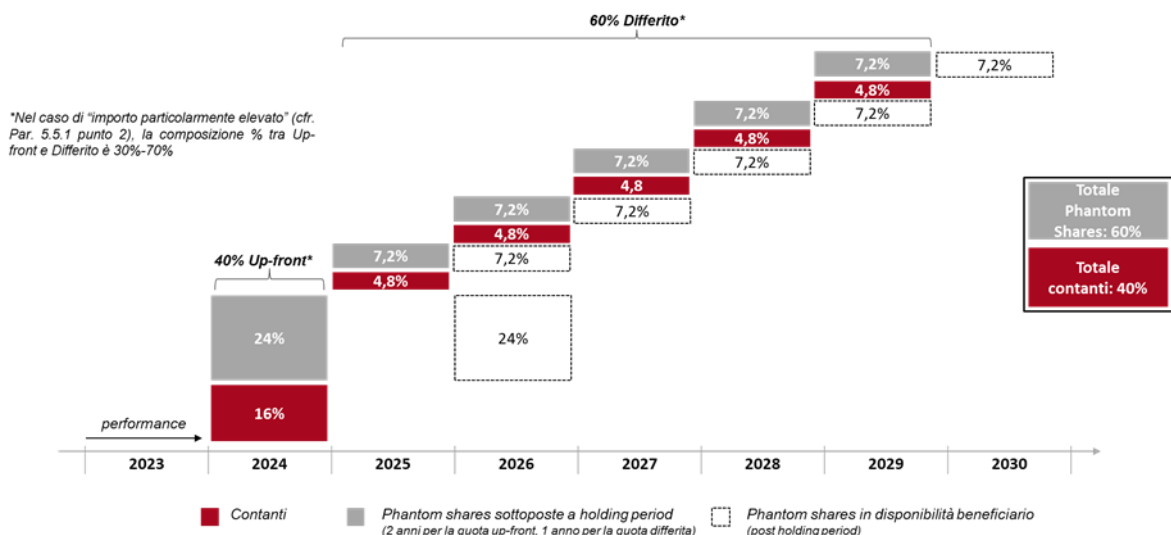
In presenza di *bonus pool* capiente, verificata l'assenza di *malus* individuali, il *Bonus* viene calcolato in funzione del punteggio finale conseguito e tenuto conto della seguente Curva di incentivazione:

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



La modalità di erogazione del *bonus* maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivo, fermi i vincoli derivanti dai *commitment*, descritti nel paragrafo 2, è coerente con quanto previsto dalla normativa, al fine di conseguire l'allineamento al rischio *ex post*, sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo e, quindi, la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

In particolare, il *bonus* maturato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale in virtù dei risultati conseguiti, è soggetto agli stringenti schemi di *pay-out* (differimento, mix contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti per il *cluster II* nel paragrafo 5.5.1 secondo lo schema di seguito rappresentato:



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



5.5.3 Il “Sistema Incentivante 2023”

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (“Sistema Incentivante 2023”) per il restante Personale Più Rilevante, inclusi i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, ha le medesime caratteristiche definite per l’Amministratore Delegato, ivi incluso il meccanismo di *bonus pool* e le condizioni di accesso (c.d. *entry gate*), ferme le eventuali specificità in funzione del *cluster* di riferimento.

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

Area	KPI
1) Economico-Finanziaria	1 Obiettivo “solidale” 1/2 Obiettivi individuali
2) Gestione del Rischio	Obiettivo di rischio/Indicatore <i>Risk Adjusted</i>
3) Pianificazione Strategica	Progetto da <i>MasterPlan</i> di Piano
4) ESG	KPI ESG composito

Anche con riferimento ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica la valutazione delle competenze manageriali misurate rispetto alle aree chiave del modello di *Leadership* della Banca, può confermare, incrementare fino al 20% o decurtare del 20% il punteggio conseguito con la scheda obiettivo quantitativa⁵³. Si applica la medesima curva di incentivazione descritta per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale (per tutti i dettagli cfr. par. 5.5.2). Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Dirigente Preposto e il Responsabile delle Risorse Umane è confermato il principio di evitare obiettivi collegati ai risultati economici.

In particolare, il *bonus* maturato in virtù dei risultati conseguiti, è soggetto agli stringenti schemi di *pay-out* (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti per il *cluster* II nel paragrafo 5.5.1. Le effettive erogazioni sono inoltre subordinate al *disposal* della partecipazione pubblica. L’orizzonte temporale complessivo, considerando l’anno di valutazione delle *performance*, i successivi 4-5 anni (in funzione del *cluster* di appartenenza) di differimento e l’anno di *holding period* con riferimento alle quote in *Phantom Shares*, è coerente con le previsioni regolamentari di settore e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

5.6 I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

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

⁵³ Il *bonus* può essere azzerato in caso di valutazione della *Leadership* agita inferiore alla soglia minima.



I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e contratto collettivo)⁵⁴ e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (la *severance*), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

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

La *severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nella ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con esclusione delle dimissioni volontarie, e viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

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

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

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

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

Le mensilità di preavviso e di *severance* vengono calcolate tenendo conto degli inderogabili criteri di legge e di contratto collettivo, ossia valorizzando la c.d. retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura)⁵⁵ che, in quanto tale, incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa

⁵⁴ In particolare, la Banca applica al personale dirigenziale i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale) dal CCNL Dirigenti Credito e, al personale non dirigenziale, i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale e all'inquadramento) dal CCNL per il personale non dirigenziale del Settore Credito.

⁵⁵ Tenuto conto della richiesta, formulata nelle Disposizioni di Vigilanza, di indicare i limiti alla *severance* anche in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, si specifica che:

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



dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa. Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, questi sono disciplinati, con clausole di *good* e *bad leavershíp*, nei documenti informativi dei piani stessi.

Laddove, dopo attenta valutazione del rapporto costi/benefici nel più ampio ambito della singola trattativa negoziale, si ritenga funzionale al perseguimento degli obiettivi attesi il riconoscimento di una *severance*, questa⁵⁶ viene di regola determinata in applicazione della seguente formula:

Prerequisiti:

1. Rispetto, sia a livello di Gruppo che di singola Azienda, dei limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli artt. 141 o 141-*ter* della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-*bis* della Direttiva 2014/59/UE (BRRD);
2. non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 6.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento⁵⁷.

⁵⁶ Ferme le fattispecie di deroga previste al par. 2.2.3, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, delle Disposizioni di Vigilanza, al ricorrere delle quali - in conformità a quanto previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza - non trovano applicazione le previsioni in materia di *severance* di cui al presente paragrafo.

⁵⁷ Nell'ipotesi di accertamento di un *compliance breach* di gravità minore, la *severance* viene ridotta (in percentuale differenziata in base al grado di materialità del *compliance breach*), secondo quanto previsto dalla procedura interna in materia di *compliance breach* (vedi cfr. par. 6.2).


Fattori di determinazione delle mensilità da riconoscere:

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

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

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

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *severance*, ove determinata sulla base della formula sopra indicata, nell’ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa.

La *severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti e assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) *ad hoc* che vengono di volta in volta previsti nell’ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra l’altro, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo⁵⁸ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall’altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

⁵⁸ In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III - par. 2.2.3 Deroghe: “Le regole previste dai parr. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano a:



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

Inoltre, possono essere definiti con singoli *manager* **impegni di non concorrenza** per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, ove gli stessi rispondano a un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso (fermo restando quanto previsto al seguente capoverso). I relativi corrispettivi vengono determinati - nel doveroso rispetto dell'art. 2125 c.c. - sulla base dell'ampiezza delle limitazioni imposte dal patto (in termini di oggetto, durata e territorio) e comunque non possono eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal *manager* parametrata al periodo di durata del patto.

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

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

5.7 La remunerazione dei consulenti finanziari

5.7.1 L'offerta fuori sede

A decorrere dal 29 dicembre 2017 la Banca ha dato avvio alla promozione e al collocamento presso il pubblico di prodotti e servizi di investimento attraverso la c.d. "**offerta fuori sede**" avvalendosi di consulenti finanziari abilitati inquadrati come "dipendenti". L'offerta fuori sede riguarda il collocamento di OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative⁵⁹, e la raccolta e trasmissione ordini in amministrato sul mercato secondario.

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

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

A decorrere dal 29 maggio 2019 la Banca ha dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4 marzo 2003 e successive modifiche,

-
- *golden parachute* di cui al par. 5.6, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - siano di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
 - *incentivi* agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca".

⁵⁹ Tramite il servizio di Consulenza definito dalla normativa di Banca MPS.



avvalendosi di personale inquadrato come “dipendente” in possesso di specifici requisiti personali definiti dalla Banca (inquadramento come Quadro Direttivo, determinati ruoli di rete quale ad esempio titolare di filiale, assolvimento di specifica formazione su finanziamenti). Tale offerta fuori sede ha riguardato la sola promozione e non anche la vendita, riservata presso le dipendenze della Banca. La remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ha le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

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

- una **rete di consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata **Widiba** (vedi par. successivo);
- una **rete di Agenti leasing**, operanti su mandato di MPS Leasing & Factoring con i quali è sottoscritto un contratto di agenzia monomandatario con remunerazione composta esclusivamente dalle componenti provvigionali riconosciute in relazione ai prodotti e servizi collocati, classificabili tra le remunerazioni fisse in quanto “ricorrenti” e non sono previste forme di incentivazione non ricorrente.

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

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

- svolgere, in via autonoma e per conto esclusivo di Widiba, la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti e dei servizi finanziari, bancari, assicurativi e previdenziali indicati nel contratto stesso;
- curare l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata nell’ambito del mandato⁶⁰.

La Rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

- n. 552 CF, di cui:
 - n. 1 Responsabile Nazionale Rete (Head of Advisors - HoA);
 - n. 7 *Area Manager (AM)* - che operano a diretto riporto del Responsabile Nazionale Rete, suddivisi per aree geografiche di competenza e responsabili del coordinamento dei consulenti loro assegnati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Direzione aziendale;
 - n. 47 *District Manager (DM)*, che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

A partire da Febbraio 2023 Widiba intende mettere a disposizione della Rete dei CF la possibilità di gestire la clientela tramite apposito “Team CF” avente una delle seguenti finalità:

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

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

⁶⁰ Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il consulente finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono, comunque, esclusivamente tra il cliente e Widiba.



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

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

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

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

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

La remunerazione complessiva⁶¹ dei CF è, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, così articolata:

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

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

⁶¹ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 100 delle "Guidelines EBA".



LA SOSTENIBILITA' IN WIDIBA

Banca Widiba punta a fornire alla propria Rete di consulenti tutti gli strumenti per la valorizzazione delle loro competenze (*hard e soft*) e a promuovere la diffusione di una corretta cultura aziendale, attraverso attività di formazione e iniziative mirate e un ambiente di lavoro equo, inclusivo, e sempre più attento alla sostenibilità. Banca Widiba eroga ogni anno oltre 35.000 ore di formazione dedicate ai consulenti finanziari per promuovere un percorso di crescita e sviluppo costante. In particolare, con l'obiettivo di rafforzare il modello di consulenza globale, certificato Iso-Wise e caratterizzato da una forte attenzione all'etica in applicazione anche della Direttiva Uni 11348, nel corso dell'anno 2022 sono stati rilasciati i *Tool di Advisory* non finanziaria e di pianificazione previdenziale. Tra le iniziative formative che esaltano la sostenibilità, grande spazio è dedicato ai percorsi formativi inerenti a tematiche ESG, sia in presenza che on line (sono state erogate circa 3.500 ore di formazione sul tema). Sempre con riferimento agli obiettivi di **sviluppo sociale**, Banca Widiba cura **diversi percorsi gratuiti di educazione finanziaria** per supportare privati, giovani e famiglie nella gestione consapevole dei loro risparmi. Inoltre, Widiba partecipa al “*Mese dell'educazione finanziaria*” e ha aderito al progetto “*Legofin - Costruire insieme il futuro finanziario*” promosso da FEduF (ABI). Infine, anche i consulenti finanziari sono destinatari di percorsi specialistici sull'educazione finanziaria per il benessere individuale e sociale (nel 2022 sono state erogate oltre 4.000 ore di formazione sul tema).

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

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

Tali sistemi, in conformità con regole, criteri e processi definiti per tutto il personale del Gruppo e quindi neutrali rispetto al genere⁶², sono basati sui seguenti principi:

- la componente non ricorrente è **determinata ex ante** sulla base di **parametri definiti**;
- gli obiettivi individuali e/o di gruppo da realizzarsi vengono definiti nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali e sono volti a contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio;
- in nessun modo i piani di incentivazione inducono ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- è previsto l'inserimento di **gate** relativi a:
 - condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo;
 - specifiche condizioni di accesso riferite a Widiba;

⁶² Con il programma WOW, “Women of Widiba”, progetto nato con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza del valore femminile e delle caratteristiche strategiche delle donne nella consulenza finanziaria, Banca Widiba promuove la presenza femminile in ambito finanziario facendosi portatrice della lotta agli stereotipi di genere, valorizzando la componente femminile sia nella consulenza finanziaria sia a livello di management: il comitato di direzione, ad esempio, è composto per l'80% da professioniste. Ad oggi, fanno parte della Rete di Banca Widiba 105 professioniste pari al 19% della Rete di consulenza finanziaria. L'impegno per l'inclusione e la parità di genere, si traduce anche nell'obiettivo di incrementare ulteriormente il numero di risorse femminili su tutto il territorio. In coerenza con questo orientamento, Banca Widiba ha avviato nel corso del 2022, diverse iniziative a supporto sia dell'imprenditorialità femminile, coinvolgendo le consulenti finanziarie della Rete, sia iniziative come, ad esempio, il progetto di ricerca “Donne e denaro: una sfida per l'inclusione” in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore e la Partnership con “Freed Media” per una sensibilizzazione sui temi dell'inclusione e dell'educazione finanziaria.



- indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati anche all'avverarsi delle condizioni precedenti e nel rispetto dei termini previsti, determinando la decadenza di ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto eventualmente già percepito a tale titolo), qualora si manifestino entro cinque anni dalla scadenza del relativo sistema per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante ed entro tre anni per i restanti consulenti;
- gli **obiettivi di performance** sono individuati:
 - considerando il cliente come priorità centrale;
 - implementando sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine in linea con il raggiungimento dei fattori strategici di Widiba e del Gruppo;
 - sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
 - inserendo elementi che riflettano l'impatto della *performance* del singolo e/o del gruppo/unità di *business* sulla creazione di valore dell'azienda nel suo complesso;
 - valutando la *performance* individuale, non solo sulla base di criteri finanziari, ma parametrandola anche a criteri non finanziari (es. gestione del rischio, aspetti comportamentali, aderenza ai valori dell'azienda) e tenendo conto della specificità del ruolo;
- il **differimento**, secondo le disposizioni normative in vigore, del pagamento dell'incentivo in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, con possibilità di applicazione di eventuali **meccanismi di malus**. I meccanismi di *malus* possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di *malus*, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile;
- applicazione di azioni di restituzione (c.d. "*claw back*"), per quanto legalmente esercitabili, agli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatesi erronei. Le situazioni e circostanze alla base dell'attivazione delle clausole di *claw back* rilevano ove si realizzino non oltre cinque anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti/prestazioni relativi per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante e non oltre tre anni per i restanti consulenti;
- inserimento di **clausole per azzerare e/o ridurre il bonus** in circostanze di:
 - comportamenti non conformi, azioni disciplinari per attività irregolari, cattiva condotta, con particolare riferimento ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta, violazione dei valori;
 - livelli di *performance* dei consulenti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti che hanno prodotto anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela.Tali meccanismi possono condurre a una riduzione, fino all'azzeramento dell'intera remunerazione non ricorrente, soprattutto in caso di risultati negativi o, comunque, significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti;
- **divieto** per i beneficiari dei *bonus* di **avvalersi di strategie di copertura personale** o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (cfr. par. 6.3).



Ove riconosciute a consulenti finanziari qualificati come membri del Personale Più Rilevante, le remunerazioni non ricorrenti sono erogate con le modalità *infra* indicate per il IV *cluster* al paragrafo 5.5.1 e nei limiti di proporzionalità fra componente fissa e variabile, declinati di seguito.

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

Il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa vigente per il Personale Più Rilevante è di 1:1⁶³. A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 della Capogruppo, Widiba - come indicato in queste ultime - ha avviato l'*iter* regolamentare previsto per innalzare tale rapporto a 2:1 a esclusivo beneficio dei consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante con l'obiettivo di trattenerne, ingaggiare e attrarre risorse chiave per il *business*. Nell'esercizio 2020 Widiba, avendo ottenuto la prevista autorizzazione da parte della Vigilanza, ha proceduto con la modifica del proprio Statuto, già approvata dalla propria Assemblea, introducendo la facoltà per la stessa di innalzare il rapporto variabile/fisso fino a 2:1. L'eventuale innalzamento del rapporto variabile/fisso fino al limite massimo di 2:1 dovrà essere oggetto ad apposita delibera dell'assemblea di Widiba.

Tale innalzamento è:

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

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

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

- **Long Term Incentive (LTI):** è un sistema fidelizzante e incentivante rivolto a tutta la rete dei consulenti finanziari in struttura al 31 dicembre 2020 con durata prevista in 9 anni e possibilità di liquidazione parziale ogni tre anni. Il LTI si basa su condizioni di *performance* commerciale relative a ciascun consulente finanziario verificate al momento dell'accesso e su condizioni di accantonamento verificate annualmente (soglie minime di masse gestite e flussi generati). L'accantonamento e la liquidazione degli importi maturati sono sempre sottoposti alla verifica del rispetto di tutti gli indicatori di rischiosità operativa/*compliance*. Il sistema è rivolto sia ai consulenti finanziari che ai *manager* per i portafogli gestiti dai loro coordinati.
- **Bonus Over.** *bonus* riconosciuto agli *Area* e *District Manager* qualora l'Area di appartenenza consegua gli obiettivi di *budget* assegnati e formalizzati annualmente. L'importo viene

⁶³ Per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, vengono utilizzate le previsioni delle citate "Guidelines EBA" (cfr. in particolare Titolo IV - Politica di remunerazione, riconoscimento ed erogazione della remunerazione variabile al Personale Più Rilevante).



determinato applicando aliquote fisse al *Pay-Out* di Vendita e *Management* generato dalla struttura coordinata e che risulta fatturato nell'anno in verifica.

- **Extra management fee:** attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, riconosciuto a scadenze prestabilite al conseguimento di obiettivi prefissati, con eventuale attribuzione di un'aliquota di *bonus* più elevata qualora il rapporto tra le provvigioni di vendita e le *management fee* maturate a un determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale a una percentuale stabilita.
- **Premio produttività - premio qualità:** beneficio economico rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui all'allegato E del Contratto d'Agenzia. Prevede l'attribuzione di un'aliquota di *bonus* commisurata agli obiettivi realizzati da ciascun consulente, sulla base della classifica ordinata in base agli obiettivi identificati anno per anno. Per i *manager* è previsto il riconoscimento del *bonus*, in misura fissa, qualora l'Area abbia raggiunto gli obiettivi stabiliti.
- **Sistema premiante:** include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo di breve termine (un anno) e collegati a obiettivi definiti annualmente in funzione di quanto prevede il *budget*. Possono includere anche *benefit* non monetari (es. formazione specialistica) in funzione del raggiungimento di un obiettivo definito a livello di *stock* complessivo o di flussi netti o obiettivi commerciali similari. All'interno di tale sistema possono rientrare i *contest* annuali basati sul raggiungimento di obiettivi specifici coerenti con gli obiettivi di *budget*.
- **Bonus recruiting:** a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete. Il *bonus* può essere liquidato in misura percentuale e/o fissa in caso di inserimento rispettivamente di consulenti finanziari (*senior/bancari/CF junior*) o *manager* referenti di un gruppo di consulenti in trattativa⁶⁴.
- **Patti di stabilità:** beneficio economico condizionato alla permanenza nella rete Widiba ed al mantenimento delle masse gestite dal consulente a una determinata data. L'accesso a tale beneficio determina, per il periodo di stabilità, l'automatica interruzione di qualsivoglia ulteriore sistema fidelizzante in favore del consulente medesimo.
- **Patto di non concorrenza:** è un accordo tra la Banca e il consulente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di agenzia, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno, viene riconosciuto al consulente un congruo corrispettivo predeterminato in misura fissa ed è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Lo strumento viene utilizzato a favore di figure chiave di Rete.
- **Fidelity plan:** include strumenti funzionali alla stabilizzazione e/o fidelizzazione di consulenti finanziari, della durata non inferiore a 12 mesi, che prevedono - subordinatamente ad obiettivi di permanenza nella Rete per un determinato periodo e/o di mantenimento delle masse - il riconoscimento di importi di ammontare predeterminato ovvero l'accantonamento di somme da riconoscere alla cessazione del mandato per pensionamento e/o cessazione dell'attività. I possibili destinatari di tali strumenti sono consulenti non beneficiari di *bonus* fidelizzanti.
- **Bonus Retention:** beneficio riconosciuto al cessionario, in caso di cessione di portafoglio tra consulenti, finalizzato a rafforzare la capacità di *retention* sui clienti ceduti e subordinato al mantenimento della relativa raccolta.
- **Welcome bonus:** componente variabile riconosciuta *una tantum* a copertura dei costi di risoluzione del rapporto di lavoro intrattenuto con il precedente intermediario, liquidabile a fronte dell'esibizione dei relativi impegni di spesa.
- **Rimborso Spese:** beneficio economico riconosciuto al consulente, previo raggiungimento di obiettivi commerciali, come contributo per:

⁶⁴ Vi è stato un aggiornamento in termini di processo, di criteri di calcolo e di liquidazione di tale beneficio economico.



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

L'erogazione dei sistemi di incentivazione sopra descritti è sottoposta a controlli svolti mensilmente dalla funzione HR, Finance & Operations di Widiba e dalle Risorse Umane di Capogruppo.

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

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

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

5.9 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare 285, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante di Gruppo (cfr. par. 5.5.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le obbligazioni che dovessero sorgere nel 2023, ad eccezione di quanto previsto per Widiba e dettagliato nel successivo capoverso, la Banca utilizzerà le *Phantom Shares*⁶⁵, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dell'utilizzo delle stesse, per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppompis.it - CORPORATE GOVERNANCE - Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba, a seguito dell'approvazione da parte della propria Assemblea di un Piano di *Performance Shares* predisposto al fine di assolvere all'obbligo di corrispondere parte della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari ai propri consulenti finanziari facenti parte del Personale Più Rilevante, utilizza per la corresponsione della remunerazione variabile strumenti finanziari legati al valore della società stessa su cui i soggetti interessati possono avere, con il proprio operato, un impatto più diretto e immediato. Tali strumenti si convertiranno, con le modalità e le tempistiche definite dalle disposizioni normative e regolamentari, in uno specifico controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di Widiba. La determinazione del valore di tali strumenti finanziari avverrà mediante l'applicazione di un modello di valutazione validato dalle competenti funzioni e organi della Banca.

⁶⁵ Il termine "*Performance Shares*", utilizzato dalla Banca nelle precedenti Relazioni per gli Azionisti, è stato sostituito dalla terminologia "*Phantom Shares*" nell'ottica di un maggiore allineamento alle prassi di mercato; le caratteristiche e le logiche di funzionamento restano invece identiche.



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

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

- potrà essere prevista la **possibilità di utilizzare un grade diverso** rispetto a quello formalmente attribuito, entro il limite massimo di n. 1 *grade* di differenza rispetto al *grade* attribuito da Willis Towers Watson, o la possibilità di utilizzare un posizionamento al di sopra della relativa fascia retributiva definita per il *grade* e comunque non superiore al nono decile dello stesso *grade*;
- la possibilità di intervenire sui **parametri economici relativi al “Sistema Incentivante 2023”**;
- nell'ambito della *severance*, la definizione di un importo **superiore alle 24 mensilità** ed a **quanto previsto dalla specifica formula** (cfr. par. 5.6), purché entro un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente (n. 22 mensilità a cui si sommano le eventuali mensilità aggiuntive per l'età spettanti in base al CCNL).

L'eventuale applicazione delle deroghe potrà essere effettuata solo all'esito di un **rigoroso e articolato processo**, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente anche di consulenti esterni), nel rispetto delle procedure in materia di Parti Correlate e con delibera motivata da parte dell'organo aziendale competente (cfr. par. 3 “Regole di *Governance*”). La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.



6. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

6.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia, la Banca si è dotata di un'apposita normativa aziendale "Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante", che forma parte integrante della presente politica di remunerazione. In particolare, il personale, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, viene identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione, definito secondo il Regolamento Delegato UE 2021/923 e i criteri introdotti dal 37° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza⁶⁶, che per la prima volta, in recepimento della CRD V, individua le categorie di personale che devono considerarsi Personale Più Rilevante.

Nell'ambito delle linee guida del processo:

- la funzione **Controllo dei Rischi** della Capogruppo fornisce gli elementi di competenza per l'identificazione delle soglie relative ai criteri qualitativi dei citati "Regulatory Technical Standards", di cui ai punti b), c), d), ed e) dell'articolo 5 sia a livello di Capogruppo sia per quelle Società del Gruppo classificate come "Credit Institutions" nell'ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE (art. 73) e che presentano una Funzione di *Risk Management* accentrata (secondo SLA formalizzati);
- la funzione **Pianificazione** della Capogruppo identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come "Credit Institutions";
- la funzione **Organizzazione** della Capogruppo presidia l'evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso. In collaborazione con la Funzione Risorse Umane, e con le altre Funzioni competenti in ordine ai poteri delegati, identifica i ruoli/posizioni del perimetro risultanti dall'applicazione delle soglie individuate relativamente ai criteri di cui ai punti da c) fino a f) dell'articolo 5 dei citati "Regulatory Technical Standards";
- la funzione **Risorse Umane** della Capogruppo identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati di cui agli artt. da 1 a 5 ("criteri quantitativi") e 6 ("calcolo della remunerazione attribuita") dei citati "Regulatory Technical Standards";
- le funzioni **Compliance** e **Legale** della Capogruppo supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- la funzione **Revisione Interna** della Capogruppo controlla il processo di individuazione e i suoi risultati, ivi comprese le eventuali esclusioni richieste.

⁶⁶ Cfr. in particolare quanto previsto ai parr.6 e 6.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, delle Disposizioni di Vigilanza.



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

CONSULENTI FINANZIARI

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

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

Più in dettaglio, con riferimento ai criteri qualitativi, il processo prevede l’inclusione nel Personale Più Rilevante del Responsabile Nazionale Rete e degli *Area Manager*, inclusi in virtù delle previsioni di cui alla Sezione IV delle Disposizioni di Vigilanza. Banca MPS ritiene inoltre di ricomprendere nel perimetro del Personale Più Rilevante i CF che soddisfano anche soltanto una delle seguenti soglie:

- un valore di portafoglio complessivo superiore a 150 milioni;
- un numero di clienti superiore al 2% del totale di quelli dell’intera rete di consulenza finanziaria di Widiba.

Con riferimento ai criteri quantitativi, il Regolamento prevede, per i CF cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000 (art. 6, comma 1, lett. a, del Regolamento Delegato UE 923/2021), l’automatica inclusione nella categoria del Personale Più Rilevante.

Per i CF cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una retribuzione superiore a Euro 500.000 ma inferiore a Euro 750.000, viene seguito un articolato processo di valutazione circa la sussistenza o meno di un impatto sostanziale sul profilo di rischio. In particolare, viene applicata una specifica metodologia di calcolo basata su un algoritmo che tiene conto di una serie di indicatori e parametri rappresentativi del grado di rischiosità dell’attività dei CF. All’esito di tale processo viene definito un punteggio numerico complessivo per ciascun consulente finanziario, a cui è associato uno specifico livello di rischio (c.d. “profilo di rischio lordo”).

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

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

Pertanto, rientrano nel perimetro del Personale Più Rilevante i CF con un profilo di rischio complessivo superiore a medio – basso e una retribuzione superiore a Euro 500.000.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono sottoposti all’esame del **Comitato Remunerazione**. Per quanto attiene alle eventuali esclusioni, è l’Amministratore Delegato



della Capogruppo a decidere se presentare le ipotesi di esclusione dal Personale Più Rilevante al Comitato Remunerazione per la successiva proposta al Consiglio.

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

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

Attraverso l'analisi puntuale dei criteri qualitativi e quantitativi di cui al Regolamento Delegato UE 923/2021, il Personale Più Rilevante identificato è suddiviso in cinque *cluster* (rif. tabella *Cluster* par. 5.5.1).

6.2 Il processo di gestione dei c.d. “*compliance breach*”

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

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

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

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

Tale procedura disciplina in maniera articolata, tra l'altro:

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

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

- 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante;



- 3 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il restante personale.

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

- per i dipendenti in servizio, tutte le remunerazioni variabili già corrisposte, o maturate ma non ancora corrisposte, rientranti nel perimetro della remunerazione variabile “*core*” e “*non core*” (cfr. par. 5.4.2 e 5.4.3), riferite per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- per i consulenti finanziari di Widiba, la componente non ricorrente della remunerazione (cfr. par. 5.7.3) riferita per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- per il personale cessato, oltre alle remunerazioni variabili individuate come sopra, l'eventuale *severance* (cfr. par. 5.6) prevista nell'ambito di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni successivi a quello in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- solo nel caso in cui il *compliance breach* abbia determinato un danno patrimoniale per la Banca o è prevedibile che lo determini (ad esempio, in considerazione di procedimenti sanzionatori o giudiziari iniziati ma non ancora giunti a termine, o per cause legali o reclami intentati nei confronti della Banca), tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni precedenti a quello in cui è stato commesso il *compliance breach*.

6.3 Il processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. “*hedging*”)

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

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

- la Funzione *Compliance*, di concerto e con il supporto della funzione Risorse Umane:
 - definisce e aggiorna i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
 - individua le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina;
 - conduce **verifiche** sui conti interni di custodia e amministrazione **del Personale Più Rilevante**.
- è richiesto al Personale Più Rilevante di **comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati** che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;



- è richiesto al Personale Più Rilevante e alle persone strettamente legate a quest'ultimo, attraverso specifiche pattuizioni, di **comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.**

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

SEZIONE II - Compensi corrisposti (Parte I)

1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2022

1.1 La Governance

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

Nel corso del 2022 il Comitato Remunerazione si è riunito 18 volte⁶⁷.

1.2 I compensi di Amministratori e Sindaci

I compensi spettanti sono stati riconosciuti nella misura stabilita dall'Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 18 maggio 2020 per i componenti eletti per il triennio 2020-2022. I componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale hanno beneficiato di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19⁶⁸ oltre alla "*Directors & Officers Liability*" (D&O), che copre la responsabilità civile derivante da presunti fatti illeciti⁶⁹ da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. Per quest'ultima polizza è stato deliberato il rinnovo dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 30 marzo 2022, sostenendo un costo pari a Euro 6,18 milioni, incluse tasse ed oneri accessori, con massimale di Euro 100 milioni per la durata di un anno, con efficacia dal 1° maggio 2022 e scadenza 30 aprile 2023. Nel 2022 la copertura D&O non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Banca.

1.3 Le variazioni del perimetro del "Personale Più Rilevante"

Nel corso del 2022 il perimetro del Personale Più Rilevante è passato da n. 228 risorse a n. 176 in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al paragrafo 6.1.

⁶⁷ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁶⁸ Copertura per il Covid-19 non rinnovata per il 2023 (cfr. par. 5.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci).

⁶⁹ Escluso il dolo.



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

1.4 L’andamento dei livelli retributivi

L’andamento dei livelli retributivi nel 2022 è stato influenzato dalla ricomposizione degli organici, caratterizzata dalla cessazione dal servizio di n. 4.430 risorse di cui 4.028 tra ricorso al Fondo di Solidarietà e Esodo⁷⁰. Le cessazioni dal servizio hanno interessato n. 48 Dirigenti, n. 2.229 Quadri Direttivi n. 2.153 Aree Professionali. Al 31 dicembre 2022 il Gruppo impiegava n. 17.020 risorse in forza effettiva, in flessione di 4.224 unità rispetto al 31 dicembre 2021.

Per i **Dirigenti**, oltre alle suddette manovre e alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. “FOC”⁷¹, si aggiunge:

- la donazione volontaria a MPSolidale di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione⁷²;
- la riconfigurazione, introdotta a partire dal 2013, dell’istituto delle ferie (ciò in ottica di gestione del tempo-lavoro per obiettivi e non per presenza, in considerazione dell’autonomia gestionale che contraddistingue la categoria, con conseguente rinuncia alle ferie eventualmente non godute).

Per il perseguimento dell’allineamento retributivo, con particolare attenzione alle figure critiche per il *business* e nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica, nel 2022 sono stati effettuati interventi per circa lo 0,6% dei dipendenti.

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

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo del personale dipendente per quanto riguarda la componente retributiva ricorrente (organici e organigrammi al 31/12/2022 e al 31/12/2021, importi in Euro):

Dipendenti	Numero dipendenti al 31/12/2022	Retribuzione media al 31/12/2022	Numero dipendenti al 31/12/2021	Retribuzione media al 31/12/2021
A.D. e <i>Top Management</i>	14	311.036	12	329.646
Altri Dirigenti	165	121.479	212	120.919
Quadri Direttivi e Aree Professionali	16.841	46.425	21.020	47.825
Totale Dipendenti	17.020	47.370	21.244	48.714

⁷⁰ Coerentemente agli obiettivi del Piano Industriale 2022-2026, il 4 agosto 2022 è stato sottoscritto tra la Banca e le Organizzazioni Sindacali l’accordo sindacale, come da procedura prevista dal CCNL, per la realizzazione del piano di uscite volontarie al 1° dicembre 2022 declinato nelle due componenti del Fondo di Solidarietà ed Esodo. Relativamente all’Esodo hanno aderito nel 2022 n. 102 dipendenti per un importo medio erogato di ca. Euro 38.500.

⁷¹ Fondo Nazionale per il Sostegno all’Occupazione.

⁷² Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.



A fine 2022 l'organico si è attestato a 17.020 unità (vs 21.244 di fine 2021) in seguito alle misure di riduzione degli organici previste dal Piano Industriale 2022-2026 realizzate principalmente attraverso il ricorso al Fondo di solidarietà.

Con riferimento ai c.d. “*high earners*”, ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno Euro 1 milione su base annua (peraltro oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) in tutto il Gruppo ha superato tale soglia soltanto n. 1 consulente finanziario di Widiba, operante in qualità di Agente sulla base di specifico mandato, nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni⁷³.

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

Segmento di clientela	Numero dipendenti al 31/12/2022	Somma retribuzioni al 31/12/2022	Retribuzione Media al 31/12/2022
Privati	11.804	530.772.331	44.965
Corporate	1.661	89.387.830	53.816
Finanza	150	9.003.446	60.023
Service e Corporate Center	3.405	177.073.071	52.004
Totale Dipendenti	17.020	806.236.678	47.370

1.5 La remunerazione variabile 2022

Nel 2022, al fine di contribuire al raggiungimento dei *target* di costo non si è proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti. Conseguentemente, non è prevista alcuna erogazione in relazione agli stessi.

Nel 2022, la Banca ha fatto ricorso a specifici strumenti mirati, a basso impatto di costo per la Banca (*contest*, cfr. par. 5.4.3), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti di rete.

Funzionalmente all'interesse della Banca a tutelarsi per il caso di uscita di risorse chiave della filiera *private*, è proseguito il ricorso allo strumento contrattuale del **patto di non concorrenza**. Nel corso del 2022 sono stati stipulati n. 20 nuovi patti a favore delle risorse della filiera *private*.

Nel 2022, nell'ambito degli interventi retributivi effettuati, sono stati inoltre attivati n. 4 patti di prolungamento del preavviso.

Nel 2022 non sono stati formalizzati *retention bonus* o riconosciute *una tantum*.

A fronte delle n. 82 assunzioni⁷⁴ effettuate nell'anno (di cui n. 3 Dirigenti) non sono stati erogati *bonus d'ingresso*.

Per quanto riguarda la componente **non ricorrente della remunerazione** dei consulenti finanziari di Widiba, nel 2022 sono state liquidate le remunerazioni non ricorrenti collegate *all'extra management fee* definite dai contratti formalizzati di inserimento di nuovi consulenti (n. 28 consulenti finanziari), al sistema premiante annuale (n. 37 consulenti finanziari) ed al piano di incentivazione pluriennale (contrattualizzato nel 2015) denominato “*No Ordinary Program*”⁷⁵ che ha coinvolto n. 39 consulenti.

Relativamente al sistema incentivante attivato da Magazzini Generali Fiduciari di Mantova SpA, società operante in contesto non bancario, nel 2022 sono stati erogati premi per ca. Euro 23.975 distribuiti a n. 10 dipendenti, di cui n. 8 operai.

⁷³ Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.

⁷⁴ Le assunzioni hanno altresì riguardato n. 6 Quadri Direttivi e n. 73 Aree Professionali

⁷⁵ *No Ordinary Program* - NOP - piano di incentivazione (con obiettivi di fidelizzazione) che si basa su un arco di tempo di valutazione della performance (*accrual period*) pluriennale, agganciato agli obiettivi e alla durata del piano strategico della Banca; prevede l'attribuzione di una remunerazione sia sull'attività consolidata che sull'attività di sviluppo commerciale realizzata annualmente. Il beneficio economico consiste in un accantonamento in forma percentuale calcolato su una parte fissa (attività consolidata - c.d. Monte Provvisori Iniziale) e una parte variabile (nuovo sviluppo - c.d. Provvisori da Nuova Raccolta); la liquidazione è fissata alla scadenza del piano. Alla scadenza del NOP è data facoltà a ciascun consulente finanziario partecipante di prorogare - per una durata di uno/due anni - il Piano, differendo l'erogazione di una quota del Piano stesso (rispettivamente del 50% e del 66%) a fronte di un riconoscimento economico determinato in funzione della durata della proroga.



Per quanto riguarda i **compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**, si evidenzia che, nell'ambito delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro perfezionate nell'anno che hanno riguardato n. 87 risorse⁷⁶ (di cui n. 9 dirigenti), sono stati riconosciuti n. **9 importi eccedenti il costo del preavviso**. In questo ambito, con riferimento al solo perimetro del Personale Più Rilevante, nel 2022 è stato risolto consensualmente - sempre all'interno del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - n. 1 rapporto di lavoro, relativamente al quale non è stato riconosciuto nessun importo oltre al costo del preavviso. Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessuna *severance* corrisposta ha superato l'importo di Euro 100.000. Gli importi riconosciuti, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di apposite linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate e a garantire equità di trattamento.

Stante quanto sopra, con riferimento al piano di strumenti finanziari al servizio di pagamenti di *severance* approvato dall'Assemblea nel 2022, così come per i piani dal 2017 al 2021, si evidenzia che, visti gli importi corrisposti nell'esercizio per le risoluzioni consensuali (verificatesi sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse), non essendosi mai generata una *severance* maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000, non è stato necessario fare ricorso al citato bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari; pertanto nessun utilizzo è avvenuto relativamente al piano.

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

- delle originarie n. 32.806 "*Performance Shares*" differite, nel corso del 2022 si è provveduto alla liquidazione di n. 401 delle stesse; restano contabilizzate, sia a seguito delle liquidazioni e stralci sino ad oggi avvenute, che a seguito del raggruppamento del titolo BMPS nel rapporto 100 a 1, avvenuto con delibera dell'Assemblea del 15/09/2022, n. 119 "*Performance Shares*" che saranno liquidate secondo le previsioni del piano, in coerenza con la normativa interna ed esterna applicabile.

Per quanto riguarda la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari ai consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante, nel corso dell'esercizio sono state assegnate n. 334.818 *Performance Shares* per un valore nominale di Euro 269.912,89. Sono state inoltre liquidate n. 632.735 *Performance Shares* assegnate in esercizi precedenti, per un controvalore complessivo di Euro 509.921,16.

SEZIONE II - Compensi corrisposti (Parte II)

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2022 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al Personale Più Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

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

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

⁷⁶ Nel 2022 è inoltre cessato n. 1 dirigente con responsabilità strategica a cui è stato riconosciuto l'importo dovuto per la cessazione del rapporto di lavoro - si rimanda alla Tabella 1 di cui alla parte II della presente Sezione per i dettagli (informazione fornita ai sensi della Direttiva UE 2017/828 c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



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

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

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

Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Autorità
Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche Informazioni di confronto tra la variazione annuale del compenso degli amministratori, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti	Consob
Tabella 3A	Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3B	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Schema 7-ter	Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante"	Banca d'Italia
Tabella EU REMA	Politica di remunerazione Tabella di raccordo con rimandi ai paragrafi all'interno delle Politiche di Remunerazione.	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM1	Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM2	Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM3	Remunerazione Differita	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM4	Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM5	Informazioni sul personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)

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

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

dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2022

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GRIECO Maria Patrizia												
Presidente												
01.01.22 - 31.12.22												
				110.000,00	-	-	-	1.288,70	-	111.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				110.000,00	-	-	-	1.288,70	-	111.288,70	-	-
BETTIO Francesca												
Vice Presidente												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	10.000,00	(1)	-	-	1.288,70	76.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.288,70	76.288,70	-	-
D'ECCLESIA Rita Laura												
Vice Presidente												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	15.000,00	(2)	-	-	1.288,70	81.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	15.000,00		-	-	1.288,70	81.288,70	-	-
CUCCURULLO Olga												
Consigliere												
01.01.22 - 04.02.22												
				6.138,88	1.416,66	(3)	-	-	941,81	8.497,35	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				6.138,88	1.416,66		-	-	941,81	8.497,35	-	-
BADER Luca (**)												
Consigliere												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	20.000,00	(4)	-	-	1.288,70	86.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	20.000,00		-	-	1.288,70	86.288,70	-	-
BARZAGHI Alessandra Giuseppina												
Consigliere												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	20.000,00	(5)	-	-	1.288,70	86.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	20.000,00		-	-	1.288,70	86.288,70	-	-
BASSILICHI Marco												
Consigliere												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	10.000,00	(6)	-	-	1.288,70	76.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.288,70	76.288,70	-	-
BOCHICCHIO Francesco (**)												
Consigliere												
01.01.22 - 31.12.22												
				65.000,00	10.000,00	(7)	-	-	1.288,70	76.288,70	-	-
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.288,70	76.288,70	-	-

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefit in fringe a sostegno della persona. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

(**) Gli importi sono di competenza 2022, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

- (1) Francesca Bettio, compensi per la partecipazione a comitati:
€10.000,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
- (2) Rita Laura D'Ecclesia, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (3) Olga Cuccurullo, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 1.416,66 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"
- (4) Luca Bader, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (5) Alessandra Barzaghi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (6) Marco Bassilichi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (7) Francesco Bochicchio, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

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

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

dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2022

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CASTELLANO Rosella												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
DE MARTINI Paola												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
DI RAIMO Raffaele												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
DI STEFANO Stefano												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
GIORGINO Marco (**)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
BASTIANINI Guido (***)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
LOVAGLIO Luigi												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
MAIONE Nicola												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefit in fringe a sostegno della persona. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

(**) Gli importi sono di competenza 2022, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

(***) Guido Bastianini ha inoltre ricoperto l'incarico di Consigliere di Amministrazione dall'8.02.22 al 12.04.22.

(8) Roberta Castellano, compensi per la partecipazione a comitati:

- € 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
- € 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

(9) Paola De Martini, compensi per la partecipazione a comitati:

- € 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
- € 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"

(10) Raffaele Di Raimo, compensi per la partecipazione a comitati:

- € 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- € 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

(11) Stefano Di Stefano, compensi per la partecipazione a comitati:

- € 9.833,33 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

(12) Marco Giorgino, compensi per la partecipazione a comitati:

- € 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
- € 25.000,00 per la partecipazione al "Comitato Rischi e Sostenibilità"

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

- € 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
- € 10.000,00 per partecipazione all'Organismo di Vigilanza

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche
ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2022

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAO Roberto												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
CIAI Enrico (**)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
SOPRANO Luigi (**)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
CEVASCO Luisa (**)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
BASTIANINI Guido (ruolo di Direttore Generale)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
LOVAGLIO Luigi (ruolo di Direttore Generale)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale												

(*) Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca la voce comprende una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, una copertura sanitaria e una specifica copertura per il Covid-19. Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la voce comprende le polizze infortuni e sanitarie, la polizza Long Term Care, il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto nella misura fissa del 2,5% e i benefit in fringe a sostegno della persona. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

(**) Gli importi sono di competenza 2022, anche nei casi in cui non siano ancora stati liquidati interamente. I fringe benefit con importi inferiori ad euro 3.000 non sono assoggettati ad imposta.

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

€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

€ 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"

(15) Importi annui corrisposti o ancora da corrispondere da società partecipate, di cui €143.238,88 riversati o da riversare alla Banca MPS SpA

(16) Indennità sostitutiva di mancato preavviso spettante da CCNL

(17) Al 31.12.22 è stato calcolato il nuovo valore del Salary Cap ed applicato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato con decorrenza 02.08.22

Tabella 1 - Informazioni di confronto tra la variazione annuale del compenso degli amministratori, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti (dal primo gennaio 2019) in recepimento della Direttiva UE 2017/828

	2022			2021			2020			2019	
	HC	Importi	Var %	HC	Importi	Var %	HC	Importi	Var %	HC	Importi
Amministratore Delegato/Direttore Generale								465.652	-0,1%	1	466.250
Morelli Marco											
Amministratore Delegato Direttore Generale							1	178.729		1	466.250
Bastianini Guido											
Amministratore Delegato Direttore Generale	1	49.628		1	466.250		1	286.923			
Lovaglio Luigi											
Amministratore Delegato Direttore Generale	1	421.413									
Consiglieri e Sindaci	18	1.409.153	-0,4%	19	1.415.181	0,9%	31	1.402.833	5,8%	16	1.326.000
Consiglieri ^(*)	15	1.199.153	-0,49%	14	1.205.000		25	1.192.250	7%	13	1.116.000
Sindaci ^(*)	3	210.000	-0,09%	5	210.181		6	210.583	0%	3	210.000
DRG Strategici e Vice Direttori Generali	14	3.677.527	-10,5%	19	4.108.306	-13,4%	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Dirigenti Strategici ^(**)	14	3.677.527	-10,5%	19	4.108.306	-13,4%	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Vice Direttori Generali							-	-		-	-
Remunerazione media dipendenti	17.020	47.370	-10,5%	21.244	48.714	3,3%	21.432	47.135	0,6%	22.040	46.870
Risultato Netto (in €/mln)		- 205	n.s.		310	n.s.		- 1.689	n.s.		- 1.033

Per l'Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali e gli altri Dirigenti Strategici non sono stati attivati sistemi incentivanti nell'ultimo quinquennio

^(*) Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono stati rinnovati; il numero di HC si riferisce al totale dei titolari.

^(**) Nel corso di tutti gli anni riportati il perimetro dei Dirigenti Strategici ha subito delle variazioni in corso d'anno; il numero di HC si riferisce al totale dei titolari.

Tabella 1 - Informazioni di confronto tra la variazione annuale del compenso degli amministratori, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti

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

Dettaglio Consiglieri e Sindaci					
Cognome e nome	Carica	2022	2021	2020	2019
Bariatti Stefania	Presidente C.d.A.			44.500	108.500
Grieco Maria Patrizia	Presidente C.d.A.	110.000	110.000	68.139	
Turicchi Antonino	Vice presidente C.d.A.			34.500	57.500
Bettio Francesca	Vice presidente C.d.A.	75.000	75.000	46.431	
D'Ecclesia Rita Laura	Vice presidente C.d.A.	80.000	80.000	49.514	
Barzaghi Alessandra	Consigliere	85.000	85.000	52.597	
Bader Luca	Consigliere	85.000	85.059	52.597	
Basilichi Marco	Consigliere	75.000	75.000	46.431	
Bohicchio Francesco	Consigliere	75.000	75.302	46.431	
Cappello Maria Elena	Consigliere			32.500	90.000
Casali Roberta	Consigliere			30.667	80.000
Castellano Rosella	Consigliere	90.000	90.000	55.681	
Cuccurullo Olga	Consigliere	7.556	80.000	49.514	
Demartini Paola	Consigliere	85.000	85.000	52.597	
Di Raimo Raffaele	Consigliere	95.000	95.000	58.764	
Giorgino Marco	Consigliere	100.000	100.000	100.181	100.000
Kostoris Fiorella	Consigliere			34.500	90.000
Lancellotti Roberto	Consigliere			34.500	90.000
Maione Nicola	Consigliere	90.000	80.000	87.444	85.000
Petruccioli Stefania	Consigliere			36.417	95.000
Piazzolla Salvatore Fernando	Consigliere			28.750	75.000
Rao Roberto	Consigliere	90.000	90.000	55.681	
Riccaboni Angelo	Consigliere			36.417	95.000
Santoro Michele	Consigliere			28.750	75.000
Giorgio Valerio	Consigliere			28.750	75.000
Di Stefano Stefano	Consigliere	56.597			
Cenderelli Elena	Presidente Collegio Sindacale			30.667	80.000
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	80.000,00	80.000	49.556	
Bastianini Alessia	Sindaco Effettivo		4.694	40.264	
Cervasco Lucia	Sindaco Effettivo	65.000,00	47.847		
Salvadori Paolo	Sindaco Effettivo			24.917	65.000
Santini Raffaella	Sindaco Effettivo			24.917	65.000
Soprano Luigi	Sindaco Effettivo	65.000,00	65.000	40.264	
Vitali Piera	Sindaco Effettivo		12.639		
Totale		1.409.153	1.415.542	1.402.833	1.326.000

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

dati al 31/12/2022

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Grieco Maria Patrizia	Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Bettio Francesca	Vice Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
D'Ecclesia Rita Laura	Vice Presidente C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Lovaglio Luigi	AD/DG	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	100.980 ⁽¹⁾	=	100.980
Bastianini Guido	ex AD/DG	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Bader Luca	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Barzaghi Alessandra Giuseppina	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Basilichini Marco	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	105 ⁽²⁾	40.018 ⁽³⁾	=	40.019
Bochicchio Francesco	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Castellano Rosella	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
De Martini Paola	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Di Raimo Raffaele	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Di Stefano Stefano	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Giorgino Marco	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Maione Nicola	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Rao Roberto	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Cuccurullo Olga	ex Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Soprano Luigi	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Cevasco Luisa	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Vitali Piera	Sindaco Supplente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
Fallacara Francesco	Sindaco Supplente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=

⁽¹⁾ Sottoscrizione di azioni BMPS rivenienti dall'aumento di capitale BMPS concluso a novembre 2022.

⁽²⁾ Azioni detenute direttamente alla fine dell'esercizio 2021, prima dell'operazione di raggruppamento azionario perfezionata il 26/09/2022.

⁽³⁾ Sottoscrizione di azioni BMPS rivenienti dall'aumento di capitale BMPS concluso a novembre 2022.

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

dati al 31/12/2022

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente ⁽¹⁾	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
14	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	1.078 ⁽²⁾	56.848 ⁽³⁾	=	56.857

Di cui in carica al 31/12/2022

13	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	1.078 ⁽²⁾	56.848 ⁽³⁾	=	56.857
----	--	----------------------	-----------------------	---	--------

⁽¹⁾ azioni detenute alla fine dell'esercizio 2021, prima dell'operazione di raggruppamento azionario perfezionata il 26/09/2022.

⁽²⁾ di cui n. 12 azioni detenute tramite un familiare di un dirigente.

⁽³⁾ Sottoscrizione di azioni BMPS rivenienti dall'aumento di capitale BMPS concluso a novembre 2022.

Tabella 3A - Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali, vice direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2022

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

Nessun piano attivato, né erogato

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali, vice direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
 ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche
 dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2022

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

Nessun piano attivato, né erogato

Prospetto A - Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante"

Personale	N°	Retribuzione Fissa (*)	Retribuzione Variabile				Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre Tipologie	
Amministratore Delegato	1 (1)						
Altri amministratori con incarichi esecutivi							
Amministratori non esecutivi	37	2.282.621					
Direttore Generale	1 (1)	422.050					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	70	11.529.998				20.000 (2)	
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	19	2.290.917 (3)					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	70	7.750.118	297.291 (4)		269.913 (5)	73.296 (2)	
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	31	6.995.656	101.553 (6)			9.928 (2)	

(*) Include la componente fissa (preavviso) degli importi complessivamente riconosciuti nell'ambito di accordi di conclusione anticipata di n. 2 rapporti di lavoro.

(1) Il Dottor Luigi Lovaglio ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale.

(2) Importo complessivo relativo a n. 15 patti di non concorrenza e attribuzioni legate alla permanenza in azienda.

(3) Comprende indennità di posizione "Funzioni Aziendali di Controllo".

(4) Importi relativi alla quota in contanti della componente non ricorrente della remunerazione maturata dai consulenti finanziari rientranti nel PPR.

(5) Importi relativi alla quota in strumenti finanziari della componente non ricorrente della remunerazione maturata nell'esercizio dai consulenti finanziari rientranti nel PPR.

(6) Importi relativi alla quota in contanti della componente non ricorrente della remunerazione maturata dai consulenti finanziari rientranti nel PPR e n. 2 erogazioni per componenti non core.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

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

Informazione qualitativa

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

- a)
- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio**
con riferimento al Comitato Remunerazione si veda nella Sezione II - Compensi Corrisposti Parte I il paragrafo 1.1 - Governance. Per il Consiglio di Amministrazione si veda negli allegati la Tabella I - Compensi Corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
 - **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**
nel 2022 la Banca si è avvalsa dei consulenti esterni della Società di Consulenza Willis Towers Watson per l'implementazione del sistema incentivante e per l'identificazione del Perimetro del Personale Più Rilevante.
 - **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi**
I principi riportati nelle Politiche di Remunerazione sono applicabili a tutte le aziende del Gruppo ivi comprese le risorse impiegate all'estero ove applicabili in base alla regolamentazione locale. Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari di Widiba sono applicate le specifiche regole di cui al par 5.7 - "La remunerazione dei Consulenti Finanziari".
 - **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente**
si vedano nella Sezione I i paragrafi 5.5 - Il Personale Più Rilevante, 6.1 - Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.

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

- b)
- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate**
si vedano nella Sezione I i paragrafi 3 - Regole di Governance, 5.5 - Il Personale più Rilevante 2023, 6.1 - Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.
 - **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post**
la remunerazione variabile del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al Personale Più Rilevante, è determinata in funzione della performance economica *risk adjusted* del Gruppo e delle strutture. Per i dettagli si vedano nella Sezione I i paragrafi 5.4.2 - Le componenti Core, 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".
 - **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione**
nel corso del 2022 ha rivisto la Relazione sulla Politica di remunerazione dell'ente e ha dato avvio all'istruttoria per l'attivazione di un sistema incentivante nel 2023. Per il dettaglio delle novità introdotte nelle politiche 2023 si veda il paragrafo 1 - Struttura della Relazione e Principali novità delle Politiche di Remunerazione 2023 nella Sezione I.
 - **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla**

	<p>Si vedano nella sezione I i paragrafi 5.3.2 - L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo, 5.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto si vedano nella sezione I i paragrafi 5.4 - La remunerazione variabile, 5.4.1 - Definizione, 5.6 - I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.
c)	<p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p> <p>Il Comitato Rischi e Sostenibilità ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema e di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il <i>Risk Appetite Framework</i> ("RAF"), i cui obiettivi sono descritti nella sezione I al paragrafo 5.4.2 - Le componenti "Core".</p>
d)	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p> <p>È prevista la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1), come indicato nella sezione I ai paragrafi 5.4 - La remunerazione variabile, 5.4.1 - Definizione e 5.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile. Inoltre, per i Consulenti Finanziari di Widiba si veda anche il Focus all'interno del paragrafo 5.7.3 sul "Limite Rapporto Tra Variabile e Fisso per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante".</p>
<p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p>	
	<p>un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone</p> <ul style="list-style-type: none"> • le caratteristiche del Sistema Incentivante 2023 sono riportate nella sezione I ai paragrafi 5.4.2 - Le componenti "Core", 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".
	<p>un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vedano nella sezione I i paragrafi 5.4.2 - Le componenti "Core", 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".
e)	<p>informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vedano nella sezione I i paragrafi 5.5.1 -Regole di base della remunerazione variabile, 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".
	<p>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vedano nella sezione I i paragrafi 5.4.2 - Le componenti "Core", 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".
<p>Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p>	
f)	<p>un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale</p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 5.5 - Il Personale Più Rilevante 2023 e più in particolare 5.5.2 - Focus sulla politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 5.5.3 - Il "Sistema Incentivante 2023".</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale) si veda nella sezione I il paragrafo 6.2 - Processo di Gestione dei Compliance Breach.

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</i> <p>nulla da segnalare.</p>
<p>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p>	
g)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.</i> <p>Si vedano nella sezione I i paragrafi 5.5.1 - Regole di base della remunerazione variabile, 5.7 - La remunerazione dei Consulenti Finanziari, 5.9 - Gli Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.</p>
<p>A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>	
h)	<p>Si veda la Tabella I - Compensi Corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La tabella riporta la disclosure su membri del CdA, AD, DG e a livello aggregato per gli altri dirigenti strategici, nella sezione II.</p>
<p>Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p>	
i)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.</i> <p>Deroga basata sulla lettera b) (Soglia di significatività del <i>bonus</i>) - Numero di membri del personale che beneficiano della deroga: N. 15. Retribuzione Totale: Euro 3.671.233, di cui fissa Euro 3.437.184, di cui variabile Euro 234.049.</p>
<p>I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.</p>	
j)	<p>Le informazioni sono contenute nel Prospetto A - Informazioni quantitative sulla remunerazione del Personale Più Rilevante, tra gli allegati del documento.</p>

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	14	1	13	194
2		Remunerazione fissa complessiva	1.443.072	422.050	4.118.268	25.685.795
3		Di cui in contanti	1.443.072	422.050	4.118.268	25.685.795
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	2.210	637	62.750	354.876
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	19
10		Remunerazione variabile complessiva				712.096
11		Di cui in contanti	-	-	-	442.183
12		Di cui differita				134.956
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				269.913
EU-14b		Di cui differita				134.956
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.443.072	422.050	4.118.268	26.397.891

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

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			8.570	
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Modello EU REM3: remunerazione differita

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

Modello EU REM3: remunerazione differita

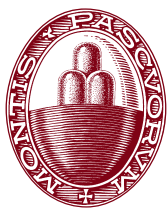
		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
19	Altri membri del personale più rilevante	322.775	116.976	205.800	-	-	13.613	334.802	22.206
20	In contanti	204.151	79.869	124.281	-	-	-	79.869	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	118.624	37.106	81.518	-	-	13.613	254.933	22.206
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	322.775	116.976	205.800	-	-	13.613	334.802	22.206

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										222
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	14	1	15							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					2		8	3		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					135		44	13	2	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.443.072	422.050	1.865.122	-	18.566.252	-	9.501.198	2.156.731	291.978	
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-		682.700		29.396		-	
7	Di cui remunerazione fissa	1.443.072	422.050	1.865.122		17.883.552		9.471.802	2.156.731	291.978	



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

