



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

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 4) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* e dell'articolo 125-*ter* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998,  
come successivamente modificato ("TUF")

**PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-*BIS* E DELL'ART. 125-*TER*  
DEL TUF, PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO DI "PERFORMANCE SHARES" PER IL  
PAGAMENTO DI "SEVERANCE" A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI;  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**



## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 114-*BIS* E DELL'ART. 125-*TER* DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 4)** all'ordine del giorno della parte ordinaria:

**“Proposta ai sensi del combinato disposto dell’art. 114-bis e dell’art. 125-ter del Testo Unico della Finanza, per l’approvazione del piano di “performance shares” per il pagamento di “Severance” a favore di personale del Gruppo Montepaschi; deliberazioni inerenti e conseguenti.”**

### Premessa<sup>1</sup>

In linea con la regolamentazione e gli orientamenti di vigilanza applicabili in materia e in adempimento alle specifiche disposizioni di vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia<sup>2</sup> (“**Disposizioni di Vigilanza**”), le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” *ex art. 123-ter* del Testo Unico della Finanza (“**Politiche di Remunerazione 2021**”) – sottoposte alla necessaria preventiva approvazione di quest’Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**Banca**” o “**BMPS**”), prevedono che una parte dell’eventuale remunerazione variabile da erogare al “Personale Più Rilevante” (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, di seguito anche “**PPR**” o “**Personale Più Rilevante**”) sia corrisposta in strumenti finanziari e - in particolare - azioni o strumenti ad esse collegati<sup>3</sup>.

Nella nozione di remunerazione variabile, così come definita dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, rientrano anche gli eventuali importi riconosciuti al PPR a titolo di incentivo per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. “*Severance*”)<sup>4</sup>.

Stante la teorica possibilità che tale esigenza si possa manifestare, è necessario che la Banca definisca la tipologia di strumenti finanziari e i relativi importi da riservare a tali possibili futuri impegni mediante la predisposizione di un

---

<sup>1</sup> Il testo della presente Relazione tiene conto delle Definizioni contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

<sup>2</sup> Cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione III.

<sup>3</sup> Cfr. Relazione sulla Remunerazione 2021.

<sup>4</sup> Per “*Severance*” si intende l’importo riconosciuto nell’ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione anticipata dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l’importo che eccede un’annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).



apposito piano (il **“Piano”**) da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza e dell'art. 13 dello Statuto sociale.

La proposta del Piano oggetto della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 25 febbraio 2021, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione, del Comitato Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale (quest'ultimo anche ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del codice civile).

Si evidenzia che la proposta di Piano si basa sull'attribuzione di strumenti finanziari in forma sintetica (**“Performance Shares”**), che saranno convertiti in denaro in funzione del valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca, secondo le scadenze prestabilite nelle specifiche pattuizioni per la corresponsione al PPR della quota in strumenti finanziari della *Severance*, e non prevede l'utilizzo di azioni proprie della Banca (per le quali l'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 ha assunto le relative determinazioni ex art. 2357-*ter* del codice civile, senza limiti temporali). Tali strumenti sintetici sono ritenuti infatti idonei a conseguire i medesimi obiettivi ed il rispetto dei principi dettati dalla normativa in materia, tra i quali, quello di prevedere la corresponsione di una remunerazione variabile allineata ai risultati e ai rischi della Banca e del Gruppo di appartenenza, utilizzando strumenti (anche alternativi alle azioni proprie) idonei ad avere lo stesso effetto - in termini di assorbimento delle perdite - delle azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, tenendo altresì conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

Inoltre, il ricorso allo strumento delle *Performance Shares*, ovvero la corresponsione di una remunerazione allineata al valore delle azioni della Banca, consente a quest'ultima di destinare l'utilizzo delle azioni proprie in portafoglio a possibili operazioni di gestione del capitale (in linea con la citata delibera assembleare del 18 maggio 2020), garantendo altresì maggiore semplicità operativa rispetto all'assegnazione di azioni proprie.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza, come meglio descritto nel seguito e ulteriormente precisato nel documento informativo messo a disposizione del pubblico, ai sensi e per gli effetti del art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (**“Regolamento Emittenti”**), unitamente alla presente Relazione illustrativa.

## 1. I soggetti destinatari del Piano

I potenziali destinatari del Piano sono gli Amministratori e il personale inclusi nel perimetro del PPR del Gruppo, individuato annualmente dagli organi competenti sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa in materia *pro tempore* vigente, ai quali, solo nell'eventuale ipotesi di conclusione - nel corso del periodo di validità del Piano - di un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, venga eventualmente riconosciuta una



*Severance*, da erogarsi, nel rispetto della normativa applicabile, in parte in strumenti finanziari. Ad oggi (e salvo mutamenti nel periodo di vigenza dello stesso), tra i suddetti potenziali destinatari rientrano, tra gli altri, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, l'Amministratore Delegato della controllata Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi S.c.p.a. e i "Dirigenti strategici" del Gruppo individuati, ai sensi della normativa vigente<sup>5</sup>, nei responsabili delle Direzioni della Banca e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione.

## 2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca e alle sue controllate di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, laddove impongono che l'erogazione di eventuali *Severance* abbia luogo, per una parte<sup>6</sup>, mediante strumenti finanziari, nel caso di specie *Performance Shares*, da convertire alle scadenze pattuite in un importo monetario correlato all'andamento delle azioni della Banca.

Nello specifico, il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di eventuali importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

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

## 3. Governance del Piano

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2021 approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

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

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

---

<sup>5</sup> Si tratta di coloro che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca.

<sup>6</sup> Cfr. note 2 e 3 che precedono.



#### 4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di *Performance Shares* convertibili in un controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di mercato delle azioni della Banca erogato al Beneficiario, secondo tempi e modalità definite dal Regolamento del Piano nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2021 approvate dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso, con esclusione di quanto previsto per legge) o a fronte della cessazione anticipata dalla carica di Amministratore.

Con riferimento ai criteri e ai vincoli in merito all'utilizzo delle *Performance Shares* funzionalmente all'erogazione della *Severance*, il Piano prevede che i compensi erogati siano pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea degli Azionisti nelle Politiche di Remunerazione 2021, tra i quali anche la verifica delle condizioni di c.d. *malus*.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione 2021, la Banca e le sue controllate si riservano quindi di attivare i meccanismi di *claw back* al verificarsi dei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione 2021 e dagli eventuali accordi di uscita, e di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto sia dei comportamenti individuali, sia dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

#### 5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di *Performance Shares* convertibili in un controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di mercato delle azioni della Banca erogato al Beneficiario. Non è quindi prevista la consegna di alcun titolo di credito.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero di tali strumenti sintetici da erogare al singolo Beneficiario - determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese ai sensi del TUIR - sarà quella di sottoscrizione (in c.d. "sede protetta") di accordi di *Severance* ovvero la data specificata nelle relative Comunicazioni Individuali.

#### 6. Provvista

Il controvalore massimo relativo alla remunerazione variabile da corrispondere in *Performance Shares* cui si riferisce il Piano è di **Euro 5 milioni**. Tale provvista è inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato.

#### 7. Revisione e modifiche del Piano



Per l'eventuale revisione del Piano, non sono previste specifiche procedure se non quelle collegate alle funzioni esercitate dagli organi sociali.

In caso di eventi straordinari (quali operazioni straordinarie sul capitale della Banca, modifiche legislative o regolamentari, indicazioni degli enti regolatori e/o di autorità di vigilanza o altri eventi che possano influire sulle azioni o sul Piano), il Consiglio di Amministrazione apporterà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

## 8. Profili contabili e fiscali

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di *Performance Shares* connesse alla remunerazione variabile del personale sia contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (cd. *service condition*). Il costo è pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione, rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). In caso di completa implementazione del Piano, il costo della remunerazione variabile in *Performance Shares*, come sopra ricordato, è stimabile in un controvalore complessivo massimo di circa **Euro 5 milioni**. Tale costo non tiene conto della volatilità delle azioni durante l'*holding period*<sup>7</sup> e deve essere ripartito lungo l'intero periodo di *vesting*<sup>8</sup> che è previsto si concluda al momento dell'attivazione del Piano, al ricorrere dei necessari presupposti (restando inteso che l'erogazione delle somme differite resta comunque soggetta alle condizioni previste *inter alia* nel precedente punto 4). Le *Performance Shares* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

Tale provvista è inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato. All'importo nominale citato potrebbe aggiungersi il costo relativo all'eventuale copertura, per l'intero Gruppo, inerente al rischio finanziario del titolo azionario sottostante, stimabile indicativamente, alle condizioni di mercato attuali, complessivamente in circa il 6% del corrispettivo in *Performance Shares* (importo non necessariamente rappresentativo dell'eventuale costo futuro da sostenere).

L'approvazione di un eventuale piano di copertura, che avverrebbe in ogni caso senza procedere all'acquisto delle azioni BMPS, sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione in caso di effettivo ricorso allo strumento delle *Performance Shares*, quando tutte le informazioni relative ai singoli piani di *Severance* saranno disponibili.

## 9. Altre informazioni

---

<sup>7</sup> Periodo di detenzione degli strumenti finanziari.

<sup>8</sup> Periodo di maturazione ovvero il periodo entro il quale devono essere soddisfatte tutte le condizioni di maturazione (condizioni di servizio o condizioni di conseguimento di risultati) specificate nel relativo accordo di pagamento basato su azioni.



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

\* \* \* \* \*

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad approvare la presente proposta posta al **punto 4)** all'ordine del giorno della parte ordinaria e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

*“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,*

**DELIBERA**

1. *di autorizzare il Piano di utilizzo di Performance Shares per il pagamento, per l'anno 2021, di eventuali Severance a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi, destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione degli Azionisti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;*
2. *di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:*
  - a) *dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari, ovvero anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;*
  - b) *apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti, che ne costituiscono parte integrante, le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.”*

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione  
Dott.ssa Maria Patrizia Grieco  
Presidente del Consiglio di Amministrazione