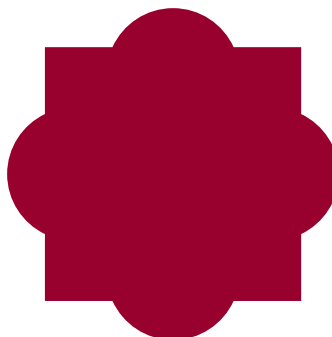


**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472



Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti
12 Aprile 2022



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 2022.

Le politiche di remunerazione, anche nell'ambito di un approccio prudenziale, rivestono un'importanza strategica per il perseguimento di molteplici obiettivi, tra i quali fondamentale è la salvaguardia della capacità del Gruppo di creare valore e di mantenere livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le proprie attività, tenendo in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l'operato, quali l'applicazione del cosiddetto "*salary cap*" sulle remunerazioni individuali e la definizione di livelli *target* degli oneri operativi particolarmente sfidanti, con conseguente minore spazio per l'utilizzo delle leve di remunerazione, in particolare quelle inerenti alla retribuzione variabile incentivante.

L'anno trascorso ha visto il permanere delle crisi sanitaria ed economica generate dal Covid-19, con una situazione di incertezza, da un lato, e uno scenario di forte cambiamento, dall'altro lato, che hanno interessato le collettività e l'economia globale modificando profondamente le modalità dell'agire personale e di impresa con notevoli ripercussioni sull'attività e sui risultati degli istituti di credito, i quali hanno dovuto mettere in discussione schemi ormai consolidati per rafforzare la propria capacità di adattamento al cambiamento e hanno dovuto altresì, tra le loro priorità, perseguire una mitigazione dei rischi per la sicurezza e la salute del proprio personale attraverso l'utilizzo dello *smart working* e l'avvio di campagne di comunicazione e formazione dedicate.

In tale contesto, di diffusa sofferenza degli operatori economici causata dalle politiche di contrasto alla pandemia, alle banche è stato attribuito un ruolo di grande responsabilità a

servizio del sistema paese per il fine dell'attuazione dei programmi di sostegno predisposti dal governo tra i quali, innanzitutto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Le scelte effettuate, comprese quelle in tema di remunerazione, sono state perciò indirizzate in prima battuta da istanze di carattere generale, peraltro espressamente evidenziate e puntualmente veicolate dal regolatore europeo. Le medesime istanze assumono rilievo prioritario ai fini della predisposizione della Politica per la Remunerazione 2022.

Segnatamente, la perdurante eccezionalità del momento, unitamente alla complessità, specializzazione e internazionalizzazione crescenti del *business*, impongono la ricerca di un equilibrio adeguato tra la necessità, da un lato, di contenimento dei costi e dei rischi (ivi inclusi i rischi legali e reputazionali) e, dall'altro lato, di elaborazione e attuazione di una politica retributiva equa e trasparente, idonea ad attrarre nuove risorse dal mercato; a sostenere e rafforzare la motivazione del *Management* e dei dipendenti; a valorizzare al meglio il merito di chi contribuisce ad accrescere il valore degli asset aziendali per gli azionisti e gli altri *stakeholder*.

Mette inoltre conto segnalare, le principali evoluzioni del quadro normativo di riferimento sia nazionale che europeo, il cui dettato ha inciso nei contenuti del presente documento, tra le quali le nuove *EBA Guidelines* sulle Politiche di remunerazione; il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021; il "*Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms*", nonché il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 ("Disposizioni di Vigilanza").

Il modello di remunerazione elaborato per il 2022 mira innanzitutto al consolidamento di alcuni elementi principali quali:



- la meritocrazia dei sistemi retributivi;
- il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità della performance, ampliando e rafforzando l'integrazione degli obiettivi ESG nelle strategie aziendali a breve e lungo termine;
- la coerenza con le prassi del mercato di riferimento e la conformità al quadro regolamentare vigente;
- la trasparenza verso azionisti e investitori.

L'intento è quello di disegnare una politica che non sia focalizzata esclusivamente su risultati economici, finanziari e patrimoniali, ma che, a monte, esprima una prioritaria sensibilità rispetto a valori e principi quali l'eguaglianza in senso sostanziale e l'**inclusività**, come driver strategici di business, con l'impegno a creare condizioni di ingresso e progressione tali da generare un ambiente di lavoro entro il quale siano promosse e valorizzate appieno qualità personali, competenze professionali e potenzialità di ciascuno in ragione delle sue proprie caratteristiche. Ancora, più specificamente, costituiscono obiettivi della Banca: l'incentivazione delle **pari opportunità**, anche in ossequio alla previsione del PNRR, di adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 come una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale; l'**ascolto**, il

coinvolgimento e la **partecipazione** dei dipendenti; la **sostenibilità**, perseguita a mezzo dell'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione del personale. Questo, in un quadro denotato dall'impegno a realizzare una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in funzione della loro complessità e strategicità nell'ambito del Gruppo, in linea con il mercato e con il ruolo ricoperto, con l'esperienza professionale e con l'apporto individuale alle performance aziendali oggettivamente valutato.

Nella costruzione di tale modello, sono altresì rilevanti le finalità di prevenire i conflitti di interessi, di rafforzare la cultura di conformità alle regole e di gestione responsabile del rischio.

In conclusione, avverto l'obbligo di ringraziare i colleghi membri del Comitato Luca Bader, Alessandra Barzaghi, Marco Bassilichi e Paola De Martini: tutti hanno profuso un impegno costante e offerto un prezioso apporto in termini di confronto critico e di idee.

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 2022 ...	6
1. STRUTTURA DELLA RELAZIONE E PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022	6
2. FINALITÀ	7
3. REGOLE DI GOVERNANCE	9
4. CONFORMITÀ	12
5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI	12
6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	15
6.1 Principi generali.....	15
6.2 La remunerazione fissa.....	17
6.2.1 Definizione e politica retributiva.....	17
6.2.2 I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti.....	19
6.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo.....	20
6.3 La remunerazione variabile.....	20
6.3.1 Definizione di remunerazione variabile.....	20
6.3.2 Le componenti “ <i>Core</i> ”.....	21
6.3.3 Le componenti “ <i>Non Core</i> ”.....	22
6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	24
6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari.....	27
6.4.1 Offerta fuori sede.....	27
6.4.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.....	28
6.4.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba.....	30
6.5 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.....	33
6.6 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.....	34
7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2022	35
7.1 Componenti variabili della remunerazione del “Personale Più Rilevante” – regole di base.....	35
7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base.....	38
7.3 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE	39
8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.....	39
8.2 Processo di gestione dei c.d. “ <i>compliance breach</i> ”.....	41
8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. “ <i>hedging</i> ”).....	42
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE I)	43
1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2021	43
1.1 <i>Governance</i>	43
1.2 Compensi di Amministratori e Sindaci.....	43
1.3 Variazioni del perimetro del “Personale Più Rilevante”.....	43
1.4 Andamento dei livelli retributivi.....	44
1.5 La remunerazione variabile 2021.....	45
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE II)	46



EVOLUZIONI NORMATIVE

La disciplina applicabile alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari ha subito una significativa evoluzione nel corso del 2021.

Per quanto concerne il quadro regolamentare europeo, assumono rilevanza i provvedimenti di seguito riportati:

- 4 marzo 2021 - la Commissione Europea ha presentato al Parlamento e al Consiglio Europeo una proposta di Direttiva per rafforzare l'applicazione del principio della parità di remunerazione tra uomini e donne a parità di lavoro o di lavori di pari valore. La proposta di Direttiva persegue l'obiettivo di stabilire la trasparenza salariale all'interno delle organizzazioni, facilitare l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità di retribuzione (tra cui "retribuzione" e "lavoro di pari valore"), rafforzarne infine i meccanismi di applicazione. Gli Stati membri devono recepire la Direttiva entro due anni dalla sua adozione e comunicare le misure di recepimento alla Commissione;
- 9 giugno 2021 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, contenente i nuovi *standard* regolamentari per l'identificazione del personale più rilevante (di seguito "Personale Più Rilevante") sulla base di criteri qualitativi e quantitativi direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri. Esso recepisce i "Regulatory Technical Standards" definiti dall'European Banking Authority (EBA) il 18 giugno 2020 e in vigore da giugno 2021 in applicazione della nuova Direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- 23 giugno 2021 - l'EBA ha pubblicato il "Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale;
- 2 luglio 2021 - l'EBA ha pubblicato le nuove Linee Guida su sane politiche di remunerazione ("Linee Guida EBA") che sostituiscono quelle del 2015 e sono finalizzate a recepire le nuove previsioni della CRD V, con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del Personale Più Rilevante. Le Linee Guida EBA trovano applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021 e la Banca d'Italia ha dichiarato di esservi conforme;
- 19 luglio 2021 - l'Autorità Europea degli Strumenti finanziari e dei Mercati (ESMA) ha pubblicato un documento di consultazione dal titolo "Consultation Paper. Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements" ("Linee Guida ESMA"), indirizzato a Banche, Imprese di investimento, Gestori del risparmio e OICR, proponendo una revisione complessiva dei propri "Orientamenti sulle politiche e prassi retributive" emanati a giugno 2013 (ai sensi della cd. MIFID) a seguito dell'adozione della cd. Direttiva MiFID II (Direttiva UE 2014/65). L'obiettivo dell'Autorità è quello di chiarire alcuni aspetti inerenti ai requisiti di remunerazione previsti dalla Direttiva MiFID II, nonché di garantirne un'applicazione uniforme, al fine di rafforzare la protezione degli investitori. La consultazione è terminata il 19 ottobre 2021 e l'ESMA si propone di pubblicare le Linee Guida finali entro il primo trimestre del 2022 e di chiederne l'adozione entro la fine del primo semestre del 2022.

Infine, con riferimento alle raccomandazioni emanate dai Regolatori in epoca di emergenza sanitaria, si segnala che il 23 luglio 2021 la BCE ha deciso di non estendere oltre settembre 2021 la raccomandazione sul divieto di distribuzione dei dividendi, chiedendo di adottare comunque una politica prudente. A tal proposito, si evidenzia che:

- il Gruppo MPS applica già da tempo le regole più stringenti previste per le banche con aiuti di stato con una remunerazione variabile estremamente limitata;
- non è prevista la distribuzione di dividendi;



- il *bonus pool* annuale è di importo contenuto.

Per quanto concerne il quadro regolamentare nazionale:

- 23 aprile 2021 - nella Gazzetta Ufficiale è stata pubblicata la Legge n. 53 del 22 aprile 2021 recante la “Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020”. La Legge delega il Governo ad emanare i Decreti Legislativi per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione degli altri atti dell'Unione europea tra le quali ci sono la CRD V e il CRR II;
- 24 novembre 2021 - a seguito di consultazione pubblica conclusasi il 31 gennaio 2021, la Banca d'Italia ha pubblicato il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 (“Disposizioni di Vigilanza”), contenente la revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari. Le modifiche contenute nelle disposizioni sono volte a recepire le novità introdotte in materia dalla CRD V (Direttiva 2019/878/UE) e gli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea di attuazione della Direttiva (“*Guidelines EBA*”). In particolare, le principali novità attengono all’applicazione proporzionale della disciplina, all’applicazione delle deroghe in materia di differimento e utilizzo di strumenti per la remunerazione variabile del Personale Più Rilevante, alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere, all’applicazione della disciplina a livello consolidato di gruppo, ai criteri di identificazione del Personale Più Rilevante (in recepimento di quanto previsto dalla CRD V e in combinato disposto con quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 sopra citato), ad alcuni aspetti legati alla remunerazione variabile (periodo minimo di differimento, *retention bonus*, sostenibilità). Le nuove Disposizioni di Vigilanza si applicano a decorrere dalle “Politiche di remunerazione 2022”.

Infine, si evidenzia che in data 3 dicembre 2021 il Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, nell’ambito del nono rapporto annuale sull’applicazione del Codice di Autodisciplina, ha inviato una lettera alle società quotate nella quale, oltre a fornire un rapporto in merito all’attuazione delle raccomandazioni per il 2021, vengono formulate specifiche raccomandazioni per il 2022. Per ciò che attiene alle politiche di remunerazione, si segnalano le raccomandazioni di: (i) collegare la remunerazione variabile agli obiettivi strategici dell’impresa e al successo sostenibile valutando l’introduzione di parametri non finanziari. Per quanto riguarda in particolare i parametri ambientali e sociali, essi dovranno essere predeterminabili e misurabili; (ii) definire regole chiare e misurabili per l’erogazione della componente variabile e l’assegnazione delle indennità di fine carica.



Sezione I – Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo 2022

1. STRUTTURA DELLA RELAZIONE E PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022

La Relazione in materia di politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è suddivisa in due distinte sezioni: la prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2022 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.

Le modifiche apportate alla politica di remunerazione per il 2022 sono mirate principalmente a garantire il pieno recepimento delle novità in ambito normativo. Non si sono infatti ravvisati altri elementi sostanziali, oltre a quelli delle citate novità normative, per innovare le politiche, anche in considerazione del voto ampiamente favorevole espresso dall'Assemblea in sede di approvazione della relazione sulla politica di remunerazione per il 2021 e dell'apprezzamento espresso dagli investitori istituzionali.

Le principali novità introdotte per il 2022 riguardano il c.d. “*gender pay gap*”, con una sempre maggiore attenzione alla costruzione di una politica che sia neutrale rispetto al genere del personale, mediante i sistemi di misurazione delle posizioni organizzative già utilizzati, in modo da assicurare che non sussista alcuna differenziazione delle condizioni di riconoscimento e erogazione della remunerazione, adottando iniziative che integrino in tal senso anche i processi HR; l'aggiornamento del Processo di identificazione del Personale Più Rilevante, sulla base di quanto richiesto dal nuovo Regolamento Delegato UE n. 2021/923, nell'ambito del quale viene anche proposto l'aggiornamento della Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante; gli adempimenti richiesti nell'ambito del *Reporting Pillar III* al fine di fornire agli investitori e alle altre parti interessate le informazioni appropriate, complete, accurate e tempestive di cui hanno bisogno per assumere decisioni di investimento e giudizi informati sul Gruppo MPS, con conseguente ampliamento e integrazione delle informazioni che erano già inserite nelle precedenti politiche.



2. FINALITÀ

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale e alla creazione di valore nel tempo, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, si prefiggono di:

- **assicurare equità di trattamento** all'interno e **competitività** verso l'esterno;
- **garantire trasparenza** utilizzando percorsi decisionali e approcci strutturati;
- **valorizzare il merito** e **accrescere la motivazione** dei dipendenti;
- sostenere la **crescita professionale** dei dipendenti in una prospettiva di neutralità di genere, valorizzando la diversità e favorendo l'inclusione;
- **fidelizzare le risorse** già presenti in azienda e **attrarre** nuove professionalità;
- **favorire la realizzazione degli obiettivi strategici** di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e performance;
- **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.

Tra i principi richiamati, occorre evidenziare in particolare quelli caratterizzanti l'Identità Strategica del Gruppo: Semplicità, Innovazione, Benessere e Ascolto, tramite i quali, consapevole del proprio ruolo nella società e sostenuta dal proprio bagaglio di tradizione e storia, la Banca si apre ad un cambiamento di prospettiva, facendo proprio l'orientamento secondo cui l'impresa nell'attuale contesto non è più chiamata unicamente a generare profitti, ma anche a realizzarli tramite comportamenti e progetti virtuosi; a prestare una sempre maggiore attenzione alle esigenze delle persone, delle comunità e dell'ambiente in cui opera, 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.

Nel definire le politiche di remunerazione per il 2022 si è necessariamente dovuto tenere conto della situazione determinatasi con il perdurare dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e il prosieguo della prestazione lavorativa in *smart working* per un numero di dipendenti molto più ampio rispetto a quanto contemplato fino all'inizio del 2020, rafforzando al contempo la digitalizzazione, la revisione dei processi e dell'organizzazione del lavoro.

È risultato evidente che negli ultimi due anni il ricorso estensivo al “lavoro agile” come strumento di tutela della salute, garantendo la sostenibilità operativa e al tempo stesso la produttività programmata, ha avviato un processo di evoluzione culturale che sta determinando uno spostamento verso un concetto del lavoro basato non solamente sull'intensità e sulla durata della prestazione, ma sul contributo di ogni persona in termini di *output* effettivo e di risultati.

Anche attraverso le politiche di remunerazione la Banca intende ribadire il proprio 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. 6.2).

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.

Anche al fine di rendere possibile l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere e monitorarne l'attuazione, la Banca ha 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 6.1 e 6.2¹. 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.

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.

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 e 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, alla inclusività e all'incentivazione delle pari opportunità, 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.

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 Gruppo di lungo termine, 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 ambientali, sociali e di *governance* (ESG). Particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche tramite una valutazione dell'oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata e agli indicatori utilizzati

¹ Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare i parr. da n. 23 a n. 27).



per la misurazione della stessa. A tal fine è previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale di durata della relazione, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e a rafforzare l'efficienza operativa nei settori di *business* tradizionali.

La politica di remunerazione supporta pertanto l'impegno del Gruppo volto a coniugare le necessità del piano di ristrutturazione, che prevede l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.

Le politiche di remunerazione per il 2022 sono state inoltre definite considerando gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare del 6 aprile 2021 sulle Politiche di remunerazione 2021, che ha visto una percentuale di voti favorevoli pari al 99,73% per la deliberazione sulla prima sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 *bis* del TUF (voto vincolante) e del 99,99% 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 *performance shares* per il pagamento di *severance* a favore di personale è stato approvato con il 99,73% dei voti favorevoli².

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

La Relazione sulle Politiche di remunerazione 2022, che ha durata annuale, fino alla successiva Assemblea degli azionisti che sarà chiamata a deliberare in merito all'approvazione del bilancio 2022, oltre a essere stata opportunamente aggiornata in considerazione del modificato quadro normativo e regolamentare (in conformità anche a quanto previsto dal Regolamento Emittenti aggiornato in recepimento della *Shareholder Rights Directive II*, deliberato e pubblicato da Consob a dicembre 2020), prevede una chiara suddivisione nelle due sezioni previste dal succitato regolamento:

- sezione I: **Politica in materia di remunerazione**, 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 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 del Gruppo", come definito dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

L'impianto normativo in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello **Statuto** sociale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (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

² Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



e le deleghe interne e codifica compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione e incentivazione è attribuito dallo Statuto all'**Assemblea** degli Azionisti (di seguito l'**Assemblea**) che approva 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 - e al Consiglio di Amministrazione.

L'art. 13 dello Statuto³ assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di:

- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- approvare le politiche di remunerazione e 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 con la 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, qualora previsto dallo Statuto, la responsabilità di autorizzare, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, la deliberazione di eventuali variazioni al limite 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa in capo alle società del Gruppo in cui opera il personale cui si riferisce la decisione, previa relativa modifica statutaria.

Spetta, invece, al **Consiglio di Amministrazione** (artt. 17 e 26 dello Statuto e sue declinazioni contenute nella *policy* interna della Banca) elaborare e sottoporre all'Assemblea le politiche di remunerazione e di 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 Generale;
- b) i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico dei Vice Direttori Generali, dei responsabili delle strutture a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (cfr. art. 17 comma 2 lettera n) dello Statuto della Banca), dei Responsabili di Direzione, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo⁴;
- c) le norme generali 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.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, ha dato avvio all'analisi della 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 adottare azioni mirate di mitigazione.

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*

³ Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it, nella sezione *CORPORATE GOVERNANCE* - Modello di *Governance*.

⁴ È la citata *policy* interna (non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di I livello delle Funzioni Aziendali di Controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato", di cui alle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, par. 2.



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, in base allo Statuto e alla *policy* interna, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. 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). È inoltre previsto nel regolamento di funzionamento del Comitato che, qualora il partecipante sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo renda noto al Comitato 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 remunerazione⁵.

Il **Comitato Rischi e Sostenibilità** della Banca, composto da cinque amministratori non esecutivi⁶, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato) 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;
- 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.

Le funzioni della Banca **Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Pianificazione, Revisione Interna e Legale**, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservarne l'indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione alla predisposizione ed eventuale revisione delle politiche 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**⁷ 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.

⁵ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

⁶ In data 4 febbraio 2022 la Consigliera Olga Cuccurullo, componente del Comitato Rischi e Sostenibilità ha rassegnato le proprie dimissioni da Consigliere. Il predetto Comitato sarà conseguentemente integrato per riportare al numero di cinque i suoi componenti.

⁷ Ricordiamo che, in base all'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza del 23/10/2018, 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;
- predispose 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 non si è avvalsa di consulenze esterne per la definizione delle politiche di remunerazione 2022⁸.

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. 6.1)⁹.

5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI

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 il triennio 2020-2022 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 il triennio 2020-2022 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.).

⁸ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati per il triennio 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 periodo di ristrutturazione della Banca (salvo diverse indicazioni dalle autorità competenti), il pacchetto complessivo del *manager*, 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 6.1 per informazioni più dettagliate sul *salary cap*).

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

(***) 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 inferiore rispetto a quelli dei principali *competitor*, sono stati definiti in coerenza con le severe politiche in materia di remunerazione imposte dai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca e con i *constraint* finanziari del 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, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19.

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 civile¹⁰ degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La polizza D&O è stata stipulata per la prima volta a livello di Gruppo in attuazione della Delibera Assembleare dell'11 aprile 2019 e rinnovata successivamente annualmente nell'ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera¹¹. Attualmente sono in corso le attività, propedeutiche al rinnovo della polizza, per il periodo di un anno, con efficacia 1° maggio 2022.

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. 6.3.

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.

¹⁰ Escluso il caso di dolo.

¹¹ 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.



6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Principi generali

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega all'Amministratore Delegato su tematiche specifiche, in conformità con lo Statuto e la normativa vigente), che orienta le proprie scelte al perseguimento delle finalità descritte nel secondo capitolo della presente sezione.

Per **remunerazione**, come da Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, 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 bancario¹²”.

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. 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.

VERSO LA NEUTRALITA' DI GENERE

La parità di genere per la Banca è intesa sia come assenza di ostacoli che impediscano al genere meno rappresentato di assumere ruoli di responsabilità sia come politica di inclusione di tutte le forme di diversità.

Gli obiettivi del Gruppo sono pertanto quelli di creare le condizioni per poter **esprimere il pieno potenziale delle risorse** in azienda anche con evidenti benefici esterni, attraverso:

- la **promozione** di un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;
- il **perseguimento** dell'uguaglianza di genere ad ogni livello aziendale;
- la **realizzazione** di opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere;
- il **rafforzamento** delle modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere.

In tale ambito sono state avviate specifiche iniziative guidate dal programma **MPS Diversity & Inclusion** con l'obiettivo di sviluppare al proprio interno la cultura della diversità e inclusione per valorizzare la differenza come valore e opportunità. Il Gruppo è associato a «Valore D» dal 2015 e dal 2017 ha sottoscritto il «Manifesto per l'Occupazione femminile». Nel 2019 ha sottoscritto la «Carta delle donne in banca» promossa da ABI, per favorire l'inclusione e le pari opportunità e aderisce ai *Principles for Responsible Banking della Financial Initiative* dell'UNEP (*United Nation Environment Program*). Nel 2020 aderisce al Protocollo d'Intesa per le donne vittime di Violenza ABI e nel 2021 sottoscrive il *Pledge G20 Empower*. G20 EMPOWER è l'entità che, all'interno del sistema G20, riunisce rappresentanti del settore privato e dei governi per promuovere un obiettivo comune per la promozione della parità di genere.

La politica retributiva della Banca è influenzata dagli impegni previsti dai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca e quindi anche da una politica restrittiva in materia di remunerazione variabile¹³. In particolare, il 4 luglio

¹² 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.

¹³ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



2017 la Commissione Europea con l'approvazione del suddetto piano ha, tra l'altro, richiesto l'assunzione di una serie di impegni da parte del Gruppo (i c.d. "commitments") a partire da tale data fino al completamento, non solo temporale, del piano stesso. Fra questi 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 di inizio piano (2016) moltiplicato per dieci (*salary cap*). La Banca assicura l'applicazione di tale *commitment* nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e delle altre figure apicali.

Premesso quanto sopra, gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi *box* sul "benchmarking") e sono composti da una **componente fissa** e una **componente variabile**, la cui descrizione dettagliata è riportata nei successivi paragrafi 6.2 e 6.3.

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. par. 7.1 e 7.2). Nei paragrafi che seguono sono riportati gli elementi fondamentali che caratterizzano l'articolazione della retribuzione.

GENDER BALANCE E EQUAL PAY GAP

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.

Il *gender pay gap* nel Gruppo è pari a **-12,6%** (retribuzione monetaria totale media delle donne rispetto agli uomini).

I risultati aggregati a livello di Gruppo evidenziano come, rispetto ad una composizione equilibrata degli organici, le donne ricoprono il 31% degli incarichi di responsabilità. Tali risultati riflettono un percorso di *gender balance* intrapreso da tempo e al contempo evidenziano la necessità di ulteriori sforzi volti a creare le condizioni per rafforzare la rappresentatività delle donne nelle posizioni manageriali.

Al fine di orientare le azioni di mitigazione volte all'equilibrio di genere e alla parità salariale e garantire lo sviluppo professionale delle donne, con particolare focus alla loro crescita nei ruoli di *leadership*, la Banca ha condiviso l'impegno di raggiungere l'obiettivo previsto dall'UNEP FI - *Principles for Responsible Banking* (PRB2), ovvero il **35% dei ruoli di responsabilità** ricoperto da donne come S.M.A.R.T (*) *Target* del PRB2 al 2023.

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*.

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



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 i **ruoli** di competenza del C.d.A.^(*) una selezione di società italiane, tratte dall'indagine 2021 **Executive Remuneration Survey - Italy** di Willis Towers Watson, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa (n. 12 aziende dei comparti bancario e assicurativo: Banco BPM, BPER, Banca Carige, Banca IFIS, Banco Posta, Cariparma, Illimity, ING Bank Italia, Mediobanca, Unicredit, Assicurazioni Generali Italia, Aviva Italia);
- per gli altri ruoli di **responsabilità di Direzione Generale e Area Territoriale** dall'indagine 2021 **Financial Services Survey Report – Italy** di Willis Towers Watson;
- per i **ruoli di Rete e 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 2021 la partecipazione di n. 30 aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.

^(*) Ad eccezione dei ruoli di Amministratore Delegato e Direttore Generale per i quali viene utilizzato un *peer group* ristretto delle tre aziende del comparto bancario ritenute maggiormente comparabili (attualmente Banco BPM, BPER e Credito Emiliano).

6.2 La remunerazione fissa

6.2.1 Definizione e politica retributiva

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.

Nel determinare la remunerazione, la Banca prende in considerazione in modo neutro rispetto al genere, in aggiunta alla pesatura della posizione e al relativo *benchmarking*, i seguenti aspetti¹⁴: 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 professionali.

¹⁴ Informazione fornita anche ai sensi delle “Guidelines EBA” (cfr. in particolare il par. n. 27).



Inoltre, possono essere attribuite a soggetti che ricoprono 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;
- 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'attribuzione¹⁵.

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 di ristrutturazione 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 6.4.2).

PESATURA DELLE POSIZIONI

Il Gruppo, per la pesatura delle posizioni, si avvale del supporto della società di consulenza internazionale Willis Towers Watson, 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 di competenza del C.d.A. 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 cd. **bande organizzative**, quali insiemi di *grade* contigui, alle quali è agganciata l'intera *HR value proposition*.

¹⁵ 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”).



6.2.2 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. In particolare, anche attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori di **commissioni paritetiche**, viene consolidato il modello "*Welfare* MPS", in un'ottica di compatibilità economica e sostenibilità complessiva, con l'introduzione di istituti quali "MPSolidale"¹⁶, "Lavoro Agile", un sistema di permessi e congedi a sostegno in particolare della genitorialità, ecc.

Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:

- il **contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare**, previsto nella misura fissa del 2,5% della base imponibile utile ai fini del Tfr 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 2022 è stata rinnovata la previsione della possibilità di adesione per il personale in quiescenza con quota di adesione a proprio carico. Nell'ambito dell'emergenza sanitaria è stata sottoscritta anche per il 2022 la Copertura Assicurativa Covid-19;
- i **buoni pasto**, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo (Euro 6,00 per i dipendenti a *full-time* e 5,00 per quelli a *part-time*, rispetto a Euro 1,81 del CCNL), che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo);
- **le condizioni agevolate su talune operazioni bancarie** (in particolare di finanziamento).

Inoltre, grazie alle azioni di ascolto delle persone e al continuo confronto con la Commissione paritetica, nel 2022 si è sviluppata l'offerta del *Welfare* interno per andare incontro a nuove esigenze che il contesto emergenziale ha fatto emergere, in particolare nell'ambito dei servizi, di supporto, informativi e consenziali, di cura nell'accezione più ampia: conciliazione, cura di sé e dei propri cari, genitorialità.

Fra gli istituti concessi *ad personam*, secondo processi di assegnazione predefiniti e strutturati, ci sono a titolo esemplificativo:

- la fornitura dell'**alloggio in sub-locazione** sulla sede di lavoro o nei pressi della stessa per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento a iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'**indennità di pendolarismo**;
- l'**auto aziendale a uso promiscuo**, con oneri a carico della Banca, per persone che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio e Dirigenti con trattamento "personalizzato";
- le **coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia"** per la categoria dei Dirigenti.

Può essere previsto il mantenimento dei *benefit* alloggio e auto ad uso promiscuo per un periodo non superiore a 3 mesi successivi alla cessazione del rapporto. Le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti, fino alla naturale scadenza annuale¹⁷.

Per completezza, 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

¹⁶ L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato da parte dei dipendenti, tramite la donazione di ore di permesso retribuito, una o più giornate di ferie o di permessi o di quote della retribuzione da parte dei Dirigenti, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbia necessità di una dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.

¹⁷ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



assicurativa “*Directors & Officers Liability*” (D&O) che copre la responsabilità civile¹⁸ derivante da presunti fatti illeciti 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.

6.2.3 L’indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁹ 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.

6.3 La remunerazione variabile

6.3.1 Definizione di remunerazione variabile

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 6.3.2;
- 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 6.3.4;
- le componenti “*Non Core*” descritte nel paragrafo 6.3.3.

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**.

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

¹⁸ Escluso il caso di dolo.

¹⁹ Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I.



- sono soggetti, laddove applicabili, ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli art. 141 o 141-ter della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)²⁰;
- 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 (c.d. "bonus pool"), determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in modo specifico con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di aiuti stato²¹;
- sono assoggettati a *malus* e *claw back* all'eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 8.2;

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*.

- 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;
- sono soggetti alle regole previste nei successivi paragrafi 7.1 e 7.2;
- 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 8.3.

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.

6.3.2 Le componenti "Core"

Le leve variabili teoricamente attivabili includono anzitutto (nei limiti della loro possibilità di attivazione) quelle classificabili tra le componenti "core" in quanto ritenute strumenti incentivanti in senso stretto. La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, vincoli

²⁰ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 2.

²¹ Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 1.



regolamentari e normativi, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle sulla base della proposta del Comitato Remunerazione previo parere del Comitato Rischi e Sostenibilità in merito alla coerenza dell'intero impianto con il *Risk Appetite Framework*.

Tali leve dipendono strettamente dalla performance del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- condizioni di **attivazione ed erogazione formalizzate ex ante e trasparenti** nel rispetto dei requisiti minimi patrimoniali di vigilanza²²;
- 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 remunerazione²³;
- **identificazione ex ante e previsione di meccanismi di rimodulazione ex post dei "bonus pool"**, in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca;
- **bonus target individuali predefiniti** (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

Si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di incentivazione variabile per il personale bancario dipendente del Gruppo.

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, che succede a quello attivo per l'anno 2021 ed in pagamento nel 2022. Il sistema è rivolto ai dipendenti a libro paga della controllata, prevalentemente operai ed è legato alle performance commerciali della società stessa.

6.3.3 Le componenti "Non Core"

Nell'ambito delle componenti "non core" della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti²⁴, 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 elevate. 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 rapporto²⁵, 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 secondo livelli di portafoglio predefiniti.

²² CRD V artt.141 e 141 ter o, nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)

²³ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

²⁴ 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.

²⁵ 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 par. 6.3.4 in materia di *severance*).



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 applicabile²⁶, 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 carico del dipendente in caso di violazione dell'impegno.

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 erogazione²⁷ e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 6.3.1. 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 6.3.1), 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'assunzione²⁸);
- **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

²⁶ In particolare, 6/12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo (n. 1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).

²⁷ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).

²⁸ Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.



(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 fissa²⁹) 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 7.1 (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 8.2).

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

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

L'erogazione di tali strumenti, 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 vigente³⁰ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

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

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e contratto collettivo)³¹ 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 nelle ipotesi di (i) cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa aziendale senza giusta causa; (ii) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e con

²⁹ 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.

³⁰ 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. 8.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nel par. 8.2.

³¹ 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.



esclusione dell'ipotesi di 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) **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), la formulazione di una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione.

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)³² che, in quanto tale, incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa. Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, al momento non sono previsti, presso MPS, piani di tale natura (l'unico piano azionario attualmente previsto è infatti esclusivamente posto a servizio del pagamento della quota di *severance* da erogarsi in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (cfr. par. 6.6)).

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*, questa³³ viene di regola determinata in applicazione della seguente formula:

³² 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).

³³ 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.

**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 art. 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. 8.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento³⁴.

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
Impatto sulla retribuzione contrattuale dell'assoggettamento a <i>salary cap</i>	Non rilevante	0
	Basso	1
	Medio	2
	Alto	4
Condizioni individuali della risorsa (*)	SI	3 (MAX)
	NO	0

(*) In una prospettiva di solidarietà 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, tale fattore 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).

³⁴ 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 par. 8.2).



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 prudentiale 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 Gruppo³⁵ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

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

Ai limiti sopra indicati può sommarsi il corrispettivo di **impegni di non concorrenza** eventualmente pattuiti con singoli *manager* 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). Tale corrispettivo viene determinato - 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 può 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 alla presente Sezione per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;
- è soggetto, invece, alle previsioni di cui alla presente Sezione 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.

6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari

6.4.1 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

³⁵ In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III – par. 2.2.3 Deroche: “Le regole previste dai parr. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano a:

- *golden parachute* di cui al par. 6.3.4, 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”.



di OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative³⁶, 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 MPS ha dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4 marzo 2003 e successive modifiche, avvalendosi di personale inquadrato come "dipendente" in possesso di specifici requisiti personali definiti dalla Banca (inquadramento come Quadro Direttivo, determinati ruoli di rete quale ad esempio titolare di filiale, assolvimento di specifica formazione su finanziamenti). Tale offerta fuori sede ha riguardato la sola promozione e non anche la vendita, riservata presso le dipendenze della banca. La remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ha le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

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

- una **rete di consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata **Widiba** (vedi par. successivo);
- una **rete di Agenti AXA**³⁷, operanti sempre su mandato di Widiba, con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza e la cui struttura remunerativa non prevede una componente non ricorrente, derivante da eventuali elementi d'incentivazione, bensì **esclusivamente una componente ricorrente**, che riviene dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita e gestione per la distribuzione di prodotti e servizi;
- 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".

Per quanto riguarda le reti di Agenti di assicurazione e Agenti in attività finanziaria, non sono previste forme di incentivazione non ricorrente.

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

I consulenti finanziari 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 mandato³⁸.

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

- n. 1 Responsabile Nazionale Rete;

³⁶ Tramite il servizio di Consulenza definito dalla normativa di Banca MPS.

³⁷ Agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti limitatamente ai prodotti bancari.

³⁸ Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il consulente finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono, comunque, esclusivamente tra il cliente e Widiba.



- n. 537 consulenti finanziari, di cui:
 - n. 6 *Area Manager*, 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. 49 *District Manager*, che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari, 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 complessiva³⁹ dei consulenti finanziari 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 consulenti finanziari 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.

LA SOSTENIBILITA' IN WIDIBA

Banca Widiba è una realtà fortemente impegnata nella realizzazione di azioni responsabili e iniziative concrete che coinvolgano in prima istanza la propria Rete di consulenti finanziari. La Banca punta a fornire ai consulenti tutti gli strumenti per la valorizzazione delle loro competenze (*hard e soft*) e la diffusione di una corretta cultura aziendale, attraverso ore di formazione e singole iniziative, con lo scopo di continuare a garantire un percorso di crescita costante e un ambiente di lavoro equo, inclusivo, e sempre più attento alla sostenibilità. Banca Widiba conta ogni anno oltre 30.000 ore di formazione dedicate ai consulenti finanziari, volte anche all'apprendimento e sviluppo delle capacità e competenze in ambito finanziario. In particolare, nel 2021 è stata inaugurata l'Accademia delle Competenze, un percorso formativo rivolto a tutti i nuovi consulenti e ai giovani alla prima esperienza.

³⁹ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 100 delle "Guidelines EBA".



6.4.3 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*”). Tali sistemi 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 genere⁴⁰, sono basati sui seguenti principi:

- la componente non ricorrente è **determinata *ex ante*** sulla base di **parametri definiti**;
- gli obiettivi individuali e/o di gruppo da realizzarsi vengono definiti nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali e sono volti a contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio;
- in nessun modo i piani di incentivazione inducono ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- è previsto l'inserimento di **gate** relativi a:
 - condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo;
 - specifiche condizioni di accesso riferite a Widiba;
 - indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati anche all'avverarsi delle condizioni precedenti e nel rispetto dei termini previsti, determinando la decadenza di ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto eventualmente già percepito a tale titolo), qualora si manifestino entro cinque anni dalla scadenza del relativo sistema per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante ed entro tre anni per i restanti consulenti;
- 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;

⁴⁰ L'impegno sociale di Banca Widiba si concretizza anche nella valorizzazione dei talenti femminili della consulenza finanziaria tramite attività formative ed eventi. Da anni Banca Widiba porta avanti il programma WOW – *Women of Widiba*, un ambizioso progetto nato con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza del valore femminile e delle caratteristiche strategiche delle donne nella consulenza finanziaria. Banca Widiba si fa portatrice della lotta agli stereotipi di genere e si prefigge l'obiettivo di portare avanti il tema della presenza femminile in ambito finanziario attraverso azioni concrete. Ad oggi, fanno parte della Rete di Banca Widiba quasi 100 professioniste della consulenza finanziaria e, tra gli obiettivi di Banca Widiba in termini di reclutamento, c'è quello di incrementare ulteriormente il numero di risorse femminili su tutto il territorio. In coerenza con questo posizionamento, Banca Widiba ha avviato, nel 2021, diverse iniziative – come ad esempio il progetto social *Women Dreaming Coach* - per fornire un aiuto concreto a supporto dell'imprenditorialità femminile che hanno coinvolto anche le consulenti finanziarie della Rete.



- 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. 8.3).

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 par. 7.1 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 1:1⁴¹. A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 del Gruppo, 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 trattenere, 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 dello Statuto, già approvata dall'Assemblea, introducendo la facoltà per la stessa di innalzare il rapporto variabile/fisso fino a 2:1. Widiba potrà decidere in futuro, mediante apposita delibera assembleare, di procedere con il predetto innalzamento.

Tale innalzamento è:

- i) collegato alla specificità della remunerazione di tali soggetti;

⁴¹ 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).



- 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 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.
- **No Ordinary Program (NOP) Personale:** è un 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 Provvigioni Iniziale) e una parte variabile (nuovo sviluppo – c.d. Provvigioni 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.

- **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 garantita *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 riconosciuto al consulente, previo raggiungimento di obiettivi commerciali, come contribuito per:
 - i) la gestione di un ufficio personale o costi logistici, in zone non ancora presidiate da Banca Widiba, al fine di favorire l'ingresso di nuovi consulenti;
 - 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.
- **Maggiorazione Management Fee Bonus:** attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, al conseguimento di obiettivi prefissati. È prevista la maggiorazione in forma percentuale delle provvigioni di *Management Fee* liquidate ogni trimestre solare.

L'erogazione dei sistemi di incentivazione sopra descritti è sottoposta a controlli svolti mensilmente dalla funzione Risorse Umane di Widiba e della Capogruppo.

6.5 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.

6.6 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante di Gruppo (cfr. par. 7.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le obbligazioni che dovessero sorgere nel 2022 e che, ad eccezione di quanto previsto per Widiba e dettagliato nel successivo capoverso, stanti le politiche retributive definite per il 2022, potranno riferirsi esclusivamente a eventuali *severance*, la Banca utilizzerà le *performance shares*, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo delle stesse, per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppomps.it – CORPORATE GOVERNANCE – Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba, a seguito dell'approvazione da parte della propria Assemblea del 30 luglio 2021 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, utilizzerà 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.



7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2022

Il perimetro identificato sulla base del processo dettagliato nel paragrafo 8.1 è diminuito rispetto al 2021 (n. 228 rispetto ai n. 257 indicati nella “Relazione sulla Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti”).

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

Criteri per l'identificazione del Personale Più Rilevante - 2022	n.	Retribuzione fissa teorica
Amministratore Delegato della Banca	1 (*)	
Altri Amministratori con incarichi esecutivi		
Amministratori non esecutivi	37	
Direttore Generale della Banca	1	466.250
Responsabili delle principali linee di <i>business</i> , funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	70 (**)	11.896.128
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	19	2.252.033
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	70	8.036.809
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	31	6.807.562
Totale Complessivo	228	29.458.782

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

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

7.1 Componenti variabili della remunerazione del “Personale Più Rilevante” – regole di base

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

- la corresponsione delle remunerazioni variabili in parte in denaro e in parte in strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;
- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi di tempo (come di seguito indicato) a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di “importo particolarmente elevato”) e della posizione del beneficiario;
- la determinazione dell’“*importo particolarmente elevato*” della componente variabile nella misura di Euro 435.011, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (i.e. 10 x Euro 48.714 = Euro 487.140);
 - 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA⁴² (i.e. 25% di Euro 1.740.044 = Euro 435.011);
- l'applicazione (fintanto che la Banca sarà beneficiaria di aiuti stato) di percentuali di differimento superiori a quelle previste per le altre banche, come *infra* indicato;

⁴² Report EBA del 18 Agosto 2021 “Report on high earners”.



- la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)⁴³;
- l'assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) descritti nel par. 8.2.

Più in dettaglio, 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>	37	-
II <i>Cluster</i>	12	100%
III <i>Cluster</i>	81	80%
IV <i>Cluster</i>	13	100% (*)
V <i>Cluster</i>	85	60%
Totale	228	

(*) Nel corrente esercizio Widiba, potrà procedere anche sulla base delle approvazioni già ricevute dalle competenti autorizzazioni, a sottoporre all'approvazione della propria assemblea, l'introduzione per i consulenti finanziari facenti parte del Personale Più Rilevante del rapporto *max* di variabile su fisso fino al 200%.

2) Percentuali di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari del variabile⁴⁴:

Importo	<i>Cluster</i>	<i>Cash</i>	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	II <i>Cluster</i> ⁴⁵	48%	52%
	III <i>Cluster</i>		
	IV <i>Cluster</i>	50%	50%
	V <i>Cluster</i>		

3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia⁴⁶:

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.

⁴³ Salvo quanto sopra illustrato al par. 6.4.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.

⁴⁴ Sopra la soglia di significatività indicata per *cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

⁴⁵ Per il *cluster* II vale quanto specificato nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013: "Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari *up front*".

⁴⁶ 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).



Importo	Cluster	Variabile incentivante (**)	Severance	Altre componenti variabili
Importo particolarmente elevato (> Euro 435.011)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62% (*)	Almeno 62% (*)
	II Cluster	60%	Almeno 52% (*)	Almeno 52% (*)
Altri importi	III Cluster			
	IV Cluster	50%	Almeno 42% (*)	Almeno 42% (*)
	V Cluster			

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

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

4) Anni di differimento e *holding period*:

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

5) **Meccanismi di *malus***, operanti sia in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2) 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'anno⁴⁷:

Malus
<i>Tier1 Ratio</i> > <i>Risk capacity RAF 2022</i>
<i>NSFR</i> > <i>Risk capacity RAF 2022</i>
<i>RAROC</i> > <i>Risk capacity RAF 2022</i>

Con riferimento alla componente non ricorrente dei consulenti finanziari di banca Widiba trovano applicazione le specifiche condizioni di accesso illustrate nel par. 6.4.3.

6) **Meccanismi di *claw back*** operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2).

A partire dal 2021 la Banca ha adottato per il Personale Più Rilevante le soglie di significatività 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 V⁴⁸, e quindi:

⁴⁷ Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli articoli 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.

⁴⁸ Articolo 94 par. 3 lett. b della CRD V.



- per il II, III IV e V *cluster* di Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**⁴⁹ pari a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua.

7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base

Per tutto il **restante personale** non ricompreso nel perimetro del Personale Più Rilevante la **percentuale massima della componente variabile sulla componente fissa** è pari al **50%**.

Anche al personale non incluso nel perimetro del Personale Più Rilevante, si applicano le regole di *malus* (in presenza di eventuali pagamenti differiti) e di *claw back* di cui al paragrafo precedente.

La Banca non applica detto limite, per quanto concerne la rete di consulenti finanziari di **Widiba** non appartenenti al Personale Più Rilevante, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti (cfr. par. 6.4.2 e 6.4.3).

7.3 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*;
- nell'ambito della *severance*, la definizione di un importo **superiore alle 24 mensilità** ed a **quanto previsto dalla specifica formula** (cfr. par. 6.3.4) 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), attraverso una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione. La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.

⁴⁹ La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 6.3.4.



8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

8.1 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 Vigilanza⁵⁰, 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.

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.

⁵⁰ Cfr. in particolare quanto previsto ai parr.6 e 6.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, delle Disposizioni di Vigilanza.



CONSULENTI FINANZIARI

Per quanto riguarda i consulenti finanziari 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 consulenti finanziari 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 processo prevede, per i consulenti finanziari 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 contro, per i consulenti finanziari 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 consulenti finanziari. 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 consulenti finanziari 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 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*:

<i>Cluster</i>	<i>Tipologia ruoli inclusi nel cluster</i>
I <i>Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo
II <i>Cluster</i>	Amministratore Delegato di Banca MPS, <i>Chief Audit Executive</i> , <i>Chief Risk Officer</i> , <i>Chief Operating Officer</i> , <i>Chief Human Capital Officer</i> , <i>Chief Commercial Officer</i> , <i>Chief Lending Officer</i> , <i>Chief Financial Officer</i> , <i>Chief Safety Officer</i> , <i>Chief Compliance Executive</i> , Responsabile Direzione Group <i>General Counsel</i> , DG Consorzio Operativo di Gruppo
III <i>Cluster</i>	Vertici società (a eccezione del DG Consorzio Operativo di Gruppo, incluso nel II <i>cluster</i>), Responsabili Direzione delle società, Responsabili 1° livello Capogruppo, <i>General Manager</i> Territoriali, <i>Head of Lending</i> Territoriali, Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo di I livello
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

8.2 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 Banca ha elaborato un'apposita procedura relativa all'accertamento di *compliance breach* 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 e valutazione 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. 6.3.2 e 6.3.3), 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. 6.4.3) 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. 6.3.4) 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*.

8.3 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 Aziendale di Controllo *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 2021

1.1 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 2021 il Comitato Remunerazione si è riunito 16 volte⁵¹.

1.2 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 beneficiano di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19 oltre alla "*Directors & Officers Liability*" (D&O), che copre la responsabilità civile. Per quest'ultima è stato deliberato il rinnovo dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 22 aprile 2021, sostenendo un costo pari a Euro 6,06 mln, incluse tasse ed oneri accessori con massimale di Euro 100 mln per la durata di un anno, con efficacia dal 1° maggio 2021 e scadenza 30 aprile 2022. Nel 2021 la copertura D&O non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Banca.

1.3 Variazioni del perimetro del "Personale Più Rilevante"

Nel corso del 2021 il perimetro del Personale Più Rilevante è passato da n.257 risorse a n. 228 in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al par. 8.1. Si conferma che la richiesta di esclusione

⁵¹ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.



dal perimetro del Personale Più Rilevante 2021 dei consulenti finanziari di Widiba, trasmessa alle autorità competenti il 25/6/2021 è stata accolta.

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 Andamento dei livelli retributivi

L’andamento dei livelli retributivi nel 2021 è stato influenzato dalla ricomposizione degli organici, caratterizzata dalla cessazione dal servizio di n. 431 risorse, compresi n. 25 dirigenti.

Per i **Dirigenti**, oltre alle suddette manovre e alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. “FOC”⁵², si aggiunge:

- la donazione volontaria a MPSolidale di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione⁵³;
- 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 2021 sono stati effettuati interventi per circa lo 0,8% dei dipendenti.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 2, 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 31/12/2021 e al 31/12/2020 - importi in Euro):

Dipendenti	Numero dipendenti al 31/12/2021	Retribuzione media al 31/12/2021	Numero dipendenti al 31/12/2020	Retribuzione media al 31/12/2020
A.D. e <i>Top Management</i> (*)	12	329.646	19	277.833
Altri Dirigenti	212	120.919	229	115.579
Quadri Direttivi e Aree Professionali	21.020	47.825	21.184	46.188
Totale Dipendenti	21.244	48.714	21.432	47.135

(*) La riduzione del numero di risorse annoverate tra “AD e *Top Management*” deriva dalla revisione della struttura organizzativa della Banca nel corso del 2021, determinando altresì un apparente incremento delle relative retribuzioni medie. A parità di perimetro (n. 12 risorse) la variazione tra 2020 e 2021 della retribuzione media presenta uno scostamento del +2%.

I livelli medi complessivi della retribuzione del Gruppo mostrano nel 2021 un lieve incremento (+3%), dovuto prevalentemente agli aumenti delle retribuzioni rivenienti dalle previsioni del CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi, nonché ai limitati interventi retributivi effettuati.

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)

⁵² Fondo Nazionale per il Sostegno all’Occupazione.

⁵³ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.



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 milioni⁵⁴.

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

Segmento di clientela	Numero dipendenti al 31/12/2021	Somma retribuzioni al 31/12/2021	Retribuzione Media al 31/12/2021
Privati	15.636	730.444.018	46.716
Corporate	669	35.917.965	53.689
Finanza	171	10.401.919	60.830
Service e Corporate Center	4.768	258.113.801	54.135
Totale Dipendenti	21.244	1.034.877.702	48.714

1.5 La remunerazione variabile 2021

Nel 2021, al fine di contribuire al raggiungimento dei *target* di costo non si è proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti, declinati nelle componenti *core* del PVR, per Quadri Direttivi e Aree Professionali, e MBO, per i Dirigenti. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse.

Nel 2021, la Banca ha fatto ricorso a specifici strumenti mirati, a basso impatto di costo per la Banca (*contest*, cfr. par. 6.3.3), 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 2021 sono stati stipulati n. 22 nuovi patti a favore delle risorse della filiera *private*.

Nel 2021, nell'ambito degli interventi retributivi effettuati, sono stati inoltre attivati n. 7 patti di prolungamento del preavviso.

Nel 2021 non sono stati formalizzati **retention bonus** o riconosciute **una tantum**.

A fronte delle n. 143 assunzioni effettuate nell'anno (di cui n. 2 Dirigenti) non sono stati erogati **bonus d'ingresso**.

Per quanto riguarda la componente **non ricorrente della remunerazione** dei consulenti finanziari di Widiba, nel 2021 sono stati liquidati i sistemi incentivanti collegati *all'extra management fee* e *bonus recruiting* definiti dai contratti formalizzati di inserimento di nuovi consulenti (n. 25 consulenti finanziari), al sistema premiante (n. 46 consulenti finanziari) ed al piano di incentivazione pluriennale (contrattualizzato nel 2015) denominato "*No Ordinary Program*" che ha coinvolto n. 57 consulenti.

Relativamente al sistema incentivante attivato da Magazzini Generali Fiduciari di Mantova SpA, società operante in contesto non bancario, nel 2021 sono stati erogati premi per ca. Euro 22.000 distribuiti a n. 9 dipendenti, di cui n. 7 operai.

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. 165 risorse⁵⁵ (di cui n. 20 dirigenti), sono stati riconosciuti n. 48 **importi eccedenti il costo del preavviso**. In questo ambito, con riferimento al solo perimetro del Personale Più Rilevante, nel 2021 sono stati risolti consensualmente - sempre all'interno del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - n. 9

⁵⁴ Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.

⁵⁵ Nel 2021 sono cessati n. 4 dirigenti con responsabilità strategiche a cui sono stati riconosciuti importi 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*).



rapporti di lavoro e sono stati riconosciuti n. 7 importi eccedenti il costo del preavviso e n. 1 patto di non concorrenza; l'incentivo medio corrisposto è stato pari a Euro 58.739 (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari in media a Euro 205.695). 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 *performance shares* approvato dall'Assemblea nel 2021, così come per i piani dal 2017 al 2020, al servizio di pagamenti di *severance*, si evidenzia che, visti gli importi corrisposti nell'esercizio per tali risoluzioni (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.

Nei confronti di un *ex manager* cessato nel 2016, in continuità con quanto effettuato per la quota differita del 2020, a fronte di un *compliance breach*, è stata sospesa l'erogazione della quota differita del 2021 (di cui Euro 124.746 *cash* e n. 5.340 *performance shares*). Per le medesime ragioni, a causa dell'approssimarsi della scadenza del relativo termine decadenziale, la Banca ha esercitato nel corso del 2021 il *claw back* a valere sulle componenti di *severance* erogate nel periodo 2016 - 2018 e pari a Euro 725.002.

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

- delle originarie n. 32.806 *performance shares* differite, nel corso del 2021 si è provveduto alla liquidazione di n. 1.220 delle stesse; restano contabilizzate, a seguito delle liquidazioni e stralci sino ad oggi avvenute, n. 11.906 *performance shares* che saranno annualmente liquidate lungo un orizzonte temporale quinquennale trascorso un anno dalle relative assegnazioni. Tali assegnazioni sono subordinate alla verifica di prestabilite condizioni di *malus*.

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. 225.048 *performance shares* per un valore nominale di Euro 177.647,92. Sono state inoltre liquidate n. 219.452 *performance shares* assegnate in esercizi precedenti, per un controvalore complessivo di Euro 168.627,11.

SEZIONE II – Compensi corrisposti (Parte II)

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2021 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter c.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***.

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 (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.	450 del CRR-EBA
Modello EU REM1	Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	450 del CRR-EBA
Modello EU REM2	Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	450 del CRR-EBA
Modello EU REM3	Remunerazione Differita	450 del CRR-EBA
Modello EU REM4	Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	450 del CRR-EBA
Modello EU REM5	Informazioni sul personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	450 del CRR-EBA

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 - 31/12/2021

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													
1.01 - 31.12.21													
				110.000,00	-	-	-	1.817,70	-	111.817,70			
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio													
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				110.000,00	-	-	-	1.817,70	-	111.817,70	-	-	
BETTIO Francesca													
Vice Presidente													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	10.000,00	(1)	-	-	1.817,70	-	76.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.817,70	-	76.817,70	-	-
D'ECCLESIA Rita Laura													
Vice Presidente													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	15.000,00	(2)	-	-	1.817,70	-	81.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	15.000,00		-	-	1.817,70	-	81.817,70	-	-
BASTIANINI Guido													
Amm.re Delegato													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio													
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				-	-		-	-	-	-	-	-	
BADER Luca													
Consigliere													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	20.000,00	(3)	-	-	1.817,70	-	86.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	20.000,00		-	-	1.817,70	-	86.817,70	-	-
BARZAGHI Alessandra Giuseppina													
Consigliere													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	20.000,00	(4)	-	-	1.817,70 €	-	86.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	20.000,00		-	-	1.817,70	-	86.817,70	-	-
BASSILICHI Marco													
Consigliere													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	10.000,00	(5)	-	-	1.817,70	-	76.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.817,70	-	76.817,70	-	-
BOCHICCHIO Francesco													
Consigliere													
1.01 - 31.12.21													
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				65.000,00	10.000,00	(6)	-	-	1.817,70	-	76.817,70		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale				65.000,00	10.000,00		-	-	1.817,70	-	76.817,70	-	-

(*) 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.

- (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) 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"
- (4) 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"
- (5) Marco Bassilichi, compensi per la partecipazione a comitati:
€ 10.000,00 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- (6) 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 - 31/12/2021

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												
				65.000,00	25.000,00	(7)	-	-	1.817,70	-	91.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	25.000,00		-	-	1.817,70	-	91.817,70	-
CUCCURULLO Olga												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	15.000,00	(8)	-	-	1.817,70	-	81.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	15.000,00		-	-	1.817,70	-	81.817,70	-
DE MARTINI Paola												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	20.000,00	(9)	-	-	1.817,70	-	86.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	20.000,00		-	-	1.817,70	-	86.817,70	-
DI RAIMO Raffaele												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	30.000,00	(10)	-	-	1.817,70	-	96.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	30.000,00		-	-	1.817,70	-	96.817,70	-
GIORGINO Marco												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	35.000,00	(11)	-	-	1.817,70	-	101.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	35.000,00		-	-	1.817,70	-	101.817,70	-
MAIONE Nicola												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	15.000,00	(12)	-	-	1.817,70	-	81.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	15.000,00		-	-	1.817,70	-	81.817,70	-
RAO Roberto												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
				65.000,00	25.000,00	(13)	-	-	1.817,70 €	-	91.817,70	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
										-		
(iii) Totale												
				65.000,00	25.000,00		-	-	1.817,70	-	91.817,70	-

(*) 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.

(7) 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"

(8) Olga Cuccurullo, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 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) 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"

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

€ 15.000,00 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

Non è ricompreso il compenso di € 10.000,00 percepito per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza L.231/2001

(13) 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"

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 - 31/12/2021

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					
CIAI Enrico												
Presidente Collegio Sindacale												
1.01 - 31.12.21												
				80.000,00	-	-	-	1.817,70	-	81.817,70		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				80.000,00	-	-	-	1.817,70	-	81.817,70	-	-
BASTIANI Alessia												
Sindaco Effettivo												
1.01 - 26.01.21												
				4.694,44	-	-	-	1.458,46	-	6.152,90		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				4.694,44	-	-	-	1.458,46	-	6.152,90	-	-
SOPRANO Luigi												
Sindaco Effettivo												
1.01 - 31.12.21												
				65.000,00	-	-	-	1.817,70	-	66.817,70		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				65.000,00	-	-	-	1.817,70	-	66.817,70	-	-
VITALI Piera												
Sindaco Effettivo												
26.01 - 6.04.21												
				12.638,89	-	-	-	1.493,21	-	14.132,10		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				12.638,89	-	-	-	1.493,21	-	14.132,10	-	-
CEVASCO Luisa												
Sindaco Effettivo												
6.04 - 31.12.21												
				47.847,22	-	-	-	1.715,53	-	49.562,75		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				47.847,22	-	-	-	1.715,53	-	49.562,75	-	-
BASTIANINI Guido (ruolo di Direttore Generale)												
Direttore Generale												
1.01 - 31.12.21												
				466.249,94	-	-	-	16.727,42	(14)	482.977,36		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				466.249,94	-	-	-	16.727,42	-	482.977,36	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE												
1.01 - 31.12.21												
				4.108.306,19	-	-	-	248.571,98		4.356.878,17		1.097.515,00 (16)
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate									330.629,65 (15)	330.629,65		
(iii) Totale				4.108.306,19	-	-	-	248.571,98	330.629,65	4.687.507,82	-	1.097.515,00

(*) 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.

(14) Guido Bastianini, nei benefici non monetari sono ricomprese le spese accessorie all'alloggio, approvate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina

(15) Importi corrisposti da società partecipate di cui €307.616,95 riversati alla Banca MPS SpA

(16) Importo corrisposto upfront quale preavviso oltre ad una quota residuale a titolo di severance per la risoluzione di n. 4 rapporti di lavoro in seguito al processo di ristrutturazione aziendale e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse. L'importo indicato non include n. 1 patto di non concorrenza, il cui corrispettivo è da corrispondere nell'arco dei prossimi due anni, stipulato nell'ambito della risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei n. 4 manager, per un importo inferiore ad un'annualità della sua remunerazione fissa.

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

	2021			2020			2019	
	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	-62%	1	466.250
Bastianini Guido								
Amministratore Delegato Direttore Generale	1	466.250	63%	1	286.923			
Consiglieri e Sindaci	19	1.415.181	0,9%	31	1.402.833	5,8%	16	1.326.000
Consiglieri (*)	14	1.205.000		25	1.192.250	7%	13	1.116.000
Sindaci (*)	5	210.181		6	210.583	0%	3	210.000
Dirigenti Strategici e Vice Direttori Generali	19	4.108.306	-13,4%	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Dirigenti Strategici (**)	19	4.108.306	-13,4%	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Vice Direttori Generali				-	-		-	-
Remunerazione media dipendenti	21.244	48.714	3,3%	21.432	47.135	0,6%	22.040	46.870
Risultato Netto (in €/mln)		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 teste si riferisce al totale dei titolari

(**) Nel corso sia del 2021 che del 2020 e 2019 il perimetro dei Dirigenti strategici ha subito delle variazioni in corso d'anno; il numero di teste 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				
Nome e Cognome	Carica	2021	2020	2019
Stefania Bariatti	Presidente C.d.A.		44.500	108.500
Maria Patrizia Grieco	Presidente C.d.A.	110.000	68.139	
Antonino Turicchi	Vice Presidente C.d.A.		34.500	57.500
Francesca Bettio	Vice Presidente C.d.A.	75.000	46.431	
Rita Laura D'Ecclesia	Vice Presidente C.d.A.	80.000	49.514	
Alessandra Giuseppina Barzagli	Consigliere	85.000	52.597	
Luca Bader	Consigliere	85.000	52.597	
Marco Bassilichi	Consigliere	75.000	46.431	
Francesco Bochicchio	Consigliere	75.000	46.431	
Maria Elena Cappello	Consigliere		32.500	90.000
Roberta Casali	Consigliere		30.667	80.000
Rosella Castellano	Consigliere	90.000	55.681	
Olga Cuccurullo	Consigliere	80.000	49.514	
Paola De Martini	Consigliere	85.000	52.597	
Raffaele Di Raimo	Consigliere	95.000	58.764	
Marco Giorgino	Consigliere	100.000	100.181	100.000
Fiorella Kostoris	Consigliere		34.500	90.000
Roberto Lancellotti	Consigliere		34.500	90.000
Nicola Maione	Consigliere	80.000	87.444	85.000
Stefania Petruccioli	Consigliere		36.417	95.000
Salvatore Fernando Piazzolla	Consigliere		28.750	75.000
Roberto Rao	Consigliere	90.000	55.681	
Angelo Riccaboni	Consigliere		36.417	95.000
Michele Santoro	Consigliere		28.750	75.000
Giorgio Valerio	Consigliere		28.750	75.000
Elena Cenderelli	Presidente Collegio Sindacale		30.667	80.000
Enrico Ciai	Presidente Collegio Sindacale	80.000	49.556	
Alessia Bastiani	Sindaco Effettivo	4.694	40.264	
Luisa Cevasco	Sindaco Effettivo	47.847		
Paolo Salvadori	Sindaco Effettivo		24.917	65.000
Raffaella Fantini	Sindaco Effettivo		24.917	65.000
Luigi Soprano	Sindaco Effettivo	65.000	40.264	
Piera Vitali	Sindaco Effettivo	12.639		
Totale		1.415.181	1.402.833	1.326.000

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 - 31/12/2021

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 - 31/12/2021

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

Schema 7-ter - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali
dati al 31/12/2021

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.	=	=	=	=
Bastianini Guido	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.	=	=	=	=
Basilichi Marco	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	105	=	=	105
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.	=	=	=	=
Cuccurullo Olga	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.	=	=	=	=
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.	=	=	=	=
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.	=	=	=	=
Bastiani Alessia	Ex Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=

Schema 7-ter - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica*dati al 31/12/2021*

Numero dirigenti con responsabilità strategica	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
19	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	1.226	=	=	1.226 ⁽¹⁾

Di cui in carica al 31/12/2021

11	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	987	=	=	987
-----------	--	-----	---	---	-----

⁽¹⁾ di cui 122 detenute tramite familiari.

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	36	1.700.022					
Direttore Generale	1 (1)	466.250					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	86	14.631.056				301.063 (2)	260.038 (3)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	22	2.549.824 (4)					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	92	9.638.455	307.818 (5)		140.589 (6)	69.300 (2)	60.706 (7)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	20	5.084.532	286.041 (8)			38.900 (2)	101.366 (9)

(*) Include la componente fissa (preavviso) degli importi complessivamente riconosciuti nell'ambito di accordi di conclusione anticipata di n. 9 rapporti di lavoro.

(1) Il Dottor Guido Bastianini ha ricoperto sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale per l'intero esercizio.

(2) Importo complessivo relativo a n. 14 destinatari di patti di non concorrenza e attribuzioni legate alla permanenza in azienda, oltre n. 1 patto di non concorrenza stipulato con un ex dirigente in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro

(3) Importo complessivo relativo a n. 3 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 100.000).

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

(5) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente erogata ai consulenti finanziari rientranti nel PPR e n. 1 erogazione per componenti non core.

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

(7) Importo complessivo relativo a n. 1 severance riconosciuta nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

(8) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente erogata ai consulenti finanziari rientranti nel PPR e n. 2 erogazioni per componenti non core.

(9) Importo complessivo relativo a n. 3 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 47.700).

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)	<ul style="list-style-type: none"> 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.
	<ul style="list-style-type: none"> 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 2021 la Banca non si è avvalsa di consulenti esterni per l'attuazione delle Politiche di Remunerazione e nel 2022 non è stata incaricata alcuna società.
	<ul style="list-style-type: none"> 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; Si veda nella Sezione I il Capitolo 2 - Finalità.
	<ul style="list-style-type: none"> una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Si veda nella Sezione I il Capitolo 7 - Il Personale Più Rilevante.
Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:	
b)	<ul style="list-style-type: none"> 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 veda nella Sezione I il Capitolo 8 - Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.
	<ul style="list-style-type: none"> 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 veda nella Sezione I il Capitolo 6 - paragrafo 6.3.2 - Le componenti Core ed il Capitolo 7 - Paragrafo 7.1 - Componenti Variabili della Remunerazione del Personale Più Rilevante - Regole di Base
	<ul style="list-style-type: none"> 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; Le modifiche apportate alla politica di remunerazione per il 2022 sono mirate principalmente a garantire il pieno recepimento delle novità in ambito normativo. Non si sono infatti ravvisati altri elementi sostanziali, oltre a quelli delle citate novità normative, per innovare le politiche, anche in considerazione del voto ampiamente favorevole espresso dall'Assemblea in sede di approvazione della relazione sulla politica di remunerazione per il 2021 e dell'apprezzamento espresso dagli investitori istituzionali. Per il dettaglio delle novità introdotte si veda nella Sezione I il Capitolo 1 - Struttura della Relazione e Principali novità delle Politiche di Remunerazione 2022
	<ul style="list-style-type: none"> informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; Si veda nella Sezione I, al capitolo 6 i paragrafi 6.1 "Principi generali" e 6.2 "La Remunerazione fissa" e il par. 6.2.3 - "L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo" politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. Si veda nella Sezione I al capitolo 6 il paragrafo 6.3.4 - 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 & Sostenibilità ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema e di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il Risk Appetite Framework ("RAF"), i cui obiettivi sono descritti al paragrafo 6.3.2 - Le componenti "Core" - della Sezione I</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>E' 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 al Capitolo 7, Paragrafo 7.1 - Componenti variabili della remunerazione del "Personale Più Rilevante" – regole di base. Inoltre per i Consulenti Finanziari di Widiba si veda anche il Focus all'interno del Capitolo 6 sul Limite Rapporto Tra Variabile e Fisso per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante della Sezione I</p>
Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:	
e)	<ul style="list-style-type: none"> un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; al Paragrafo 6.3.2. "Le componenti Core" si dice che "Si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di incentivazione variabile per il personale bancario dipendente del Gruppo". Pertanto ad oggi non sono stati previsti i relativi criteri e metriche di performance.
	<ul style="list-style-type: none"> un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; si vede Capitolo 6, Paragrafo 6.3.1. "Definizioni di remunerazione variabile" che illustra il sistema di gate su tutte le forme di remunerazione variabile
	<ul style="list-style-type: none"> 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; si vede il paragrafo 7.1. "Componenti variabile del "Personale Più Rilevante" - Regole di base della Sezione I
	<ul style="list-style-type: none"> 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". Nella Sezione I al par. 6.3.2 Le Componenti Core si dice che "Si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di incentivazione variabile per il personale bancario dipendente del Gruppo".
Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:	
f)	<ul style="list-style-type: none"> 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; Si veda nella Sezione I il Capitolo 7, Paragrafo 7.1. Questa materia viene applicata solo al Personale Più Rilevante del Gruppo.
	<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 Capitolo 8, Paragrafo 8.2 - Processo di Gestione dei Compliance Breach
	<ul style="list-style-type: none"> se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. Si veda nella Sezione I il Capitolo 8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:	
g)	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Si veda nella Sezione I i paragrafi 6.3 - La remunerazione variabile, 6.4 - La remunerazione dei Consulenti Finanziari e 6.6 -Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile</p>
A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.	
h)	Si veda 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. La tabella riporta la disclosure su membri del CdA, AD, DG e a livello aggregato per gli altri dirigenti strategici
Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.	
i)	<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Deroga basata sulla lettera b) <i>un membro del personale la cui remunerazione variabile annua non superi 50 000 EUR e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua</i> - Numero di membri del personale che beneficiano della deroga: N. 20. Retribuzione Totale: 5.264.248 euro, di cui fissa 4.683.937 euro, di cui variabile euro 580.311</p>
I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	
j)	Le informazioni sono contenute all'intero della Sezione II, Prospetto A - Informazioni quantitative sulla remunerazione del Personale Più Rilevante, tra gli allegati del documento.

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	33	1	11	173
2		Remunerazione fissa complessiva	1.659.253	466.250	3.421.634	23.614.116
3		Di cui in contanti	1.659.253	466.250	3.421.634	23.614.116
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				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante			4	26
10		Remunerazione variabile complessiva			516.705	1.094.615
11		Di cui in contanti			516.705	954.026
12		Di cui differita				70.295
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				140.589
EU-14b		Di cui differita				70.295
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)		1.659.253	466.250	3.938.339	24.708.731

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		2	1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		50.069	34.839
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		3	4
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		260.038	162.072
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		260.038	162.072
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		100.000	60.706

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

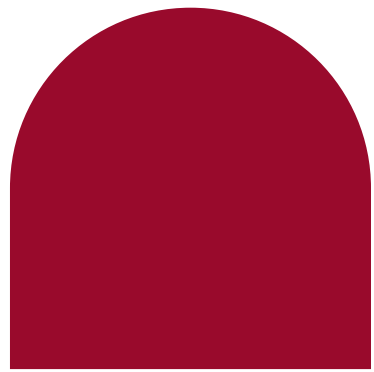
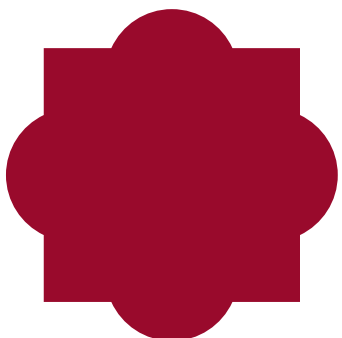
		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione 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	903.873	97.423	502.760	-	-	8.603	165.734	85.637
20	In contanti	451.937	81.420	130.836				81.420	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	451.937	16.002	371.924			8.603	84.314	85.637
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	903.873	97.423	502.760	-	-	8.603	165.734	85.637

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										218
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	33	1	34							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					1		7	3		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					99	1	59	14		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.659.253	466.250	2.125.503		16.570.492	149.783	9.781.769	2.145.026		
6	Di cui remunerazione variabile					1.069.287		535.366	6.667		
7	Di cui remunerazione fissa	1.659.253	466.250	2.125.503		15.501.205	149.783	9.246.403	2.138.359		



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