
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

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

Sommario

INTRODUZIONE	1
SEZIONE I.....	3
1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo	3
2. Le regole di <i>governance</i>	3
3. La conformità.....	5
4. La remunerazione degli amministratori e dei sindaci.....	6
5. La remunerazione del personale	7
5.1. Principi generali.....	7
5.2. La remunerazione fissa.....	8
5.2.1. L'indennità delle funzioni aziendali di controllo	9
5.2.2. I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti.....	9
5.3. La remunerazione variabile	10
5.3.1. Le componenti " <i>core</i> "	10
5.3.2. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	11
5.3.3. Altre componenti variabili.....	12
5.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	12
5.5. La remunerazione dei consulenti finanziari	12
5.5.1. La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba.....	13
6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017	17
6.1. Variazioni del perimetro del personale più rilevante.....	17
6.2. Andamento dei livelli retributivi.....	18
6.3. Applicazione di specifici vincoli regolamentari	20
6.4. La remunerazione variabile 2017	20
7. Le politiche di remunerazione 2018	21
7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare.....	21
7.2. Il personale più rilevante 2018.....	23
7.3. Le politiche retributive per il 2018	25
7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – personale più rilevante....	25
7.3.2. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – altro personale	27
7.3.3. Leve variabili incentivanti 2018.....	27
7.3.4. Altre leve gestionali 2018	29
7.3.5. Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo	30
7.4. Strumenti per il pagamento della remunerazione variabile	30

8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica	31
SEZIONE II.....	32
1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti	32
SEZIONE III.....	35

- **Tabella 1** - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)
- **Tabella 3A** - Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- **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** - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Consob)
- **Prospetto A** - Informazioni quantitative sulla remunerazione del personale più rilevante (Banca d'Italia)

INTRODUZIONE

Il 2017 ha segnato per il Gruppo Monte dei Paschi (il “Gruppo”) un importante momento di passaggio, con il completamento dell’operazione di ricapitalizzazione precauzionale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (la “Banca”) ad agosto 2017 nel cui contesto è stato varato un piano di ristrutturazione per il quinquennio 2017-2021 incentrato sul rilancio del Gruppo.

In tale contesto aziendale, reso ancora più stringente dai vincoli delle autorità di vigilanza nazionali e comunitarie, che determinano un minore spazio di azione anche per quanto riguarda le politiche di remunerazione, è da considerarsi fondamentale predisporre politiche di remunerazione adeguatamente e correttamente strutturate, soprattutto come strumento gestionale per accrescere la capacità del Gruppo di competere sul mercato.

Le politiche di remunerazione di Gruppo restano infatti essenziali per attrarre nuove risorse dal mercato, per sostenere la motivazione dei dipendenti nonché per valorizzare al meglio il merito di chi contribuisce a difendere e ad accrescere il valore degli asset aziendali, cercando al contempo di assicurare equità di trattamento (intesa come coerenza tra ruoli e responsabilità) e trasparenza, ma senza trascurare aspetti fondamentali come l’attenzione alla conformità e ad un’adeguata valutazione dei rischi.

Nel 2018, tenuto conto del fatto che in misura maggiore rispetto al passato, l’impegno profuso dai dipendenti ed il senso di appartenenza e di responsabilità saranno determinanti per il raggiungimento di risultati operativi positivi, avuto riguardo al predetto piano di ristrutturazione, consentendo al Gruppo di mantenere un posizionamento primario sul mercato e di lavorare per consolidare e migliorare i risultati già ottenuti, è fondamentale per la Banca disporre di strumenti che, anche in una prospettiva di *retention*, consentano di riconoscere gli oggettivi meriti di ciascuno.

Una corretta strutturazione delle proprie politiche di remunerazione ed una sempre maggiore trasparenza contribuiscono inoltre a rafforzare la qualità della governance aziendale, a dirimere eventuali conflitti di interesse ed a far convergere gli interessi dei differenti *stakeholders* (dipendenti, azionisti e regolatori).

Premesso quanto sopra, le politiche di remunerazione del Gruppo per il 2018, rappresentate nel presente documento, sono state definite, comunque in un’ottica di sostanziale continuità rispetto all’esercizio precedente, principalmente con gli obiettivi di salvaguardare la capacità del Gruppo di creare valore e di riequilibrare il profilo economico-patrimoniale, tenendo al tempo stesso in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l’operato, tra cui i vincoli e gli indirizzi posti dal piano di ristrutturazione 2017-2021, in particolare: (i) l’applicazione del c.d. “*Salary Cap*” sulle remunerazioni individuali, applicato in base ai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l’approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca e (ii) la definizione di livelli *target* del costo del personale particolarmente sfidanti con conseguenti forti limitazioni all’utilizzo delle leve di remunerazione, sia fissa che variabile.

La Banca ha altresì tenuto conto dei *benchmark* retributivi di mercato, rispetto a quanto praticato dai propri *peers*¹.

La Banca ha quindi, in tale prospettiva, riproposto, nella presente Relazione, struttura e contenuti della politica di remunerazione di Gruppo del 2017, consolidandoli e integrandoli attraverso la continua attenzione alle tendenze del mercato, alle *best practice* nonché alle esigenze di *business* del Gruppo e tenendo anche conto delle evoluzioni normative in materia e delle indicazioni dei regolatori. In particolare, le principali modifiche hanno riguardato:

- per tutto il personale più rilevante²,
 - ✓ corresponsione delle quote in strumenti finanziari delle c.d. *Severance*, per le eventuali nuove obbligazioni che dovessero sorgere nel 2018, attraverso l'attribuzione di azioni proprie della Banca anziché in Performance Shares (par. 7.4);
- per i soli consulenti finanziari di Widiba S.p.A. ("Widiba") inclusi nel personale più rilevante,
 - ✓ possibilità, per i competenti organi di Widiba, di innalzare il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa da 1:1 a 2:1(par. 5.5.1);
 - ✓ innalzamento da Euro **40.000 a 70.000** della soglia di significatività del *bonus* al di sotto della quale ogni pagamento è interamente *cash* ed *up-front* (par. 7.3.1);
 - ✓ alcune modifiche ai meccanismi di *malus* applicati alla remunerazione variabile (par. 7.3.1);
 - ✓ utilizzo, per le eventuali corresponsioni in strumenti finanziari, di strumenti indicizzati al valore di Widiba (par. 7.4).

La presente Relazione, redatta in ottemperanza agli obblighi informativi di cui all'art. 123-ter del TUF ed a quelli derivanti dalla disciplina emanata per il settore bancario (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni, Titolo IV capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", le "Disposizioni di Vigilanza") fornisce all'assemblea degli azionisti della Banca ("Assemblea") una puntuale informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017 e, al tempo stesso, una rappresentazione esaustiva sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione che il Gruppo intende adottare nel 2018.

Il documento è disponibile sul sito Internet della Banca all'indirizzo **www.gruppomps.it**, nella sezione **Corporate Governance - Assemblee Azionisti e Cda** e nella sezione **Remunerazioni**.

¹ Per i ruoli operativi il *panel* di raffronto comprende le principali Banche italiane; per i ruoli manageriali il campione comprende la maggior parte delle principali banche ed esteso, laddove applicabile al ruolo oggetto di analisi, anche ad aziende operanti in settori analoghi a quello bancario (es. società finanziarie).

² Ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, perimetro che viene aggiornato periodicamente (cfr. Regolamento delegato UE 604/2014).

SEZIONE I

1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale ed alla creazione di valore nel tempo, si prefiggono di:

- valorizzare il merito ed accrescere la motivazione dei dipendenti;
- attrarre nuove professionalità e fidelizzare le risorse già presenti in azienda;
- assicurare equità di trattamento all'interno e competitività verso l'esterno;
- favorire la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e *performance*;
- garantire trasparenza.

Nel perseguire tali finalità, in maniera sostenibile e compatibile con le strategie di lungo termine del Gruppo, le politiche di remunerazione del Gruppo sono conformi al quadro regolamentare nazionale ed internazionale di riferimento applicabile, nonché al contesto normativo interno, nell'ambito del quale trovano attuazione.

La Banca, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni 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 specificità e caratteristiche 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.

2. Le regole di *governance*

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di remunerazione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali ad 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, ed estese a tutti i principali processi gestionali che impattano sulla remunerazione, 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.

L'impianto di normativa in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello Statuto sociale della Banca ("lo Statuto"), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal consiglio di amministrazione della Banca (il "Consiglio di Amministrazione"), che garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e nel quale sono codificati i compiti e le responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è attribuito dallo Statuto all'Assemblea ed al Consiglio di Amministrazione. L'art. 13 dello Statuto assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci, di approvare le politiche di remunerazione ed i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato della Banca nonché di 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).

Spetta invece al Consiglio di Amministrazione (art. 17 dello Statuto e sue declinazioni contenute all'interno della normativa interna della Banca) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, in particolare per quanto riguarda:

- a) le norme generali inerenti lo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi ed assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge;
- b) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti), del direttore generale, ed 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, dei responsabili di direzione, del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, dei responsabili di primo e secondo livello³ delle funzioni aziendali di controllo.

Il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca (il "Comitato Remunerazione") ed attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato Remunerazione), ha il compito di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ed al trattamento economico di tutti quei ruoli citati in precedenza la cui nomina e il cui assetto retributivo sono, in base allo Statuto, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2017 il Comitato Remunerazione si è riunito 15 volte.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi della Banca (il "Comitato Rischi") che è composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato Rischi), (i) assiste 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 (ii) accerta, attraverso un parere a supporto del

³ E' la citata *policy* interna (e non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di secondo livello delle funzioni aziendali di controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato" di cui alle Disposizioni di Vigilanza Sez. II Par. 2.

Comitato Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* (“RAF”).

Il direttore generale, su delega del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 22 dello Statuto, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per i ruoli citati in precedenza (cfr. punto b) che precede) il cui assetto retributivo è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Risorse Umane, *Compliance*, *Risk Management*, Pianificazione, Revisione Interna e Legale della Banca, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservarne l’indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche ed assicurano il contributo necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento ed al corretto funzionamento delle politiche stesse.

Infine, la funzione Risorse Umane della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico ed operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (singole società), sia per le componenti salariali fisse, sia per quelle variabili. Proprio in considerazione del ruolo svolto nella definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione e limitatamente a queste attività, la funzione è annoverata tra le funzioni aziendali di controllo, conformemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

3. La conformità

La conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento ed al tempo stesso il rispetto degli impegni assunti dal Gruppo nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione a presidiare il livello qualitativo della relazione con la clientela e ad attuare comportamenti efficaci per una corretta gestione del rapporto, è assicurata dal contributo fornito dalle funzioni aziendali di controllo della Banca - *Compliance*, *Risk Management* e Revisione Interna - che, affiancando la funzione Risorse Umane, intervengono in varie fasi del processo di attuazione delle politiche di remunerazione.

In particolare, la funzione *Compliance* della Banca verifica nel continuo la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l’impianto regolamentare esterno e, con periodicità annuale, in tempo utile per l’approvazione della relazione sulla remunerazione da parte dell’Assemblea, predisponde una nota per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità. Inoltre, di concerto con la funzione Risorse Umane della Banca, definisce l’insieme di requisiti necessari che quest’ultima è chiamata ad 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 politiche di remunerazione e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il RAF del Gruppo, riguardo alla quale produce una relazione a supporto del Comitato Rischi.

La funzione Revisione Interna della Banca è chiamata a verificare con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall’Assemblea ed alla normativa in vigore, portando a conoscenza del massimo organo societario gli esiti delle verifiche effettuate.

La Banca si è avvalsa, per la verifica di alcuni aspetti tecnico-legali della politica di remunerazione, dello studio BonelliErede⁴.

4. La remunerazione degli amministratori e dei sindaci

Il compenso lordo annuo spettante agli amministratori della Banca è stato deliberato dall'Assemblea del 18 dicembre 2017 al momento della nomina: per gli esercizi 2017 (nella misura pro-tempore dovuta) 2018 e 2019 è stato determinato nella misura fissa di Euro 65.000 (come nel precedente mandato).

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha stabilito il compenso lordo del Presidente, nella misura di Euro 90.000 (rispetto ad Euro 500.000 del precedente mandato).

Per il Collegio Sindacale della Banca (il "Collegio Sindacale"), la stessa Assemblea del 18 dicembre 2017 ha stabilito un compenso lordo di Euro 80.000 (rispetto ad Euro 100.000 del precedente mandato) per quanto riguarda il Presidente, di Euro 65.000 per i sindaci effettivi (come nel precedente mandato).

Completano il quadro relativo ai compensi degli amministratori la determinazione, da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 febbraio 2018, dei compensi, con decorrenza dalla data della nomina, relativi alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione: "Comitato Rischi", "Comitato per le operazioni con le Parti Correlate", "Comitato Nomine" e "Comitato Remunerazione"; al riguardo, la citata delibera del 9 febbraio 2018 ha definito un compenso lordo di Euro 25.000 per il Presidente del Comitato Rischi (Euro 30.000 nel precedente mandato), di Euro 15.000 per i componenti dello stesso e per i presidenti dei restanti tre comitati (Euro 20.000 nel precedente mandato) ed Euro 10.000 per i componenti di questi ultimi (in linea con quanto stabilito per il precedente mandato). Infine, per l'unico amministratore della Banca componente l'Organismo di Vigilanza L. 231/2001, è previsto un compenso lordo di Euro 10.000 (Euro 15.000 nel precedente mandato).

Nessun compenso è stato previsto a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e del Collegio Sindacale ed ai comitati endo-consiliari (Euro 400 la medaglia di presenza prevista nel precedente mandato). E' prevista, invece, un'indennità di partecipazione per il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Euro 500 (importo lordo) al giorno, con decorrenza dalla data della nomina, legata alla sua effettiva presenza ai lavori dei comitati endo-consiliari in cui partecipi in qualità di invitato permanente.

Per il ruolo di Amministratore Delegato della Banca, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2017, nel confermare nell'incarico il Dott. Marco Morelli, stante l'applicazione del c.d. "Salary Cap" sulle remunerazioni, applicato in base ai *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca (v. par. 6.3 per informazioni più dettagliate sul c.d. *Salary Cap*), non ha attribuito al Dott. Marco Morelli

⁴ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

alcun emolumento in relazione all'incarico, riservandosi - nell'ipotesi in cui, in costanza dell'attuale mandato, e dunque prima della prevista fine del periodo di ristrutturazione, dovesse venir meno l'obbligo di applicazione del c.d. "Salary Cap" - di assumere, ricorrendone i presupposti, gli opportuni provvedimenti in ordine all'emolumento ex art. 2389, comma 3, c.c. dell'Amministratore Delegato.

Con riferimento alla remunerazione degli amministratori non esecutivi è confermato il principio, a suo tempo approvato dall'Assemblea, di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, né di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura. Detto principio trova applicazione anche per il Collegio Sindacale e presso gli organi amministrativi delle società controllate.

In osservanza alle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, non vi sono attualmente in essere pattuizioni *ex ante* che prevedano trattamenti a favore degli amministratori nel caso in cui venga meno la carica (cosiddetti "golden parachute").

5. La remunerazione del personale

5.1. 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).

Le scelte del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato nell'attuazione degli indirizzi approvati dall'Assemblea, sempre comunque guidate da logiche di equità e di sostenibilità economica, perseguono le seguenti finalità:

- **attrarre e fidelizzare** risorse di elevato standing professionale;
- **motivare e sostenere la crescita professionale** di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità o che sono portatrici di competenze strategiche o di elevate potenzialità;
- **assicurare coerenza tra assetti retributivi e valore delle professionalità**, con articolazioni funzionali alla natura ed al "peso" strategico dei ruoli e con priorità per le posizioni ad alto impatto sul business;
- **differenziare** i trattamenti secondo logiche di coerenza interna, cercando di preservare i valori della coesione e della unitarietà aziendale, sui quali poggia anche il senso di appartenenza che caratterizza i dipendenti del Gruppo.

Nella loro massima estensione, gli assetti retributivi sono composti da una **componente fissa** (così come articolata e definita dalle *Guidelines* dell'EBA su sane politiche di remunerazione, le "*Guidelines*

EBA”⁵) e da una componente **variabile**, a seconda dei casi correlata alla *performance* (del Gruppo, dell’unità di appartenenza ed individuale), o ad altri parametri (quali la permanenza del rapporto) o relativa a **compensi per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica**.

La combinazione tra componente fissa e variabile (c.d. “*pay mix*”) è definita per ciascuna sottocategoria, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione dei rischi. Per tutti i dipendenti ed il personale più rilevante del Gruppo, l’**incidenza massima della componente variabile sul fisso** è determinata ex-ante.

Di seguito si evidenziano, gli elementi fondamentali che ne caratterizzano l’articolazione.

5.2. La remunerazione fissa

La componente fissa è generalmente di entità tale da remunerare il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alla singola posizione ed è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente (e, in casi estremi, anche azzerarsi) in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Per i **quadri direttivi e le aree professionali**, che costituiscono la grande maggioranza della popolazione aziendale (98,8%, di cui 59,9% aree professionali), i livelli tabellari per le diverse categorie previsti dalla normativa di settore, sono in alcuni casi integrati da interventi tesi a valorizzare il contributo manageriale e specialistico alle attività del Gruppo ed a riflettere una migliore correlazione tra i gradi sopra citati, le posizioni organizzative e le retribuzioni.

Per quanto riguarda poi i **dirigenti**, la componente fissa è determinata sempre in base al ruolo ed alle responsabilità, avendo presenti i livelli retributivi espressi dal mercato, in particolare dal sottoinsieme composto da realtà aziendali simili per modello di business e complessità organizzativa, e nel rispetto della coerenza interna. In particolare il Gruppo si avvale della metodologia del c.d. “*Global Grading System*”, sviluppata dalla società di consulenza internazionale Willis Towers Watson che consente di costruire un ordinamento decrescente dei ruoli aziendali e di confrontare le diverse professionalità con i livelli espressi dal mercato.

Ad integrazione della retribuzione annua lorda, possono essere attribuite, a soggetti (di tutte e tre le categorie sopra menzionate) che ricoprano determinate posizioni o ruoli o lavori in determinate sedi, componenti fisse di natura ricorrente, predeterminate *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione basati sulla complessità del ruolo esercitato, non collegate alla *performance* e 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. Sono esempi di attribuzioni della specie le indennità di posizione (si veda ad es. il paragrafo 5.2.1 che segue relativo alle indennità delle funzioni di controllo).

⁵ EBA Guidelines del 27/6/2016; cfr. in particolare rileva il paragrafo n. 117 che definisce le condizioni per le quali una remunerazione può essere trattata come fissa.

5.2.1. L'indennità delle funzioni aziendali di controllo

Ai **responsabili delle funzioni aziendali di controllo** sino al terzo livello organizzativo ed al **dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili** è assegnata un'**indennità di posizione** che può essere ricondotta, secondo i principi di cui alle *guidelines* EBA, alla retribuzione fissa in quanto: (i) è esclusivamente volta a remunerare la specificità del ruolo ricoperto; (ii) il diritto all'assegnazione viene meno là dove il beneficiario cessa di ricoprire tale ruolo (iii) è determinata dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'anno (*ex-ante*) in base a specifici criteri di valutazione basati sulla complessità del ruolo esercitato (iv) non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla *performance* aziendale.

Per tutti i sopraelencati beneficiari dell'indennità, al fine di evitare il ricorrere di conflitti di interesse, anche potenziali, è stabilita l'esclusione da tutte le forme di retribuzione variabile (di cui ai paragrafi 5.3.1 e 5.3.3) direttamente o indirettamente collegate alla *performance*.

5.2.2. 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, nell'ambito di apposite commissioni paritetiche, vengono stabiliti, anche in via sperimentale e comunque in un'ottica di sostenibilità complessiva, nuovi istituti di *Welfare Aziendale* (es. MP Solidale⁶, Lavoro Agile) e sono confermati i consolidati strumenti a sostegno della persona - definiti di volta in volta con le organizzazioni sindacali ed approvati dal Consiglio di Amministrazione - fra i quali ricordiamo quelli destinati alla generalità dei dipendenti come, a titolo esemplificativo:

- il contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare, previsto per tutti i dipendenti nella misura attuale del 2,5%, calcolato in via transitoria dal 1/1/2016 al 31/12/2018 sulla base delle misure di solidarietà, sul 77% delle voci previste dal CCNL con esclusione della tredicesima mensilità;
- la Polizza Infortuni e la Copertura Sanitaria, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex-dipendenti nel Fondo di Solidarietà ed in quiescenza, inclusi i familiari a carico;
- i buoni pasto, a favore di aree professionali, quadri direttivi e dirigenti con assetto retributivo non personalizzato;

⁶ L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato da parte dei dipendenti mediante la donazione di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione da parte dei Dirigenti, a beneficio del personale appartenente alla categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

- le condizioni agevolate su operazioni bancarie (raccolta, finanziamento, altri servizi bancari);

e quelli concessi ad personam come:

- la fornitura dell'alloggio in sublocazione per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento ad iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'indennità di pendolarismo;
- l'auto aziendale ad uso promiscuo, con oneri a carico della Banca, per: dirigenti con trattamento "personalizzato"; responsabili di strutture con assegnazione discrezionale revocabile; ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio;
- coperture assicurative caso invalidità permanente da malattia e caso morte da malattia, per la categoria dei dirigenti.

5.3. La remunerazione variabile

La parte variabile della retribuzione integra la parte fissa ed è collegata ai risultati conseguiti nel breve e nel medio/lungo termine o ad altri parametri (es. periodo di permanenza). La correlazione con la performance 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.

Nei tre paragrafi successivi (5.3.1, 5.3.2 e 5.3.3) sono illustrate le leve variabili utilizzabili nell'ambito del Gruppo a favore del personale dipendente; le leve a disposizione per i consulenti finanziari, operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata Widiba, sono invece descritte nel par. 5.5.1.

5.3.1. Le componenti "core"

Nell'ambito delle leve variabili sono largamente prevalenti, in termini di dotazioni ed ampiezza della popolazione interessata (nei limiti della loro possibilità di attivazione), quelle leve che hanno uno stretto legame con la *performance* del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- obiettivi che creino un collegamento puntuale tra sostenibilità, rischiosità e remunerazione;
- condizioni di attivazione ed erogazione formalizzate e trasparenti;
- identificazione *ex-ante* dei c.d. *bonus pool*;
- *bonus target* individuali predefiniti (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle.

Lo strumento adottato dalla Banca per i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei quadri direttivi è il **Premio Variabile di Risultato** (il "PVR"), previsto dall'art. 52 CCNL 19/1/2012 (rinnovato con Accordo 31/3/2015) ed introdotto nel Gruppo con la contrattazione di II livello di fine 2015 al fine di perseguire più elevati livelli di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti tesi al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, il PVR ha caratteri di variabilità e stretta correlazione ai risultati aziendali in termini di liquidità e patrimonio, produttività, redditività e qualità in rigorosa coerenza con gli obiettivi fissati dal piano industriale.

Per quanto riguarda il *management*, la leva incentivante progettata dal Gruppo per creare trasmissione rispetto al sistema di obiettivi assegnati alle risorse operative del Gruppo e per focalizzare l'attenzione sugli obiettivi strategici è l'**MBO** ("*Management by Objectives*"). Lo strumento, che non ha mai trovato attivazione fino ad oggi, è costruito a partire dal peso organizzativo dei ruoli di responsabilità, attribuito secondo la citata metodologia del c.d. *Global Grading System*. I criteri di apertura del montepremi dedicato ("*gate*") e gli indicatori di *performance* da assegnare ai *manager* attraverso le *scorecard* (coerenti con quelle assegnati alle risorse operative nell'ambito del PVR), traggono origine dalle politiche di propensione al rischio (RAF) e sono coerenti con il complessivo andamento della gestione aziendale e con gli obiettivi della pianificazione strategica.

Infine, in analogia con quanto avviene per il PVR e in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il premio finale di ciascun individuo si forma per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo (c.d. "*gate*"), della struttura di appartenenza nonché del contributo individuale.

5.3.2. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, eccedenti rispetto all'importo del preavviso⁷, e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, costituiscono la c.d. *Severance* e sono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo di tempo in tempo vigente⁸ e sempre nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

I criteri di quantificazione ed i limiti al compenso previsti dall'Assemblea sono esposti nella Sezione II del documento.

Come già riportato nella relazione sulla remunerazione del 2017, si ricorda che il contratto dell'attuale Direttore Generale ed Amministratore Delegato prevede, in caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca entro tre anni dalla data di assunzione, il riconoscimento - in applicazione dei criteri e delle modalità di erogazione stabiliti nelle politiche di remunerazione di Gruppo, approvate dall'Assemblea, tempo per tempo vigenti e della normativa anche regolamentare tempo per tempo vigente - di un importo sino a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto, da erogarsi subordinatamente alla rinuncia ad ogni e qualsivoglia domanda o pretesa nei confronti della Banca e del Gruppo.

⁷ Nel lavoro a tempo indeterminato, come previsto dagli Art. 2118 e 2119 del c.c., le Parti possono concordare che il periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni previsto dal CCNL, possa anche essere sostituito dalla relativa indennità.

⁸ Non sono quindi presenti pattuizioni che predeterminino in misura fissa *ex-ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

5.3.3. Altre componenti variabili

Completano la gamma degli strumenti:

- i **Contest**, leve dal costo 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;
- limitate erogazioni **Una Tantum** su figure ritenute particolarmente meritevoli, a rafforzamento della motivazione e dell'*engagement*; la specifica dotazione - di importo contenuto - è prevista ed approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione dell'Amministratore Delegato.

In alcuni casi possono essere accordati al momento dell'assunzione **Bonus d'Ingresso**, e talvolta corrisposti, per finalità di *retention*, con modalità parzialmente differita (a maggior tutela dell'interesse aziendale).

Infine, per la gestione di situazioni critiche, alle componenti sopra citate si possono aggiungere, per limitate figure di *business*, altre attribuzioni legate alla permanenza in azienda o all'esercizio del ruolo (es. **patti di non concorrenza** e altri strumenti simili).

5.4. 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 ad esigenze straordinarie (es. supporto a progettualità particolari) e per professionalità caratterizzate da forti competenze ed esperienze sulle materie. I corrispettivi economici fissi sono determinati in logica di commisurazione rispetto all'importanza della collaborazione, al crescere della quale possono essere previste forme di incentivazione variabile (ivi compresi eventuali patti di non concorrenza) secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

5.5. La remunerazione dei consulenti finanziari

A decorrere dal 29/12/2017, la Banca ha dato avvio alla promozione e 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". Allo stato attuale, tuttavia, 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 ad operare per conto della Banca) ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti.

La Banca non si avvale, attualmente, di consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

Nell'anno 2017, il Gruppo si è invece avvalso, 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; e

- di una rete di Agenti AXA con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza⁹.

Con riferimento alla rete di Agenti AXA, la struttura remunerativa adottata non prevede la componente “non ricorrente” derivante da eventuali componenti d’incentivazione bensì esclusivamente una componente “ricorrente” derivante dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita per la distribuzione di prodotti e servizi.

Si segnala infine che è allo studio la futura implementazione del c.d. “lavoro ibrido”, nel cui ambito la Banca verrebbe ad avvalersi, anche direttamente, di consulenti finanziari operanti in qualità di agenti. La Banca ha infatti elaborato un nuovo modello teorico che si affiancherebbe a quanto oggi previsto ed il cui costo sarebbe maggiormente correlato all’andamento dei livelli di produttività; al centro di tale modello verrebbe a trovarsi una nuova figura commerciale, c.d. “ibrida”, con adesioni su base volontaria, in parte operante “in sede” come *private banker* (nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato) e in parte “fuori sede” come consulente finanziario (nell’ambito di un rapporto di agenzia avente ad oggetto attività distinte). In base a tale progetto, ciascuna distinta attività verrebbe remunerata in coerenza con l’oggetto della stessa, il quadro normativo e regolamentare vigente e i principi delle presenti politiche di remunerazione. In particolare, l’attività svolta nell’ambito del rapporto di agenzia verrebbe remunerata solo con compensi provvigionali di c.d. natura ricorrente.

5.5.1. La remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

La politica di remunerazione e incentivazione relativa ai consulenti finanziari di Widiba è definita nel presente paragrafo che compiutamente rappresenta la specifica politica della rete dei consulenti finanziari nell’ambito di quella di Gruppo a cui si rimanda per tutti gli aspetti non espressamente indicati e/o derogati nel presente paragrafo.

I consulenti finanziari sono legati a Widiba da un contratto di agenzia sulla base del quale il consulente finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto esclusivamente di Widiba – la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti finanziari, dei servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata. 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 esclusivamente tra il cliente e Widiba.

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

⁹ Gli Agenti AXA sono agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti in servizi di pagamento o agenti in attività finanziari, sempre su mandato ricevuto da Widiba.

- n. 606 consulenti finanziari, di cui;
- n. 54 *district manager*;
- n. 11 *area manager*.

Gli *area manager*, che operano a diretto riporto del responsabile della rete di consulenti finanziari (dirigente di Widiba), sono suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei consulenti finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla direzione aziendale rete e si avvalgono del supporto dei *district manager*.

La direzione rete di Widiba si avvale, per il supporto alla rete, di strutture interne a Widiba, con compiti di presidio e controllo delle attività sul territorio e di supporto all'attività commerciale.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente. Si riportano di seguito le caratteristiche principali e le specificità di tale sistema remunerativo.

La remunerazione complessiva dei consulenti finanziari è costituita¹⁰ da una parte "ricorrente" (provvigioni di vendita e di gestione) e una parte "non ricorrente" (essenzialmente da piani pluriennali incentivanti e fidelizzanti):

- la componente ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari è la remunerazione provvigionale riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati dagli stessi, quale "ordinaria" forma di remunerazione dell'agente;
- la componente non ricorrente della remunerazione è rappresentata dalla parte della remunerazione la cui corresponsione è (i) obiettivamente condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali previsti da Widiba così da poterne desumere una specifica funzione incentivante e (ii) ispirata allo stesso tempo a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e al contenimento dei rischi legali e reputazionali, mediante l'adozione di correttivi volti ad assicurare le finalità prudenziali previste dalle Disposizioni di Vigilanza. Widiba, in linea con le prassi di mercato, riconosce ai consulenti finanziari incentivazioni costruite con l'obiettivo di indirizzare l'attività commerciale della rete al raggiungimento degli obiettivi specifici definiti tenendo in debita considerazione le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo del Gruppo, in modo da premiare i risultati effettivamente conseguiti, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali) e privilegiando criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti¹¹.

¹⁰ Secondo quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza.

¹¹ Widiba ha a tal fine sviluppato una specifica metodologia intesa a valutare il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari basandosi su indicatori relativi (i) al profilo soggettivo del consulente (informazioni

Più in dettaglio Widiba:

- ai fini dell'individuazione della "remunerazione complessiva" percepita in ciascun esercizio, utilizza il "principio di cassa" ovvero la somma della componente di remunerazione "ricorrente" e "non ricorrente" liquidata nell'anno di riferimento, calcolata considerando, in linea con le previsioni delle *Guidelines* EBA (cfr. in particolare il paragrafo n. 85 delle *Guidelines* EBA),
 - per la componente di remunerazione ricorrente, la remunerazione provvisoria riconosciuta con riferimento ai prodotti e servizi collocati nel precedente esercizio finanziario e normalmente erogata durante il medesimo;
 - per la componente di remunerazione non ricorrente, gli importi che sono stati riconosciuti nel precedente esercizio finanziario indipendentemente dalla competenza (che può essere relativa a più esercizi precedenti);
- per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, utilizza le previsioni delle citate *Guidelines* EBA (cfr. in particolare il paragrafo n. 189¹² delle *Guidelines* EBA).

Si sottolinea che i sistemi di incentivazione per i 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 dai propri clienti (c.d. *Pay-In*). Tali incentivazioni sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (ad es. *Contest* annuali che assegnino un premio sotto forma di corsi di formazione, ecc.).

Inoltre, con particolare riferimento alla componente non ricorrente, si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato da Widiba prevede i seguenti principi:

- la componente non ricorrente è determinata *ex-ante* sulla base di parametri definiti;
- l'inserimento - in coerenza con quanto previsto dalla normativa regolamentare vigente - di *gate* contenenti condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo nonché specifici *gate* di accesso riferiti a Widiba, oltre a indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati esclusivamente all'avverarsi delle stesse e nel rispetto dei termini previsti e comportano la decadenza da ogni diritto e/o beneficio economico derivante dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto

e dati riferiti al consulente) e (ii) al profilo oggettivo riguardante l'operatività posta in essere dal consulente (fenomeni e operatività della clientela).

¹² Secondo cui "per i periodi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, gli enti possono, in alternativa, tenere conto in ciascun anno del periodo di riferimento dell'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuto alla fine del periodo di riferimento, diviso per il numero di anni del suddetto periodo".

eventualmente percepito a tale titolo) qualora si manifestino entro due anni dalla scadenza del relativo sistema; la componente non ricorrente tiene quindi conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, delle condizioni patrimoniali e di liquidità di Widiba e del Gruppo nel suo complesso (attraverso *gate* di accesso sopra menzionati) e dei rischi e risultati individuali in coerenza con gli incarichi accessori eventualmente affidati ai singoli consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;

- la parte di remunerazione non ricorrente è assoggettata a meccanismi di correzione *ex-post* idonei a riflettere (i) i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali (ii) in modo efficace ed anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione non ricorrente stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

Di seguito si descrivono in sintesi i principali sistemi incentivanti e fidelizzanti della rete di consulenti finanziari in essere presso Widiba che mirano a stimolare la rete nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali, individuati annualmente in funzione dei parametri definiti dal piano commerciale, e che concorrono a definire la componente non ricorrente della remunerazione di ciascun consulente finanziario:

- Sistema Fidelizzante: *fidelity plan* a favore dei consulenti non beneficiari di *bonus* da proposta economica o altri *bonus* fidelizzanti;
- Sistema Premiante: componente aggiuntiva non ricorrente di remunerazione che include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo a breve termine (1 anno) e collegati ad un importo minimo di raccolta;
- *Extra Management Fee*: beneficio economico 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 ad un determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale ad una percentuale stabilita;
- Premio Produttività – Premio Qualità: beneficio economico rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui al contratto d'agenzia;
- *Bonus Recruiting*: beneficio economico a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete.

Con l'obiettivo di trattenere, ingaggiare ed attrarre risorse chiave per la *performance*, è fatta salva la possibilità, per i competenti organi di Widiba di innalzare a 2:1, ad esclusivo beneficio dei consulenti

finanziari di Widiba rientranti nel perimetro del personale più rilevante¹³, il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa rispetto al rapporto massimo vigente (1:1).

Tale innalzamento è:

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

Il suddetto innalzamento del rapporto variabile/fisso non è suscettibile di produrre implicazioni, anche prospettive, sulla capacità del Gruppo e della controllata Widiba di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali e ciò in considerazione del fatto 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 nel tempo, il più delle volte, sulla base di periodi di riferimento pluriennali.

A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2018 del Gruppo, Widiba potrà procedere ad esperire il proprio iter assembleare (modifica statuto, approvazione assembleare rapporto 2:1) preceduto dall'iter regolamentare previsto (procedura di accertamento ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza).

6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2017

6.1. Variazioni del perimetro del personale più rilevante

Nel corso del 2017 il perimetro del personale più rilevante¹⁴ è passato da 189¹⁵ a 260 posizioni per le motivazioni indicate nel prosieguo del documento (cfr. par. 7.2).

Nel Prospetto A - Informazioni quantitative sul 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.

¹³ Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per tutti gli altri consulenti finanziari non rientranti nella qualifica di personale più rilevante, il limite al rapporto fra remunerazione fissa e variabile non trova applicazione.

¹⁴ Rilevato ad inizio anno per le Politiche di Remunerazione 2017.

¹⁵ Perimetro al netto delle richieste di esclusione presentate alle autorità competenti.

6.2. Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2017 è stato determinato, oltre che dagli effetti incrementali dovuti al CCNL, dagli effetti delle manovre straordinarie proseguite nell'anno:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto dell'uscita di 2.246 risorse, compresi 50 dirigenti;
- le misure di contenimento del costo del lavoro, dove l'accordo stipulato il 24/12/2015 con le organizzazioni sindacali aziendali prevede nel triennio 2016-2018 importanti elementi di impatto¹⁶. In particolare: sospensione dell'attività lavorativa per 5 o 6 giornate lavorative (in funzione dei livelli di RAL), la riduzione della base di calcolo utilizzata per il TFR e per il contributo al Fondo di Previdenza Complementare (di minore impatto rispetto a quella del triennio 2013-2015) nonché un contributo pari al 2,5% per il personale con retribuzione annua lorda superiore a Euro 150.000, sulla quota di retribuzione eccedente tale importo.

Per i dirigenti, oltre alle suddette manovre ed alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. FOC¹⁷, si aggiunge: (i) la citata donazione volontaria a MP Solidale di una o più giornate di ferie¹⁸ o di quote della retribuzione; (ii) la soppressione, introdotta a partire dal 2013, dell'istituto delle ferie in ottica di gestione del "tempo lavoro" per obiettivi e non per presenze, in considerazione dell'autonomia gestionale che contraddistingue la categoria, con conseguente rinuncia alle ferie non godute ed ai relativi arretrati.

I limitati interventi retributivi sulla remunerazione fissa effettuati nell'anno (ca. 295 nell'intero Gruppo, pari allo 1,3% dei dipendenti¹⁹), hanno riguardato, anche in termini di *retention*, figure critiche per il *business*, sono stati improntati ad una forte selettività e all'allineamento ai valori di primo quartile o mediani espressi dal mercato su posizioni di analoga responsabilità; sono stati anche previsti, in alcuni casi, specifici impegni di stabilità.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 4, rispetto ad una media di n. 12 nel triennio precedente), redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, si posizionano intorno ai livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative anche in ottica di coerenza con i livelli mediani interni.

¹⁶ Tale impatto è comunque inferiore a quello avuto nel triennio 2013-2015 per le misure di contenimento del costo del lavoro allora vigenti.

¹⁷ Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione.

¹⁸ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.

¹⁹ Cui si aggiungono n. 45 passaggi alla categoria dei Dirigenti (a far data dal 1° gennaio 2018) che, oltre a premiare alcune risorse per il peso delle responsabilità attualmente ricoperte ed i conseguenti maggiori rischi, distintesi per performance, impegno, e caratteristiche manageriali espresse, hanno consentito di bilanciare la composizione interna degli organici.

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva fissa del personale di Gruppo²⁰ (organici ed organigrammi al 31/12/2017; importi in euro):

REPORT GRUPPO (RAL)				
Cluster	Dip. 31/12/2017	RAL Media 2017	Dip. 31/12/2016	RAL Media 2016
<i>AD e Top Management</i>	19	341.568	17	427.529
<i>Altri Dirigenti</i>	260	121.624	302	123.193
<i>Quadri Direttivi e Aree Professionali</i>	23.184	44.665	25.247	44.822
	23.463	45.758	25.566	45.999

I livelli medi complessivi di RAL del Gruppo mostrano una diminuzione dovuta alle uscite, avvenute nel corso del 2017, di risorse con elevata anzianità di servizio per adesione al Fondo di Solidarietà; tale riduzione ha più che bilanciato la modesta crescita delle retribuzioni dovuta al CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi nonché i limitati interventi retributivi. In evidente flessione gli assetti dei livelli manageriali complessivi, peraltro passati, in termini di entità numerica da n. 319 a n. 279 al 31 dicembre 2017; in particolare, sul *Top Management* ha influito l'applicazione del citato *Salary Cap* a partire dal 4 luglio 2017 (cfr. anche par. 6.3).

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) informiamo che in tutto il Gruppo hanno superato tale soglia soltanto un dipendente (l'Amministratore Delegato/Direttore Generale; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni²¹) ed un Consulente Finanziario di Widiba (e quindi, ricordiamo, operante in qualità di agente sulla base di specifico mandato; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1,5 e 2 milioni²²).

Di seguito invece una rappresentazione delle remunerazioni di Gruppo per comparti di attività:

REPORT GRUPPO PER AREE DI ATTIVITA' (RAL + altre voci fisse) (*)			
	Dip. 31/12/2017	Σ Retribuzioni	Valori Medi
<i>Privati</i>	17.591	772.047.490	43.889
<i>Corporate</i>	1.059	56.896.217	53.726
<i>Finanza</i>	202	11.711.910	57.980
<i>Service e C.C.</i>	4.611	244.315.958	52.985
	23.463	1.084.971.576	46.242

²⁰ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.

²¹ Si ricorda che il citato *Salary Cap* è stato applicato, come previsto dallo specifico *commitment*, a partire dal 4 luglio 2017 (cfr. par. 6.3).

²² Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).

(*) Rispetto alla tabella precedente la voce ricomprende, oltre alla RAL, anche voci retributive fisse revocabili (es. indennità di posizione, indennità Funzioni Aziendali di Controllo, ecc.)

Infine, con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo (non destinatari di eventuali sistemi incentivanti), è stata accordata una **indennità di posizione** per l'esercizio 2017 mediamente pari al 12% delle relative RAL.

6.3. Applicazione di specifici vincoli regolamentari

Il 4 luglio 2017 la Commissione Europea ha approvato il piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca che, tra l'altro, ha richiesto l'assunzione di una serie di impegni da parte della Banca (i c.d. "*Commitments*") a far data dal 4 luglio 2017 e fino alla fine del periodo di ristrutturazione (31/12/2021). Fra questi rileva, in questo ambito, l'impegno del Gruppo affinché applichi severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti del 2016 moltiplicato per dieci. In applicazione di tale *commitment* la Banca ha provveduto a contenere, entro il massimale sopra menzionato, l'erogazione del compenso del precedente Presidente e la remunerazione dell'Amministratore Delegato e di altre figure apicali.

Inoltre il Gruppo, nell'attuazione delle politiche retributive nel corso del 2017, ha dovuto tener conto dei vincoli dettati dall'art. 141 della Direttiva Europea 2013/36 UE (la "CRDIV") che pone "limiti alle distribuzioni", *inter alia*, di remunerazione variabile laddove non siano rispettati i requisiti di capitale previsti. Il Gruppo si è infatti venuto a trovare, da inizio 2017 e sino all'aumento di capitale avvenuto ad agosto 2017, in una situazione ricadente nella fattispecie sopra menzionata; stante ciò, in tale periodo non sono stati assunti obblighi di pagamento di alcuna delle forme retributive variabili previste nelle politiche di remunerazione 2017.

6.4. La remunerazione variabile 2017

Il Gruppo nel 2017 non ha proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti programmati, declinati nelle componenti "core" programmate (PVR per quadri direttivi ed aree professionali ed "MBO" riservato ai dirigenti), descritte nella relazione sulla remunerazione 2017. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse. Si ricorda infatti che, anche laddove l'attivazione dei sistemi variabili incentivanti fosse stata effettuata, entrambe le componenti avrebbero dovuto rispettare, come prerequisito, il raggiungimento di un utile netto maggiore di zero, condizione ritenuta non realizzabile già in sede di definizione del piano di ristrutturazione 2017-2021.

Nel 2017, nel rispetto dei sopra descritti vincoli dettati dall'art. 141 della CRDIV la Banca ha fatto ricorso sia a specifici strumenti mirati a basso impatto di costo (**Contest**), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti (di rete o della filiera del credito e comunque con esclusione del personale più rilevante) per specifici risultati raggiunti, sia a selettive erogazioni **Una Tantum** su figure critiche ritenute particolarmente meritevoli, a rafforzamento della motivazione e

dell'*engagement*; solo un'erogazione è stata effettuata a favore di un membro del personale più rilevante²³.

Inoltre, 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**.

A fronte delle 134 assunzioni effettuate nell'anno (di cui 4 dirigenti), sono stati pattuiti 5 **Bonus d'Ingresso**, per un valore medio erogato nel 2017 di Euro 3.600. A questi si aggiungono 5 *tranche* relative a *bonus* di ingresso pattuiti negli esercizi precedenti, per un valore medio nell'anno pari a Euro 23.800.

Per quanto riguarda le **risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro** perfezionate nell'anno, che hanno riguardato 35 risorse (di cui 34 dirigenti), gli importi accordati, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di specifiche *policy* adottate dal Gruppo ed in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate ed a garantire equità di trattamento. Con riferimento al perimetro del personale più rilevante, nel 2017 sono stati risolti consensualmente - sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso, e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - 9 rapporti di lavoro; l'incentivo medio corrisposto a fronte di tali risoluzioni (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari a Euro 228.000), è stato pari a Euro 61.000.

Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessun incentivo corrisposto ha superato la soglia di esenzione di Euro 100.000 .

7. Le politiche di remunerazione 2018

7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare

Con riferimento al quadro normativo nazionale non si sono registrate evoluzioni nel corso dell'anno 2017. Pertanto, la Banca ha mantenuto focalizzata l'attenzione verso le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare 285/2013) che hanno recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva 2013/36/UE (CRDIV).

Per quanto invece riguarda il quadro normativo europeo, si evidenzia che:

- con riferimento alle "*Guidelines of sound remuneration policies*", emanate dalla *European Banking Authority* (EBA) il 21 dicembre 2015 in forza degli articoli 74 e 75 della Direttiva 2013/36/UE (CRDIV), nonostante la Banca d'Italia abbia dichiarato di volersi conformare entro il 30 giugno 2017, allo stato attuale non sono state recepite nel nostro ordinamento; le nuove linee guida

²³ Ovviamente, nessuna erogazione è stata a favore di percettori dell'indennità di Funzione Aziendale di Controllo.

sono tuttavia entrate in vigore dal 1° gennaio 2017 e pertanto le presenti politiche di remunerazione già sostanzialmente le riflettono²⁴;

- in relazione alle “*Guidelines on remuneration policies and practices related to the sale and provision of retail banking products and services*”, emanate dall’EBA in data 28 settembre 2016 e contenenti gli Orientamenti che specificano i requisiti per la formulazione e l’attuazione di politiche e prassi di remunerazione in relazione all’offerta e alla fornitura ai consumatori di prodotti e servizi bancari (con l’obiettivo di tutelare i consumatori contro i pregiudizi che possono derivare da incentivi non corretti del personale di vendita), la Banca D’Italia ha comunicato l’intenzione di volersi conformare, a decorrere dalla data di applicazione degli Orientamenti ovvero il 13 febbraio 2018, anche se, al momento della stesura della presente relazione, non sono intervenute modifiche nella normativa nazionale;
- Si evidenzia infine che il 4 gennaio 2018 la BCE ha comunicato alle banche vigilate che la stessa Autorità di Vigilanza presta particolare attenzione alle *policy* di remunerazione ed ha richiesto di adottare *policy* di remunerazione variabile prudenti e *forward looking*. In particolare è stato raccomandato di applicare una *policy* che consenta di raggiungere i requisiti patrimoniali *fully loaded*, incluso il requisito combinato di riserva di capitale, ed i requisiti risultanti dal c.d. processo “SREP” (*Supervisory Review and Evaluation Process*) attraverso un percorso conservativo (almeno lineare).

Relativamente alle altre novità che nel 2017 hanno contribuito ad arricchire il quadro normativo di riferimento, ricordiamo:

- la pubblicazione, in data 27 aprile 2017, dell’atto congiunto Banca d’Italia - Consob, contenente le proposte di modifica al “Regolamento congiunto Banca d’Italia - Consob” in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva. In particolare, l’atto recepisce le regole in materia di remunerazioni contenute nella direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”) introducendo una disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione unitaria ed organica per il settore del risparmio gestito e mirando ad assicurare un quadro di regole omogeneo per i gestori di OICVM e di FIA;
- la pubblicazione da parte dell’ESMA, in data 05 ottobre 2017, di un aggiornamento alle proprie Q&A sull’applicazione della Direttiva 2011/61/UE (“AIFMD”) e della Direttiva 2009/65/CE (“UCITS”) sul regime di trasparenza connesso alla remunerazione del personale di un gestore di fondi di investimento alternativi cui sono state delegate attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, nonché più in generale sulle modalità di indicazione della remunerazione del personale del gestore di fondi di investimento alternativi nelle relazioni annuali;
- la pubblicazione da parte della Commissione Europea, in data 20 dicembre 2017, della proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2013/36/UE (“CRDIV”) e 2014/65/UE (“MiFID II”);

²⁴ Tuttavia, nel corso dell’anno 2018 potrebbero rendersi necessari ulteriori approfondimenti in relazione alla eventuale pubblicazione delle nuove Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia.

- l'attività di *benchmarking* svolta dall'EBA mediante una *data collection* diretta sugli intermediari sfociata nella pubblicazione in data 2 febbraio 2017 del "*Report On High Earners*" (dati raccolti con riferimento al 2015), ovvero soggetti con remunerazione superiore a Euro 1 milione.

7.2. Il personale più rilevante 2018

Le Disposizioni di Vigilanza prescrivono che il processo di definizione del perimetro del personale più rilevante a livello di capogruppo (sulla base dei criteri standard EBA di cui Regolamento delegato UE n. 604, del 4 marzo 2014), sia preceduto da valutazioni condotte a livello di singole componenti del Gruppo, pur rimanendo sulla capogruppo il compito di assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

L'esercizio di identificazione come sopra effettuato ha portato ad una variazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo dalle n. 189 posizioni rilevate ad inizio 2017 (ed aggiornato trimestralmente, limitatamente al personale identificato in base ai criteri qualitativi, nel corso dell'anno) alle n. 260 del nuovo perimetro, così ripartite²⁵:

²⁵ La composizione e la popolosità del perimetro sono soggette a cambiamenti per fattori di origine prevalentemente organizzativa e gestionale. I valori di RAL esposti si riferiscono al valore teorico annuo e quindi non tengono conto delle previsioni di contenimento del costo del lavoro contenute nel citato accordo del 24/12/2015 nonché delle rinunce del *management* ai propri compensi a favore di MP solidale.

Criteri per l'identificazione del personale più rilevante (Reg. UE 604/2014)	N°	Retribuzione fissa teorica
Art. 3 par. 1 - Amministratore Delegato della Banca	1 *	-
Art. 3 par. 2 - Altri Amministratori con incarichi esecutivi	-	-
Art. 3. par. 2 - Amministratori non esecutivi	26	-
Art. 3. par. 3 - Direttore Generale della Banca	1 *	466.250
Art. 3 par. 3 - Vice Direttore Generale	2	844.264
Art. 3 par. 3 e 9 - Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	89 **	17.497.901
Art. 3 par. 4 e 7 - Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	27	3.795.522
Art. 3 da par. 5 a 15 - Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	87 ***	7.239.538
Art. 4 - Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	28	6.464.944
Totale complessivo	260	36.308.418

* Il Dottor Morelli ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale

** Incluso CEO/Amministratori Delegati/Direttori Generali delle società del Gruppo

*** Escluso il personale delle funzioni di controllo interno identificato ai sensi del criterio 3. par. 7 già ricompreso nel cluster precedente

Il perimetro identificato è in incremento rispetto al 2017 in seguito all'utilizzo di un processo di identificazione ancor più rigoroso (sia a livello di Gruppo che di singola Società), ad una più capillare allocazione del capitale interno del Gruppo ed infine ad alcune modifiche organizzative intervenute nella struttura del Gruppo.

La Banca ritiene di non dover ricomprendere nel citato perimetro n. 41 consulenti finanziari di Widiba con remunerazione complessiva 2017 inferiore a Euro 750.000 in quanto, pur rientrando nello 0,3% del Personale con maggiore remunerazione complessiva del Gruppo, non hanno, in ragione del ruolo ricoperto e in applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni regolamentari (Regolamento delegato UE n. 604/2014), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto. Tale esclusione sarà oggetto di apposita richiesta di autorizzazione alle autorità competenti nei tempi e modi previsti dalle normative vigenti (cfr. il citato Regolamento delegato UE n. 604/2014 e la decisione UE 2015/2218 della Banca Centrale Europea).

Il perimetro identificato di personale più rilevante potrà essere oggetto di eventuali revisioni in corso d'anno (anche in base al riscontro da parte delle autorità alla citata richiesta di esclusione) che saranno sottoposte periodicamente al Comitato Remunerazione e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea in sede di consuntivazione delle politiche di remunerazione attuate nell'anno precedente.

7.3. Le politiche retributive per il 2018

7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione – personale più rilevante

Nel rispetto dei requisiti che le regole in materia di remunerazione ed incentivazione impongono sulla remunerazione variabile del personale più rilevante, ovvero:

- corresponsione suddivisa tra parte *up-front* e parte differita e, in ognuno di questi due ambiti, tra *cash* e strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*;
- erogazione in un arco temporale di minimo tre anni;
- assoggettamento della componente differita a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw-back*) idonei a riflettere i livelli di *performance risk-adjusted* ed i livelli patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del rapporto di lavoro con la Banca;
- limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa ad un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)²⁶;
- definizione di una percentuale di differimento non inferiore al 60% in non meno di 5 anni per componenti variabili di importo particolarmente elevato;

l'erogazione di componenti variabili al personale più rilevante avviene nell'ambito dei seguenti parametri massimi approvati dall'Assemblea, differenziati per *cluster* in funzione della rispondenza ai criteri di individuazione di cui alle *Guidelines* EBA (*senior management, risk takers*, criteri quantitativi, ecc.); nella tabella sono anche indicati i meccanismi di *malus* previsti per il Gruppo, ferma restando la possibilità per le controllate di definirne di ulteriori e specifici della singola entità:

²⁶Salvo quanto sopra illustrato al par. 5.5 con riferimento ai Consulenti Finanziari di Widiba

Cluster di personale più rilevante	Nr.	% max di variabile sul fisso	Quota Up-Front ¹	Quota Differita	Erogazione componente differita	Meccanismi di aggiustamento ex-post per i rischi ²
1) AD + TOP MANAGEMENT + ALTRI PRIMI RIPORTI DELL'AD ³	21	100%	40%	60%	Pro-rata in 5 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	<p>MALUS, verifica ad ogni erogazione del simultaneo raggiungimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CET1 Ratio > Risk Capacity RAF 2018 - NSFR > Risk Capacity RAF 2018 - RAROC > 0 <p>CLAW-BACK, sono soggetti a restituzione gli incentivi riconosciuti e/o pagati a soggetti che abbiano concorso a determinare danni alla integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca o del Gruppo, ovvero abbiano tenuto comportamenti fraudolenti o di colpa grave. Tali iniziative sono previste anche in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 385 del 1 settembre 1993 (il "TUB") (Esponenti aziendali) ovvero quando il soggetto sia parte interessata ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.</p> <p>In caso di Claw-Back, sono automaticamente attivati meccanismi di malus su eventuali componenti differite future.</p>
2) RISK TAKERS A + FUNZIONI DI SUPPORTO	62	80%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
3) RISK TAKERS B + ALTRO PERSONALE RIENTRANTE NEL PERIMETRO	139	60%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
4) AREA MANAGER E CONSULENTI FINANZIARI DI WIDIBA	12	200%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	
TOTALE (NON INCLUDE N. 26 AMMINISTRATORI IN QUANTO NON DESTINATARI DI VARIABILE)	234					

¹ Corrisposta 50% cash e 50% in strumenti finanziari

² I meccanismi di aggiustamento ex post vengono determinati ed approvati di anno in anno in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF); il malus agisce sulla componente differita in erogazione nell'anno

³ Il "Top Management" è composto dai Vice Direttori Generali e dai Responsabili di Direzione; gli "altri I riporti dell'AD" inclusi nel Cluster 1 non comprendono lo Staff Regulatory Relationship e la Segreteria del Collegio Sindacale

Per i consulenti finanziari rientranti nel personale più rilevante, i meccanismi di *malus* applicati sono il CET1 *ratio* e l'NSFR di Gruppo, cui si aggiungono indicatori specifici "idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca"²⁷.

Nel personale più rilevante sono inclusi soggetti appartenenti a molteplici e differenziati livelli organizzativi, per alcuni dei quali può maturare un premio di incentivazione di valore non elevato, il cui pagamento frazionato in azioni o differito determinerebbe quote poco significative; alla luce di ciò, **per tutti i cluster di personale più rilevante ad eccezione del primo** (che ricordiamo comprende, AD, Top Management ed altri primi riporti dell'AD), è stabilita una **soglia di significatività del**

²⁷ Cfr. Disposizioni di Vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV, art. 1.

bonus²⁸ pari a Euro **40.000**, al di sotto della quale ogni pagamento è interamente *cash ed up-front*. La suddetta soglia è innalzata a Euro 70.000 per i soli consulenti finanziari di Widiba inclusi nel personale più rilevante (in considerazione del fatto che tali soggetti, mediamente, sono beneficiari di remunerazioni complessivamente più elevate, a fronte dell'assunzione di rischi inferiori).

Tali soglie - in linea con le migliori prassi di mercato - che **non trovano comunque applicazione qualora tale ammontare risulti superiore al 50% della RAL** percepita dal membro del personale più rilevante, sono reputate idonee ad evitare l'eccessiva assunzione di rischi da parte dei soggetti, tenuto conto che la Banca ha deciso di assumere una posizione complessivamente prudentiale nell'applicazione consentita dalle disposizioni di vigilanza, sia con riferimento alla individuazione del perimetro del personale più rilevante, sia per quanto riguarda l'individuazione delle soglie massime teoriche di variabile (vedi tabella sopra).

I meccanismi di **malus e claw-back** indicati nella tabella sopra riportata vengono formalizzati in occasione di ogni attivazione di componente variabile (apertura del sistema incentivante o risoluzione del rapporto di lavoro) o all'assunzione per i nuovi dipendenti. Tali documenti contrattuali includono altresì pattuizioni che pongono il divieto per il personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

I meccanismi di *malus e claw-back* applicati dalla Banca possono prevedere un'incidenza differenziata degli stessi sull'ammontare delle remunerazioni variabili (a seconda, a titolo esemplificativo, della tipologia di eventi verificatisi, della relativa gravità, del grado di imputabilità e responsabilità del singolo manager interessato, del grado di mancato raggiungimento delle soglie minime di *malus*, eccetera).

Infine, si specifica che le **quote in strumenti finanziari** saranno corrisposte sotto forma di azioni proprie (cfr. paragrafo 7.4) subordinatamente alla deliberazione assembleare per gli atti di loro disposizione.

7.3.2. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione - altro personale

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%**. La Banca non applica detto limite in presenza di figure di *business* che - sul mercato - evidenziano una struttura retributiva variabile atipica (es. remunerazione legata ai ricavi commissionali); in particolare, per quanto concerne la **rete di consulenti finanziari di Widiba**, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti (cfr. par. 5.5.1).

7.3.3. Leve variabili incentivanti 2018

²⁸ Non si applica al trattamento di *Severance* per il quale valgono le previsioni riportate nella Sezione II.

Con riferimento alle leve variabili incentivanti per il 2018 (**PVR ed MBO per il personale diverso dai consulenti finanziari**), laddove si ristabiliscano i presupposti di compatibilità economico-patrimoniale per una loro attivazione, il Consiglio di Amministrazione sarà interessato per un disegno attuativo degli strumenti a partire dai capisaldi di seguito descritti; resta inteso che tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte delle autorità competenti:

1. Prerequisito connesso alla presenza di un Utile Netto maggiore di zero;
2. Fase di erogazione subordinata alla simultanea sussistenza dei seguenti requisiti di Gruppo (c.d. *Gate*):
 - ✓ *Common Equity Tier 1 Ratio > Risk Tolerance RAF 2018*;
 - ✓ *Net Stable Funding Ratio > Risk Tolerance RAF 2018*;
 - ✓ Utile o perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte²⁹ > 75% del *budget* (85% per MBO); esclusa la componente variabile della retribuzione ed ogni elemento straordinario³⁰ come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione;
3. Premio finale di ciascuna risorsa formato per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, della struttura³¹ di appartenenza nonché della misurazione del contributo individuale;
4. Indicatori di *performance*, che valgono sia a livello di struttura che di singolo responsabile della struttura stessa, strettamente interconnessi con le politiche di propensione al rischio (RAF) e vincolati al complessivo andamento della gestione aziendale ed agli obiettivi della pianificazione strategica;
5. Performance delle strutture misurata sulla base di specifiche schede obiettivo con parametri quantitativi. Tali schede comprendono una parte economico-finanziaria integrata con indicatori di rischio (c.d. Indicatori Sintetici di *Performance*, "ISP"), una parte connessa a fattori di conformità ed in alcuni casi una sezione di indicatori sulla qualità;
6. Performance delle Funzioni Aziendali di Controllo³² misurata, su obiettivi propri delle funzioni indipendenti dai risultati economici, attraverso specifici questionari a cura del Comitato Rischi e successivamente validata dal Consiglio di Amministrazione;
7. PVR suddiviso in tre quote, tutte (quanto meno) soggette al suddetto *Gate* di Gruppo ed a *Gate* aziendali:
 - ✓ Premio base per un valore complessivo pari a circa il 30% del montepremi. Tale premio, in un'ottica di coesione aziendale, sarà distribuito in maniera omogenea a tutte le risorse appartenenti alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi;
 - ✓ Premio di struttura per un valore complessivo massimo pari a circa il 45% del montepremi, subordinato, in un'ottica di lavoro di squadra, al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati alla struttura;

²⁹ Margine del C/E riclassificato esposto nella Relazione Consolidata sulla Gestione.

³⁰ Straordinarietà da intendersi come riferita ad elementi (positivi o negativi) che sono (i) non rivenienti dalla gestione caratteristica dell'azienda e/o (ii) strettamente connessi ad interventi di ristrutturazione aziendale.

³¹ In questo paragrafo il concetto di struttura è da intendersi come riferito a quelle destinatarie di obiettivi specificatamente assegnati ed elaborati/monitorati.

³² Valida per tutte le risorse di tali strutture con esclusione dei responsabili dal I al III livello organizzativo.

- ✓ Premio di eccellenza, per un valore massimo complessivo pari a circa il 25% del montepremi, da distribuire in maniera selettiva in base alle migliori performance di struttura ed individuali; tale quota sarà erogata, in un'ottica meritocratica e di coerenza Rete/DG, in termini di numerosità percentuale;
8. MBO differenziato per livelli manageriali con schede obiettivo con *gate* individuali, oltre che di Gruppo, per l'accesso al premio ed incidenza crescente della valutazione qualitativa della prestazione manageriale.

Inoltre, come già evidenziato, PVR ed MBO sono parametrati ad indicatori di *performance* misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management*; in particolare, il Gruppo stabilisce il quadro complessivo di riferimento per la determinazione della sua propensione al rischio: il RAF 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*.

Con riferimento ai "Gate" di Gruppo, il sistema incentivante 2018 laddove attivato prevedrà la simultanea verifica di 3 indicatori sopra indicati relativi all'adeguatezza patrimoniale, all'adeguatezza di liquidità di medio lungo periodo e alla realizzazione di risultati reddituali rispetto a livelli di budget predefiniti che sono tutti riconducibili al RAF. Inoltre, i valori degli indicatori di patrimonializzazione e di liquidità sono calibrati sui livelli di *risk tolerance* RAF, ovvero su soglie fissate in modo da assicurare in ogni caso al Gruppo margini sufficienti per operare, anche in condizioni di stress, entro il massimo rischio assumibile (*risk capacity*).

L'incorporazione nelle politiche di remunerazione e incentivazione del personale dei macro indicatori di rischio e di *performance risk-adjusted*, coerenti con il RAF, rappresenta infine un'ulteriore leva per promuovere la consapevolezza dei comportamenti agiti da tutte le risorse e l'accrescimento di una sana cultura del rischio.

Sia PVR che MBO (anche laddove destinati a soggetti non appartenenti al perimetro del personale più rilevante) sono soggetti ai meccanismi di *claw-back* di cui al par. 7.3.1. che precede, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* descritti nello stesso paragrafo.

Infine, si sottolinea come restino ovviamente impregiudicate le limitazioni alle remunerazioni individuali previste dal c.d. "Salary Cap".

7.3.4. Altre leve gestionali 2018

Le leve variabili ad uso gestionale - **Contest, Una Tantum, Bonus d'Ingresso** da corrispondere in via eccezionale al momento dell'assunzione, **Patti di Non Concorrenza** per specifiche figure di business a seguito di ingresso nel Ruolo, altre **attribuzioni legate alla permanenza in azienda** (quali *retention bonus* o patti di stabilità), ed infine eventuali **Severance** da riconoscere in caso di risoluzione

anticipata del rapporto di lavoro - saranno implementate nell'ambito della dotazione di remunerazione variabile prevista dal *Budget 2018* del costo del personale.

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di un processo decisionale prestabilito e ben documentato ed in coerenza con il quadro regolamentare vigente³³ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

7.3.5. Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo

Per le figure di responsabilità nelle funzioni aziendali di controllo, dal I al III livello organizzativo è prevista l'assegnazione di una indennità di posizione definita *ex-ante* secondo predefiniti criteri differenziati per livello organizzativo e qualifica (dirigenti vs quadri direttivi).

7.4. Strumenti per il pagamento della remunerazione variabile

Nell'ambito degli strumenti finanziari da utilizzare come strumento di corresponsione della remunerazione variabile del personale più rilevante (sia in costanza di rapporto che alla relativa cessazione), il Gruppo intende utilizzare, per le eventuali nuove obbligazioni che dovessero sorgere nel 2018, le azioni proprie della Banca, subordinamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo di azioni proprie (il "Piano"), per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppomps.it - **Corporate Governance - Assemblee Azionisti e CdA**.

In contemporanea approvazione da parte dell'Assemblea, sarà presentata una proposta, alla quale si rimanda per ulteriori approfondimenti, volta a riservare a tale scopo, per il pagamento della sola *Severance* al personale più rilevante, una parte delle azioni proprie della Banca³⁴.

Widiba (previa delibera dei relativi organi competenti) utilizza - nell'ambito degli strumenti finanziari per la corresponsione della remunerazione variabile ai consulenti finanziari appartenenti al personale più rilevante di Gruppo - proprie azioni o comunque strumenti finanziari legati al valore delle proprie azioni. In particolare, Widiba potrà utilizzare strumenti indicizzati al valore della stessa e su cui i consulenti finanziari/dipendenti 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 delle azioni di Widiba. La determinazione del valore di tali strumenti finanziari sarà calcolato mediante perizia (che verrà effettuata semestralmente) di un soggetto terzo indipendente.

³³ E dunque effettuando il pagamento, fra il resto, 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. 7.3.1. che precede (nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti allo stesso paragrafo).

³⁴ Qualora la Banca attivasse leve variabili incentivanti per il 2018, sarà necessario sottoporre nuovamente all'Assemblea il menzionato Piano opportunamente integrato.

Gli strumenti assegnati ai sensi del piano sono attribuiti alle risorse alle scadenze previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo ed assoggettati ad un *retention period* di due anni per quanto riguarda la parte *up-front* e di un anno per quanto riguarda la parte differita (soggetta alla verifica di condizioni di *malus*).

Con riferimento al piano di *Performance Shares* approvato nel 2017, si ricorda che lo stesso prevedeva l'assegnazione di un certo numero di *Performance Shares* nel caso di *Severance* (come definite alla Sezione II della presente Relazione). Gli importi corrisposti nel 2017 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 sono mai stati tali da generare una *Severance* unitaria maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000 e, di conseguenza, non è stato necessario fare ricorso alle *Performance Shares*.

Per quanto riguarda invece il piano 2016, restano contabilizzate n. 54.676 *Performance Shares*: le n. 21.870 assegnate *up-front* saranno liquidate nel corso del 2018; delle restanti n. 32.806 differite si è provveduto all'assegnazione di n. 5.340 che saranno liquidate nel corso del 2018, mentre le restanti saranno annualmente assegnate - subordinatamente alla verifica di prestabilite condizioni di *malus* - lungo un orizzonte temporale quinquennale e liquidate trascorso un anno dalle relative assegnazioni.

8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, 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.

In considerazione di quanto sopra, si ritiene pertanto di trattare in una apposita Sezione del documento, alla quale si rinvia per gli opportuni approfondimenti, i criteri che il Gruppo intende adottare nella gestione dei casi della specie.

SEZIONE II

1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti

Come specificato nel capitolo 4 della Prima Sezione, “La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci”, non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori (fatta eccezione per l’Amministratore Delegato) in caso di cessazione dalla carica.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al preavviso (di legge e contratto collettivo), non determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l’autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) (la “*Severance*”), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo di tempo in tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

In particolare, la *Severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giusta causa, e con 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;
- contributo professionale dato all’Azienda, *performance* rispetto alle aspettative; comportamento tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali ed 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 ed 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*** di regola non superano (ove quest’ultima sia pattuita in c.d. Sede aziendale, e non invece determinata da un soggetto terzo competente, definito come sopra) 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), quando 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 vigente³⁵. Ciò potrà avere luogo, peraltro, solo all'esito di un rigoroso ed articolato processo, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), la formulazione di una proposta diffusamente motivata del Comitato Remunerazioni ed 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)³⁶, 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.

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 ad un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso. 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.

La *Severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari di tempo in tempo vigenti ed 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 il resto, di eventuali

³⁵ Attualmente compreso fra 22 e 29 mensilità a seconda dell'età.

³⁶ 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 pressoché nessuna remunerazione variabile è stata erogata al top management negli ultimi esercizi, la remunerazione globale tende di fatto a corrispondere alla remunerazione fissa (salvo la minima incidenza determinata dalla valorizzazione dei *fringe benefit*), di talché il predetto limite di 24 mensilità non si scosta significativamente da due annualità di remunerazione fissa. Peraltro, nel caso - oggi del tutto teorico - di un *manager* che abbia sempre, nei tre anni precedenti la cessazione, ricevuto bonus nella misura massima ipotizzabile, attualmente fissata dalla Banca (peraltro, solo per una selezionata categoria di soggetti, v. par. 7.3) al 100% della remunerazione fissa, i 24 mesi di *Severance* massima potrebbero incorporare tale media dei *bonus*, attestandosi dunque su un importo corrispondentemente superiore in termini di annualità della 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 (come indicato alla nota 36 che precede, ed eventualmente maggiorato del numero di mesi di durata di impegni di non concorrenza, ove in ipotesi previsti).

comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo³⁷ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *Severance*).

³⁷ In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza: "Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano:

- ai golden parachute di cui al par. 2.2.2, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedano meccanismi di claw back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- agli 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: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedano meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca".

SEZIONE III

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2017 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al personale più rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

Al 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*.

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 ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3A	Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, 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	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "personale più rilevante"	Banca d'Italia

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AL DIRETTORE GENERALE, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).
Dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2017

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					
BARIATTI Stefania	Consigliere Presidente	1.1 - 20.12.2017 21.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.618	30.332 (1)			1.810	-	110.760		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				78.618	30.332			1.810	-	110.760		
FALCIAI Alessandro	Presidente	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				474.821	9.722 (2)	-	-	1.810	-	486.353		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				474.821	9.722	-	-	1.810	-	486.353		
TURICCHI Antonino	Consigliere Vice presidente CDA	1.1 - 20.12.2017 21.12-31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				77.465 (3)	20.128 (4)	-	-	1.810	-	99.403		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				77.465	20.128	-	-	1.810	-	99.403		
ISOLANI Roberto	Vice Presidente	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				157.422	38.886 (5)	-	-	1.810	-	198.118		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				157.422	38.886	-	-	1.810	-	198.118		
MORELLI Marco	Amm.re Delegato	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				142.167						142.167		
(ii) Compensi da controllate e collegate									41.897 (6)	41.897		
(iii) Totale				142.167					41.897	184.064		
BERNARD DEROUVROY Beatrice	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.506	9.722 (7)		-	-	-	85.228		
(ii) Compensi da controllate e collegate									400.725 (8)	400.725		
(iii) Totale				75.506	9.722	-	-	-	400.725	485.953		

(*) Polizze LTC ed infortuni; copertura Sanitaria; versamenti aziendali a FPC, Fringe Benefits.

- 1) Stefania Bariatti, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
 € 20.110 per la partecipazione al "Comitato Rischi" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
 € 500 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Presidente del Consiglio di Amministrazione (cfr. paragrafo 4 sez.1 "La Remunerazione degli amministratori e dei sindaci")
- 2) Alessandro Falciai, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 3) Antonino Turicchi:
 A partire dal 21/12/2017 compenso riversato al Ministero Economia e Finanze
- 4) Antonino Turicchi, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 10.000 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
 € 9.443 per la partecipazione al "Comitato Rischi" come membro del Consiglio di Amministrazione (periodo 1.1-20.12.2017)
 € 274 per la partecipazione al "Comitato Nomine" come Vice presidente del Consiglio di Amministrazione
 € 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi" come Vice presidente del Consiglio di Amministrazione
- 5) Roberto Isolani, compensi per la partecipazione a comitati:
 € 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
 € 29.164 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
- 6) Marco Morelli - importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA
 € 5.699 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere
 € 5.699 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere
 € 30.500 da WIDIBA per le cariche di Presidente e di Consigliere
- 7) Beatrice Bernard Derouvroy:
 € 2.167 per la partecipazione al "Comitato Nomine"
 € 7.555 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione"
- 8) Beatrice Bernard Derouvroy:
 €400.725 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Direttore Generale (periodo 1.1-31.12.2017)

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					
BIANCHI Fiorella	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.906			-	-	-	75.906		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				75.906	-	-	-	-	-	75.906		
BONVICINI DANIELE	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.506	29.165 (9)		-	-	1.810	106.481		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				75.506	29.165	-	-	1.810	-	106.481		
CALVOSA Lucia	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				73.506	19.444 (10)		-	-	1.810	94.760		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				73.506	19.444	-	-	1.810	-	94.760		
CAPALDO Giuseppina	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	685 (11)		-	-	1.086	3.730		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	685	-	-	1.086	-	3.730		
CAPPELLO Maria Elena	Consigliere	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				77.865	39.845 (12)		-	-	1.810	119.520		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				77.865	39.845	-	-	1.810	-	119.520		
EGIDI Massimo	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.506	33.554 (13)		-	-	1.810	110.870		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				75.506	33.554	-	-	1.810	-	110.870		
GIORGINO Marco	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	822 (14)		-	-	1.086	3.867		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	822	-	-	1.086	-	3.867		
KOSTORIS Fiorella	Consigliere	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				76.665	34.710 (15)		-	-	1.810	113.185		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				76.665	34.710	-	-	1.810	-	113.185		
LANCELLOTTI Roberto	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	274 (16)		-	-	1.086	3.319		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	274	-	-	1.086	-	3.319		

9) Daniele Bonvicini, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 19.443 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

10) Lucia Calvosa, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

11) Giuseppina Capaldo, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate".
€ 411 per la partecipazione al "Comitato Nomine".

12) Maria Elena Cappello, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 19.443 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".
€ 685 per la partecipazione al "Comitato Rischi".
€ 19.717 per la partecipazione al "Comitato Nomine".

13) Massimo Egidi, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".
€ 14.110 per la partecipazione al "Comitato Rischi"
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Nomine"

14) Marco Giorgino, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 411 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".
€ 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi"

15) Fiorella Kostoris, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 19.854 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate"
€ 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".
€ 14.582 per la partecipazione al "Organismo di Vigilanza"

16) Roberto Lancellotti, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

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					
MAIONE Nicola	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	548 (17)	-	-	1.086	-	3.593		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	548	-	-	1.086	-	3.593		
PETRUCCIOLI Stefania	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	685 (18)	-	-	1.086	-	3.730		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	685	-	-	1.086	-	3.730		
PIAZZOLLA Salvatore Fernando	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	274 (19)	-	-	1.086	-	3.319		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	274	-	-	1.086	-	3.319		
RICCABONI Angelo	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	685 (20)	-	-	1.086	-	3.730		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	685	-	-	1.086	-	3.730		
SANTORO Michele	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	548 (21)	-	-	1.086	-	3.593		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	548	-	-	1.086	-	3.593		
TRUZZOLI Stefania	Consigliere	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.906	19.444 (22)	-	-	1.810	-	97.160		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				75.906	19.444	-	-	1.810	-	97.160		
VALERIO Giorgio	Consigliere	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959	274 (23)	-	-	1.086	-	3.319		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				1.959	274	-	-	1.086	-	3.319		
CENDERELLI Elena	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				112.424	10.000 (24)	-	-	1.810	-	124.234		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				112.424	10.000	-	-	1.810	-	124.234		
SALVADORI Paolo	Sindaco Effettivo	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				77.065	800 (25)	-	-	1.810	-	79.675		
(ii) Compensi da controllate e collegate									59.000 (26)	-		
(iii) Totale				77.065	800	-	-	1.810	59.000	79.675		

17) Nicola Maione, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate".
€ 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

18) Stefania Petruccioli, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi".
€ 274 per la partecipazione al "Organismo di Vigilanza".

19) Salvatore Fernando Piazzolla, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato Nomine".

20) Angelo Riccaboni, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate".
€ 411 per la partecipazione al "Comitato Rischi".

21) Michele Santoro, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate".
€ 274 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

22) Stefania Truzzoli, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato per le operazioni con le parti correlate".
€ 9.722 per la partecipazione al "Comitato Remunerazione".

23) Giorgio Valerio, compensi per la partecipazione a comitati:

€ 274 per la partecipazione al "Comitato Nomine".

24) Elena Cenderelli, Presidente del Collegio Sindacale, compensi per la partecipazione a comitati; l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione ai comitati.

25) Paolo Salvadori, Sindaco Effettivo, compensi per la partecipazione a comitati; l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione ai comitati.

26) Paolo Salvadori, Sindaco Effettivo, Altri compensi:

€ 27.000 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere
€ 32.000 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere

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					
FANTINI Raffaella	Sindaco Effettivo	21.12 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.959			-	-	1.086	-		3.045
(ii) Compensi da controllate e collegate												-
(iii) Totale				1.959	-	-	-	-	1.086	-		3.045
GIRELLO Anna	Sindaco Effettivo	1.1 - 20.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				75.906	9.600 (27)		-	-	1.810	-		87.316
(ii) Compensi da controllate e collegate												-
(iii) Totale				75.906	9.600	-	-	-	1.810	-		87.316
MORELLI Marco (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				884.623					27.825			912.448
(ii) Compensi da controllate e collegate												-
(iii) Totale				884.623			-		27.825			912.448
BARBARULO ANGELO (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale Vicario	1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				485.328					21.389			506.717
(ii) Compensi da controllate e collegate										111.154 (28)		111.154
(iii) Totale				485.328			-		21.389			506.717
NUCCI ANTONIO (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale	1.1 - 31.5.2017 9.8 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				428.125					16.227			444.352
(ii) Compensi da controllate e collegate										22.808 (30)		22.808
(iii) Totale				428.125			-		16.227			444.352
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		1.1 - 31.12.2017										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				4.828.758			- (30)		187.454			5.016.211
(ii) Compensi da controllate e collegate										312.073 (31)		312.073
(iii) Totale				4.828.758			-		187.454	312.073		5.328.285

27) Anna Girello, Sindaco Effettivo, compensi per la partecipazione a comitati; l'importo si riferisce al valore complessivo per la partecipazione ai comitati.

28) Angelo Barbarulo, Vice Direttore Generale Vicario: importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA

29) Antonio Nucci, Vice Direttore Generale: importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA

30) Dirigenti con responsabilità strategica: non include l'importo di €84.181 riconosciuto a titolo di bonus d'ingresso in quanto già rendicontato al 31.12.2016

31) Dirigenti con responsabilità strategica: di cui €270.257 corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA

**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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2017)**

Nome e Cognome	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						-						-	-	
Nessun piano attivato, né erogato														
(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						-						-	-	

**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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
(dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2017)**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora Differiti	
(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
(31 dicembre 2017)**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Bariatti Stefania	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Morelli Marco	AMMINISTRATORE DELEGATO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Turicchi Antonino	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cappello Maria Elena	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Kostoris Fiorella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Capaldo Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Giorgino Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Lancellotti Roberto	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Maione Nicola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Petruccioli Stefania	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Piazzolla Salvatore Fernando	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Riccaboni Angelo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Santoro Michele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Valerio Giorgio	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Falciai Alessandro	EX PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	539.546 ¹	=	177.060 ²	362.486 ¹
Isolani Roberto	EX VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	9.500	=	9.500	=
Bianchi Fiorella	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bernard Derouvroy Béatrice	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	35	=	=	35
Bonvicini Daniele	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Calvosa Lucia	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Egidi Massimo	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Truzzoli Stefania	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cenderelli Elena	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Salvadori Paolo	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Fantini Raffaella	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	72	=	=	72
Monarca Daniele Federico	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Silvestri Carmela Regina	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Girello Anna	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Chersicla Gabriella	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=

¹ azioni detenute tramite Millenium Partecipazioni srl;

² si tratta degli effetti delle chiusure a scadenza delle operazioni di collar financing regolate nel corso dell'esercizio 2017, già oggetto di comunicazioni internal dealing.

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2017)**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
20	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.275	1	=	=	1.275

Di cui in carica al 31/12/2017

17	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.217		=	=	1.217
-----------	-------------------------------------	-------	--	---	---	-------

¹ di cui 110 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)	142.167	-	-	-	-	-
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi	12	1.667.400	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1 (1)	884.623	-	-	-	-	-
Vice Direttore Generale	2	913.453	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	74	16.536.387	306.880 (2)	-	30.295 (2)	104.182 (3)	1.063.389 (5)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	21	2.236.310 (5)	-	-	-	20.000 (3)	163.518 (6)
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	76	8.007.953	-	-	-	70.650 (3)	66.176 (7)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	3	556.848	-	-	-	-	-

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

(2) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente riconosciuta ai consulenti finanziari rientranti nel PPR;

(3) Importi complessivi relativi a 12 erogazioni (una tantum, bonus d'ingresso e attribuzioni legate alla permanenza in azienda);

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

(5) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 4 dirigenti (importo max. € 352.214).

(6) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 1 dirigente.

(7) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 1 dirigente.