

Relazione del Consiglio

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 12 APRILE 2017.

Signori azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare sui contenuti del seguente titolo posto al numero 2 all'ordine del giorno:

- RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: deliberazione ai sensi del sesto comma dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza)

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

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 MPS.....	3
2. Le regole di governance	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 di controllo	8
5.3. La remunerazione variabile	9
5.3.1. Le componenti "core"	9
5.3.2. Altre componenti	10
5.3.3. I benefits	10
5.3.4. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	11
5.3.5. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.....	11
5.3.6. La remunerazione dei Promotori.....	11
6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2016.....	13
6.1. Variazioni del perimetro del "personale più rilevante"	13
6.2. Andamento dei livelli retributivi.....	13
6.3. La remunerazione variabile 2016	15
7. Le politiche di remunerazione 2017	17
7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare	17
7.2. Il "personale più rilevante" 2017.....	18
7.3. Le politiche retributive per il 2017.....	19
7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione.....	19
7.3.2. Leve variabili incentivanti 2017	21
7.3.3. Altre Leve gestionali 2017	23
7.3.4. Indennità per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.....	23
7.4. Strumenti per il pagamento della remunerazione variabile	24

8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica 24

SEZIONE II 26

1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti..... 26

SEZIONE III 28

- **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

In un contesto aziendale ancora instabile, date le prospettive incerte e le limitate risorse a disposizione, è più che mai importante disporre di politiche di remunerazione adeguate, correttamente strutturate, laddove le stesse sono da intendersi soprattutto come strumento gestionale, ovvero come fattore in grado di migliorarne la capacità del Gruppo di competere sul mercato. Prima ancora di essere una leva funzionale a prevenire una eccessiva assunzione di rischi, aspetto che attiene più strettamente le prassi incentivanti, le politiche di remunerazione di Gruppo sono infatti uno strumento fondamentale per attrarre e trattenere le risorse chiave per lo svolgimento dell'attività e per valorizzare il merito di chi contribuisce a difendere e ad accrescere il valore degli Asset aziendali.

Anche nel 2016, come negli anni precedenti, il raggiungimento di risultati operativi nel complesso positivi, tenuto conto dello scenario fortemente avverso, è stato il frutto dell'impegno e del senso di responsabilità dei dipendenti che, ancora una volta, hanno quotidianamente consentito al Gruppo di fare fronte alle difficoltà e di mantenere un posizionamento primario sul mercato: disporre di strumenti che, anche in ottica difensiva rispetto al mercato, consentano di riconoscere gli oggettivi meriti è fondamentale per la Banca.

Peraltro, strutturare correttamente le proprie politiche di remunerazione ed accrescerne la trasparenza contribuisce a rafforzare la qualità della governance aziendale, a dirimere eventuali conflitti di interesse ed a far convergere gli interessi dei diversi stakeholder (dipendenti, azionisti e regolatori).

Premesso quanto sopra, le politiche di remunerazione del Gruppo MPS per il 2017, rappresentate nel presente documento, sono state definite 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.

Si informa tuttavia che la Banca, a seguito del mancato completamento del rafforzamento patrimoniale attraverso il completamento di un'operazione di mercato, in data 11 dicembre 2016 ha formulato istanza alla BCE di accesso alla misura di ricapitalizzazione precauzionale. Tali misure sono disciplinate dal decreto legislativo 237/2016, recentemente convertito in legge. Ai sensi di tale decreto la Banca, successivamente all'approvazione del Piano Industriale da parte di DG COMP, avrà diritto di procedere alla conversione forzata dei prestiti obbligazionari subordinati nonché all'iniezione di mezzi patrimoniali freschi che le consentiranno di completare il Piano di rilancio. L'approvazione del Piano da parte di DG COMP, comporterà l'applicazione di *commitment* (impegni) a carico della Banca che potrebbero incidere, anche in maniera significativa, sulle politiche di remunerazione del personale della Banca.

In ogni caso, nel contesto sopra richiamato, le diverse leve variabili incentivanti e fidelizzanti ipotizzate per il 2017, come descritte nel seguito della presente relazione, verranno attivate ed erogate solo al ricorrere dei relativi presupposti, e comunque nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile ed in coerenza con eventuali indicazioni da parte dell'autorità competente.

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, fornisce all'Assemblea una puntuale informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nel 2016 e, al tempo stesso, una rappresentazione esaustiva sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione che il Gruppo Bancario intende adottare nel 2017.

Il documento è disponibile sul sito Internet della Banca all'indirizzo **www.mps.it**, nella sezione **Investors & Ricerca - Corporate Governance - Assemblee**.

SEZIONE I

1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo MPS

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 retribuzioni 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 sono conformi al quadro regolamentare nazionale ed internazionale di riferimento nonché al contesto normativo interno, nell'ambito del quale trovano attuazione.

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.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è attribuito dallo Statuto sociale 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) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, intervenendo sullo stato giuridico ed economico del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali, dei Responsabili delle strutture a diretto riporto del

Consiglio stesso, dei Responsabili di Direzione e delle strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, dei Responsabili di primo livello delle funzioni aziendali di controllo.

Il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione ed attualmente composto da quattro amministratori, la maggior parte dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato), ha il compito di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al Consiglio stesso 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 2016 il Comitato si è riunito 19 volte.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi - che è composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente), ed 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 - accerta, attraverso un parere a supporto del Comitato Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il RAF.

L'Amministratore Delegato, 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 il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e 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.

Le funzioni Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Pianificazione Strategica e Revisione Interna, 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 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, connesse al sistema di incentivazione. In considerazione del ruolo svolto nella definizione 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 dalla Circ. 285.

Compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo sono codificati in un apposito regolamento interno approvato

dal Consiglio di Amministrazione che garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari di cui alla Circolare Bankit 285/2013 e le deleghe interne¹.

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 - 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 di Gruppo 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 degli Azionisti, 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, 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 salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione vigilando sulla coerenza delle politiche di remunerazione e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo, riguardo alla quale produce una relazione a supporto del Comitato Rischi e supporta la funzione Pianificazione di Gruppo, che elabora gli obiettivi - a livello consolidato (Gate) e di business unit - assegnati ai fini del sistema incentivante aziendale.

La funzione Revisione Interna 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.

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione è espletato anche attraverso la partecipazione al Comitato Operativo Remunerazione, presieduto dalla funzione Risorse Umane e partecipato anche dalla funzione Pianificazione. Il Comitato presidia il processo di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di supportare il Comitato Remunerazione, gli Organi Amministrativi e l'AD/DG sulle materie in tema di remunerazione ed incentivazione. Si precisa che la funzione Revisione Interna vi partecipa in qualità di uditore.

¹ A tal fine, sono in particolare ricondotte all'autonomia del CdA anche gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei Responsabili delle strutture di II livello delle Funzioni Aziendali di Controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato" di cui al Titolo IV Sez. II Par. 2 della Circ. Bankit 285/2013

Fra le tematiche trattate dal Comitato vi sono anche quelle di seguire l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e di effettuare l'autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante".

4. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci

Il compenso lordo annuo spettante agli Amministratori per gli esercizi 2015-2016-2017 è stato deliberato, al momento della nomina, dall'Assemblea del 16/4/2015 nella misura fissa di Euro 65.000 (60.000 nel precedente mandato). Per i membri del Comitato Esecutivo (ad oggi non costituito) l'Assemblea ha deliberato un ulteriore importo di 15.000 € annui.

Al compenso lordo si aggiunge quello di Euro 400 a titolo di medaglia di presenza, per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese di trasferimento e soggiorno sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha stabilito il compenso del Presidente, confermando l'importo annuo lordo a Euro 500.000 - comprendente anche l'emolumento spettante come membro del Consiglio. Al riguardo, segnaliamo che il Dottor Massimo Tononi, Presidente fino al 24 novembre 2016, ha rinunciato all'emolumento del 2016 devolvendo l'intero importo all'iniziativa MP Solidale (l'iniziativa di Welfare introdotta in Azienda con la Contrattazione di secondo livello e volta a favorire la solidarietà tra colleghi ed a fornire supporto a situazioni personali e familiari gravi²).

Per il Collegio Sindacale, l'Assemblea ha stabilito un compenso lordo di Euro 100.000 (invariato rispetto al precedente mandato) per quanto riguarda il Presidente, di Euro 65.000 per i Sindaci Effettivi (60.000 nel precedente mandato) e di Euro 400 a titolo di medaglia di presenza (invariato rispetto al precedente mandato) per la partecipazione alle riunioni consiliari ed ai comitati endoconsiliari (senza cumulo di più medaglie per uno stesso giorno).

Completano il quadro relativo ai compensi di Amministratori e Sindaci:

- la delibera del compenso del Vice Presidente - ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile - assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 17/6/2015, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, tenuto conto degli impegni e delle responsabilità ascritte al ruolo, ha stabilito l'importo annuo lordo di Euro 85.000 (confermando l'emolumento corrisposto nel precedente mandato), che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di Euro 150.000;

² L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato - su base volontaria- 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.

- la determinazione, sempre da parte del Consiglio di Amministrazione, dei compensi relativi alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione: “Comitato Rischi” “Comitato per le operazioni con le Parti Correlate”, il “Comitato Nomine” e il “Comitato Remunerazione”; al riguardo, la delibera del 17/6/2015 ha definito un compenso di Euro 30.000 per il Presidente del Comitato Rischi, di Euro 20.000 per i Componenti dello stesso e per i Presidenti dei restanti tre Comitati ed Euro 10.000 per i Componenti di questi ultimi.

Per il ruolo di Amministratore Delegato, in data 17/6/2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e parere del Collegio Sindacale, di riconoscere al Dottor Fabrizio Viola – in carica fino al 19 settembre 2016 - un emolumento, in aggiunta al trattamento economico per il ruolo di Direttore Generale, di euro 400.000. Relativamente all’importo percepito nel 2016 si precisa che il Dottor Viola ha devoluto a MP Solidale la differenza quanto a lui spettante a titolo di emolumento per carica di AD e quanto a lui trattenuto per effetto delle misure di contenimento del costo del lavoro applicate al personale della Banca, anche rivenienti dalle previsioni dell’accordo per la Contrattazione di secondo livello del 24/12/2015.

In data 14 settembre 2016, in occasione della nomina – effettiva dal 20 settembre 2016 - del Dottor Morelli ad Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ha confermato nella misura di 400.000 euro l’emolumento per la carica di AD, a cui si aggiungono i 65.000 € del compenso di amministratore. Il Dottor Morelli, ha rinunciato, dal 1°/12/2016, al 50% dell’emolumento per la carica di AD per devolverlo a favore di MP Solidale (v. sopra).

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 presso gli organi amministrativi delle società controllate.

In osservanza alle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto “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 della Capogruppo, 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 attualmente in essere, sono composti da una **componente fissa** (Retribuzione Annuale Lorda - R.A.L.), da una **quota variabile** strettamente correlata alla performance (del Gruppo, dell’unità di appartenenza ed individuale), dai “**benefits**” e da eventuali altri compensi quali l’**incentivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**. Di seguito si evidenziano, gli elementi fondamentali che ne caratterizzano l’articolazione.

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 i **Dirigenti**, l’**incidenza massima della componente variabile sul fisso** è determinata ex-ante.

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.

In particolare per i **Dirigenti** - compresi quelli appartenenti al “personale più rilevante” - la componente fissa è determinata sempre in base al ruolo ed alle responsabilità, avendo presenti i livelli retributivi espressi dal mercato, in particolare dal sotto-insieme 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 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.

Per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali**, che costituiscono la grande maggioranza della popolazione aziendale (98,8%, di cui 59,2% 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.

Ad integrazione della retribuzione annua lorda, possono essere attribuite componenti fisse di natura ricorrente legate ad esempio alla posizione/ruolo/sede di lavoro revocabili al venir meno del motivo dell’assegnazione. Sono esempi di attribuzioni della specie le indennità di posizione.

5.2.1. L’indennità delle funzioni di controllo

Ai **Dirigenti Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo** ed al **Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili** è assegnata un'**indennità di posizione** che può essere ricondotta, secondo i principi EBA, alla retribuzione fissa in quanto: (i) è esclusivamente volta a remunerare la specificità del ruolo ricoperto; il diritto all'assegnazione viene meno là dove il beneficiario cessa di ricoprire tale ruolo (ii) 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 (iii) non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla performance aziendale. Tale previsione, effettiva dal 2010 per quanto riguarda i Responsabili di Area della Capogruppo bancaria, è stata estesa negli anni successivi anche ai Dirigenti Responsabili di secondo e terzo livello delle Funzioni Aziendali di Controllo.

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. 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.

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 attivabilità), 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 (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. Lo strumento combina rispetto agli anni precedenti, il Premio Aziendale e la leva LPO del sistema incentivante. Nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, 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 oltre 25.000 risorse operative del Gruppo e per focalizzare l'attenzione di tutti sugli obiettivi del Piano di Ristrutturazione 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 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 Premio Variabile di Risultato), traggono origine dalle politiche di propensione al rischio (Risk Appetite Framework - 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 Premio Variabile di Risultato e in conformità con le disposizioni di vigilanza, il premio finale di ciascun individuo si forma per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo (“gate”), della struttura di appartenenza nonché del contributo individuale.

Si specifica che per quanto riguarda i Dirigenti Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo ed il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, l’Assemblea ha stabilito la loro esclusione dalle forme di retribuzione variabile collegata alla performance.

5.3.2. Altre componenti

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 Reti iniziative commerciali 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 CdA e messa a disposizione dell’ Amministratore Delegato.

In alcuni casi, al momento dell’assunzione, possono essere accordati **Bonus d’ingresso**, anche da corrisponderci in più rate annuali 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).

5.3.3. I benefits

In aggiunta alla remunerazione fissa e variabile, 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, sono in crescita gli investimenti in 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 del dipendenti come:

- 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 dei dipendenti in servizio ed in quiescenza;
- i buoni pasto, a favore di Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti con assetto retributivo non personalizzato;
- 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 ed infine per ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio.

5.3.4. Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

I corrispettivi per la cessazione del rapporto in caso di sua conclusione anticipata, 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 vigente 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 nel Comunicato Stampa del 14/9/2016, 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 - 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.

Non sono presenti altre pattuizioni per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

5.3.5. 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 secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

5.3.6. La remunerazione dei Promotori

Nell'anno 2016 il Gruppo MPS si è avvalso, per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, di una Rete di Consulenti Finanziari e di una Rete di Agenti AXA con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza³.

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.

Per quanto riguarda invece la Rete di Consulenti Finanziari, il sistema di remunerazione prevede, oltre alla componente "ricorrente", una componente "non ricorrente", di incentivazione e di fidelizzazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti sulla base di un collegamento tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio termine allineando in tal modo gli obiettivi dei Consulenti Finanziari a quelli aziendali di crescita sostenibile del business.

Il sistema incentivante della Rete di Consulenti Finanziari è articolato su tre livelli:

- Sistema Premiante;
- Workshop Formativo;
- Top Club.

Il Sistema Premiante mira a stimolare tutta la Rete nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali, individuati annualmente in funzione dei parametri definiti dal Piano Commerciale e differenziati tra Consulenti Finanziari e Consulenti Finanziari Manager.

Il Workshop Formativo è invece rivolto solo ai Consulenti Finanziari che nel corso dell'anno precedente si sono distinti per i risultati commerciali realizzati.

Infine al Top Club partecipano esclusivamente i migliori Consulenti Finanziari della Rete, identificati ogni anno sulla base di predefiniti criteri quali-quantitativi. Si tratta di un team di professionisti, riconosciuti come opinion leader dalla Rete che, nell'ambito dei periodici gruppi di lavoro con la Direzione Rete Consulenti Finanziari, mettono a fattor comune le personali esperienze, contribuendo all'individuazione delle soluzioni operative e commerciali più utili per tutta la Rete.

In aggiunta al sistema incentivante sono previste altresì due tipologie alternative di sistemi fidelizzanti pluriennali, accessibili a seconda delle caratteristiche contrattuali di ciascun Consulente Finanziario, che si configurano come beneficio economico, in favore di tutti i Consulenti Finanziari e Manager, in forma di (i) accantonamento annuale in una Polizza Vita a capitale garantito in funzione della redditività (ii) un ulteriore sistema fidelizzante ("No Ordinary Program") introdotto a partire dal 2015 favore dei Consulenti Finanziari e Manager storici (per tali intendendosi quelli in struttura alla data

³ I Consulenti Finanziari sono agenti in attività finanziaria che operano su mandato conferito da Widiba mentre 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.

del 31/12/2014), che prevede una durata di 5 anni ed è volto a premiare le suddette figure sia sull'attività consolidata sia sull'attività di sviluppo commerciale realizzata annualmente.

Nell'ambito di tutti i sistemi fidelizzanti e incentivanti sono stati inseriti circostanze e condizioni, 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 eventualmente percepito a tale titolo) qualora si manifestino entro due anni dalla scadenza del relativo sistema.

6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2016

6.1. Variazioni del perimetro del "personale più rilevante"

Nel corso del 2016 il perimetro del "personale più rilevante"⁴ è passato da 202 a 189 posizioni per le motivazioni indicate nel prosieguo del documento.

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.

6.2. Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2016 è stato determinato, oltre che dagli effetti incrementali del CCNL, dagli effetti delle manovre straordinarie proseguite nell'anno:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto dell'uscita di ulteriori 359 risorse, compresi 40 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 impatto⁵. 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 ai 150.000 euro, 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. FOC⁶, si aggiunge (i) la citata donazione volontaria a MP Solidale di una o più giornate di ferie⁷ o di

⁴ Rilevato ad inizio anno per le Politiche di Remunerazione 2016.

⁵ Tale impatto è comunque inferiore a quello avuto nel triennio 2013-2015 per le misure di contenimento del costo del lavoro allora vigenti.

⁶ Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione.

⁷ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.

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 pochi interventi retributivi effettuati nell'anno, ca. 150 nell'intero Gruppo pari allo 0,6% dei dipendenti, hanno riguardato in prevalenza figure critiche per il business anche in termini di retention ed alcuni selettivi interventi di allineamento ai valori espressi dal mercato su posizioni di analoga responsabilità.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (n. 9), 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. In particolare, si ricorda il contratto di assunzione del nuovo Amministratore Delegato/Direttore Generale, le cui condizioni economiche sono state determinate in analogia a quelle applicate al suo predecessore e sono quindi articolate come segue:

- Retribuzione Annuale Lorda fissata in Euro 1.400.000 onnicomprensiva;
- Retribuzione Variabile, laddove attivata, determinata annualmente a fronte del raggiungimento di obiettivi determinati in coerenza con il Piano Industriale di tempo in tempo approvato dal C.d.A., stabiliti nel rispetto delle "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione delle banche" e delle Politiche di Remunerazione del Gruppo approvate dall'Assemblea dei Soci di tempo in tempo vigenti;
- Benefits e coperture assicurative in linea con le politiche della Banca;
- Trattamento di ingresso: Euro 300.000 (trecentomila) a titolo di indennità risarcitoria a copertura delle conseguenze pregiudizievoli derivanti dall'anticipata cessazione del precedente rapporto di lavoro fermo l'obbligo di restituzione in caso di dimissioni non dovute a giusta causa ovvero licenziamento per giusta causa prima che sia decorso il primo anno dall'assunzione;
- In caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca entro tre anni dalla data di assunzione, 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 - 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.

Inoltre, a fronte dell'esercizio della carica di Amministratore Delegato è stato deliberato l' emolumento descritto nel capitolo 4 ("La Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci").

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva fissa del personale di Gruppo⁸ (organici ed organigrammi al 31/12/2016; importi in euro):

REPORT GRUPPO (RAL)				
	Dip. 31/12/2016	RAL Media 2016	Dip. 31/12/2015	RAL Media 2015
<i>Top Management</i>	17	427.529	15	455.675
<i>Altri Dirigenti</i>	302	123.193	335	124.053
<i>Quadri Direttivi e Aree Professionali</i>	25.247	44.822	25.381	44.293
Totale complessivo	25.566	45.999	25.731	45.571

I livelli medi di RAL del Gruppo mostrano una lieve crescita per effetto dell'impatto del rinnovo del CCNL su Aree Professionali e Quadri Direttivi. In moderata flessione gli assetti dei livelli manageriali, peraltro passati da 350 a 319.

Con riferimento agli *high earners*, ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annua (oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) informiamo che in tutto il Gruppo soltanto un manager è rientrato nella citata categoria (il precedente Amministratore Delegato, per effetto degli importi riconosciuti nell'ambito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro) ed in particolare nella fascia di remunerazione compresa tra 4 mln e 4,5 mln.

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

REPORT GRUPPO PER AREE DI ATTIVITA' (RAL + voci fisse) (*)			
	Dip. 31/12/2016	Σ Retribuzioni	Valori Medi
<i>Privati</i>	19.488	868.750.142	44.579
<i>Corporate</i>	1.170	62.040.299	53.026
<i>Finanza</i>	214	12.223.816	57.121
<i>Service e C.C.</i>	4.694	245.266.287	52.251
Totale complessivo	25.566	1.188.280.545	46.478

(*) 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 dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo (non destinatari di eventuali sistemi incentivanti), peraltro tutti appartenenti al perimetro del "personale più rilevante", è stata accordata una **indennità di posizione** per l'esercizio 2016 mediamente pari al 17% delle relative RAL.

6.3. La remunerazione variabile 2016

⁸ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.

Dopo un esercizio 2015 in cui i risultati hanno consentito - seppur in misura ridotta - l'erogazione delle leve variabili incentivanti programmate⁹ (Premio aziendale ed LPO), succeduto a quattro anni in cui le principali leve variabili non sono state attivate o comunque erogate, il Gruppo nel 2016 non ha ritenuto opportuno procedere all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti programmati, declinati nelle componenti "core" programmate (Premio Variabile di Risultato - **PVR** - per Quadri Direttivi ed Aree Professionali ed "**MBO**" riservato ai Dirigenti), descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016. Conseguentemente, non 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 divenuta di fatto non realizzabile in seguito all'approvazione, avvenuta il 29 luglio 2016 da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, delle linee guida di un piano complessivo finalizzato ad individuare una soluzione strutturale per ridurre la propria esposizione agli NPL, originato dalle richieste formulate da BCE in merito al miglioramento dell'asset quality della Banca.

Nel 2016 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 limitate erogazioni **Una Tantum** su figure critiche ritenute particolarmente meritevoli, a rafforzamento della motivazione e dell'engagement.

Sempre in riferimento alle figure di business, un forte impegno è stato profuso per cercar di migliorare la capacità del Gruppo di trattenere le risorse chiave per il business. In particolare, per contrastare le perdite di professionalità della filiera private, in aggiunta a varie iniziative di engagement, è proseguito il ricorso allo strumento contrattuale del **patto di non concorrenza**.

A fronte delle 195 assunzioni effettuate nell'anno (di cui 9 dirigenti), sono stati pattuiti 16 **bonus d'ingresso**¹⁰, per un valore medio erogato nel 2016 di 30.400 euro (12.400 euro escludendo quello corrisposto all'Amministratore Delegato); a questi si aggiungono 3 tranches relative a bonus di ingresso pattuiti negli esercizi precedenti, per un valore medio nell'anno pari a 8.300 euro.

Per quanto riguarda le **risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro** perfezionate nell'anno, che hanno riguardato 59 risorse (di cui 26 dirigenti), gli importi accordati, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di

⁹ Con riferimento all'esercizio 2015, stante il raggiungimento delle soglie di performance previste, sono stati erogati nel corso del 2016 gli strumenti: Premio Aziendale ex "VAP" (a tutti i dipendenti esclusi i Dirigenti) ed il sistema incentivante LPO (ai soli dipendenti appartenenti alle unità aziendali che hanno raggiunto gli obiettivi di struttura specificamente assegnati). I riconoscimenti sono stati di importo complessivo sensibilmente ridotto rispetto alle iniziali dotazioni, con un ammontare erogato inferiore all'1% del Costo del Personale complessivo del Gruppo. Il Premio Aziendale è stato erogato, a discrezionalità del dipendente, anche nella forma di c.d. premio sociale.

¹⁰ Di cui uno, per maggior tutela della Banca, che prevede due tranches di erogazione: una all'assunzione ed una dopo 12 mesi.

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 2016 sono stati risolti consensualmente 12 rapporti di lavoro, oltre a quello con l'Amministratore Delegato¹¹; l'incentivo medio corrisposto a fronte delle 12 risoluzioni (escludendo il costo medio del preavviso¹² pari a 267.000 €), è stato pari a 61.000 euro. Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa, prevedendo meccanismi di correzione ex post e, per due di essi di importo maggiore di 100.000 €, con differimento ed erogazione in parte in strumenti finanziari.

In questo ambito merita ricordare la risoluzione del rapporto di lavoro con l'ex AD/DG, Dottor Fabrizio Viola, il cui trattamento per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (e per la cessazione della carica di Amministratore Delegato) è stato definito nel quadro di un'approfondita analisi di conformità con la normativa interna alla Banca (incluse le Politiche di Remunerazione di Gruppo), i criteri per la determinazione degli importi da corrispondere in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro approvati dall'Assemblea, il CCNL Dirigenti del Credito vigente e, in ultimo il contratto individuale del Dottor Viola ("*compromise agreement*" del 28 novembre 2013) che, come descritto nelle precedenti Relazioni sulla Remunerazione, prevedeva che in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giusta causa la Banca riconoscesse al Manager un importo complessivo pari a 2.340.000 euro lordi. In aggiunta a detto ammontare, l'accordo di risoluzione prevede il riconoscimento, a fronte della cessazione del rapporto di amministrazione, di una indennità, pari agli emolumenti che sarebbero spettati al Dottor Viola sino alla naturale scadenza dell'incarico nell'aprile 2018, nella misura di complessivi 749.096 euro lordi. La somma dei due importi, per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. "severance"), è previsto che sia corrisposta secondo le modalità indicate dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo, ovvero per il 40% up-front e per il 60% mediante differimento nei 5 anni successivi; il tutto per il 50% in denaro e per il 50% in performance shares.

7. Le politiche di remunerazione 2017

7.1. L'evoluzione del contesto regolamentare

A conferma della continua trasformazione che caratterizza il quadro normativo in materia remunerazione, contestualmente alla pubblicazione - nel dicembre 2015 - delle "Guidelines on Sound Policies Remuneration Article 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013"¹³, l'European Banking Authority (EBA) ha invitato le Autorità nazionali dell'UE a dichiarare - entro il 30 agosto 2016 - la loro intenzione di conformarsi o meno ai nuovi orientamenti, specificando anche entro quale data: la risposta fornita da Banca d'Italia lascia presagire, entro il giugno 2017, un aggiornamento delle disposizioni di vigilanza, che dovrebbe riguardare gli aspetti della CRDIV ad oggi non recepiti nell'ordinamento italiano.

¹¹ Risoluzione con l'importo più elevato riconosciuto nell'esercizio.

¹² Comunque dovuto per legge in caso di licenziamento ad nutum.

¹³ Tradotte in italiano nel giugno 2016.

Relativamente alle altre novità che nel 2016 hanno interessato il quadro normativo in materia di remunerazione, fra quelle di maggiore impatto sull'attività del Gruppo ricordiamo:

- l'emanazione, nel mese di marzo, delle **Linee Guida ESMA** in materia di politiche di remunerazione ai sensi delle Direttive UCITS e AIFMD;
- la conseguente apertura, nel mese di luglio, della Consultazione Banca d'Italia sul recepimento della Direttiva 2014/91/UE ("UCITS V") 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;
- la pubblicazione, nel mese di settembre, delle **Linee guida EBA** in materia di politiche e prassi di remunerazione per la vendita e fornitura di prodotti e servizi bancari retail¹⁴ per la tutela dei consumatori contro i pregiudizi che possono derivare da incentivi non corretti del personale di vendita.

Nel corso dell'anno, lo scenario si è inoltre arricchito per effetto di altri contributi istituzionali, fra i quali merita ricordare:

- il Report della **Commissione Europea** per il Parlamento Europeo ed il Consiglio Europeo «Valutazione delle regole di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE e del Regolamento 575/2013» e le correlate (novembre) proposte di modifica della Direttiva sui requisiti di capitale (CRD);
- il Report, del settembre 2016, del **Financial Stability Board** sulle misure per ridurre il rischio di comportamenti scorretti, accompagnato dall'annuncio di una prossima consultazione sul legame tra remunerazione e condotta;
- il Report dell'**EBA** sulla revisione dell'applicazione del principio di proporzionalità alle regole di remunerazione di cui alla Direttiva 2013/36/EU (CRD), del novembre 2016.

In tema di remunerazione variabile, si ricorda inoltre la comunicazione del dicembre scorso con cui il Presidente del Consiglio di Sorveglianza della BCE ha invitato tutte le banche significative ad "*adottare un orientamento prudente e lungimirante nell'adottare decisioni relative alle politiche di remunerazione*" ed "*a prestare la dovuta attenzione all'impatto potenzialmente negativo delle politiche di remunerazione dell'ente sul mantenimento di una solida base patrimoniale*".

7.2. Il "personale più rilevante" 2017

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 4.3.2014), 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.

¹⁴ Tradotte in italiano nel dicembre 2016.

L'esercizio di identificazione come sopra effettuato ha portato ad una riduzione del perimetro del "personale più rilevante" **dalle 202 posizioni rilevate ad inizio 2016 alle 189 del nuovo perimetro**, così ripartite¹⁵:

	N°		Retribuzione Fissa teorica
Amministratore Delegato	1	*	400.000
Altri amministratori con incarichi esecutivi			
Amministratori non esecutivi	12		1.790.000
Direttore Generale	1	*	1.400.000
Vice Direttore Generale	2		1.040.647
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	74		16.594.791
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	21		2.174.232
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	76		8.382.323
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	3		664.025
Totale complessivo	189		32.446.019

** Il Dottor Marco Morelli ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale (nella tabella non sono riportati i compensi da Consigliere)*

Il perimetro identificato è in lieve flessione rispetto al 2016 principalmente a causa della nuova struttura organizzativa del Gruppo, delle uscite di alcune risorse appartenenti alla categoria dei "dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti". La Banca ritiene di non dover ricomprendere in tale categoria 40 Promotori Finanziari, titolari di rapporti di agenzia, in quanto non aventi, in ragione del ruolo ricoperto e in applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni regolamentari (Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto.

7.3. Le politiche retributive per il 2017

7.3.1. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione

¹⁵ 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.

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

- ancoraggio a parametri di misurazione della performance in un’ottica di m/l termine;
- corresponsione parte up-front e parte in strumenti finanziari;
- erogazione in un arco temporale di minimo tre anni;
- assoggettamento a meccanismi di malus della componente differita,
- rapporto tra remunerazione variabile e fissa non superiore al 100% (rapporto 1:1)¹⁶;
- per componenti variabili di importo particolarmente elevato, percentuale di differimento non inferiore al 60% in non meno di 5 anni;
- presenza di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex-post efficaci, che prevedano indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del rapporto di lavoro con la Banca,

l’erogazione di componenti variabili al citato perimetro¹⁷ avviene nell’ambito dei seguenti parametri massimi approvati dall’Assemblea - differenziati per cluster in funzione della rispondenze ai criteri di individuazione EBA (senior management, risk takers, criteri quantitativi, ecc.); nella tabella sono anche indicati i meccanismi di malus previsti dalla Banca:

Cluster di personale più rilevante	% max di variabile sul fisso	Quota Up-Front ¹	Quota Differita	Erogazione componente differita	Meccanismi di aggiustamento ex-post per i rischi
1) AD + TOP MANAGEMENT + ALTRI I riporti dell'AD³	100%	40%	60%	Pro-rata in 5 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	MALUS , verifica ad ogni erogazione del simultaneo raggiungimento di: - CET1 Ratio > Risk Capacity RAF 2017 - NSFR > Risk Capacity RAF 2017 - RAROC > 0 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.
2) RISK TAKERS A + FUNZIONI DI SUPPORTO	80%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	In caso di Claw-Back, sono automaticamente attivati meccanismi di malus su eventuali componenti differite future.
3) RISK TAKERS B + ALTRO PERSONALE RIENTRANTE NEL PERIMETRO	60%	50%	50%	Pro-rata in 3 anni: 50% cash e 50% in strumenti finanziari	

¹ Corrisposta 50% cash e 50% in strumenti finanziari

² Escluse due strutture in Staff agli Organi Amministrativi: Staff Regulatory Relationship e Segreteria del Collegio Sindacale

¹⁶ Il limite può essere elevato - fino al massimo del 200% - solo per delibera assembleare.

¹⁷ Ivi incluse 12 figure manageriali della Promozione Finanziaria.

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.

Le **quote in strumenti finanziari** saranno corrisposte sotto forma di *performance shares* (cfr. paragrafo 7.4).

Nel "personale più rilevante" sono inclusi soggetti appartenenti a svariati 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 I** (AD, Top Management ed altri I riporti dell'AD), è stabilita una **soglia di significatività del bonus**¹⁸ pari a **40.000 euro**, al di sotto della quale ogni pagamento è interamente cash/up-front. **Tale soglia** - in linea con le migliori prassi di mercato - che **non trova comunque applicazione qualora tale ammontare risulti superiore al 50% della RAL** percepita dal membro del "personale più rilevante", è reputata idonea 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).

Per tutti gli altri Dirigenti non ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante" e per il restante personale **la percentuale massima di variabile sulla componente fissa è pari al 50%**. La Banca si riserva tuttavia di derogare a 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**, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti derivanti da azioni di sviluppo e da programmi di fidelizzazione pluriennali assimilabili a forme variabili di remunerazione, **il rapporto massimo** tra la remunerazione variabile/non ricorrente e la remunerazione fissa/ricorrente è pari al 100%, fermi restando il differimento in tre anni del 50% dell'importo, il pagamento di almeno il 50% in strumenti finanziari ed i meccanismi di aggiustamento ex-post.

7.3.2. Leve variabili incentivanti 2017

Con riferimento alle leve variabili incentivanti per il 2017 (**PVR** ed **MBO**), laddove si ristabiliscano i presupposti per una loro attivazione, il CdA della Capogruppo sarà interessato per un disegno attuativo degli strumenti a partire dai seguenti capisaldi:

1. Fase di erogazione subordinata alla simultanea sussistenza dei seguenti requisiti di Gruppo (c.d. *Gate*):
 - ✓ Common Equity Tier 1 > Risk Tolerance RAF 2017;
 - ✓ Net Stable Funding Ratio > Risk Tolerance RAF 2017;

¹⁸ Non si applica al trattamento di Severance per il quale valgono le previsioni riportate nella Sezione II.

- ✓ Utile o perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte¹⁹ > 75% del budget (85% per MBO); esclusa la componente variabile della retribuzione ed ogni elemento straordinario²⁰ come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione.
- 2. Premio finale di ciascuna risorsa formato per effetto del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, della struttura²¹ di appartenenza nonché della misurazione del contributo individuale;
- 3. 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 (Risk Appetite Framework - RAF) e vincolati al complessivo andamento della gestione aziendale ed agli obiettivi della pianificazione strategica;
- 4. 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.
- 5. Performance delle Funzioni Aziendali di Controllo²² 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.
- 6. PVR suddiviso in tre quote, tutte (quanto meno) soggette al suddetto *Gate*:
 - ✓ 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;
 - ✓ 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.
- 7. 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.

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.

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 Montepaschi stabilisce il quadro complessivo di riferimento per la

¹⁹ Margine del C/E riclassificato esposto nella Relazione Consolidata sulla Gestione.

²⁰ 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.

²¹ In questo paragrafo il concetto di struttura è da intendersi come riferito a quelle destinatarie di obiettivi specificatamente assegnati ed elaborati/monitorati.

²² Valida per tutte le risorse di tali strutture con esclusione dei responsabili dal I al III livello organizzativo.

determinazione della sua propensione al rischio (Risk Appetite Framework - RAF): 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 CdA (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 CdA e declinato su un insieme di key risk indicators definiti a livello di Gruppo, Legal Entity e Business Units, 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 2017 laddove attivato prevedrà la simultanea verifica di 3 indicatori 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 Risk Appetite Framework. 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).

Il legame tra RAF e sistemi incentivanti è ulteriormente garantito dall'inclusione negli indicatori di performance dei massimi livelli organizzativi (cfr. Sistema MBO) di alcuni indicatori specifici RAF definiti per gli stessi ambiti di responsabilità.

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.

7.3.3. Altre Leve gestionali 2017

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** ed infine eventuali **severance** da riconoscere in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro - saranno implementati subordinatamente all'approvazione della ordinaria dotazione di remunerazione variabile nell'ambito del Budget annuale del Costo del Personale.

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avverrà in coerenza con il quadro regolamentare vigente e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

7.3.4. 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 entro il 2016 secondo criteri stabiliti dal CdA su proposta del Comitato Remunerazione e con parere del Comitato Rischi. L'estensione alle altre Categorie diverse da quella dei Dirigenti introdotta nel 2017 è finalizzata a

rendere omogenea l'attribuzione di una indennità che è collegata al ruolo ricoperto e non al grado con cui lo stesso viene agito, in ottica di equità e di coerenza con l'allocazione delle responsabilità.

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 di Gruppo", la Banca ha adottato, a partire dal 2016, le Performance Shares, strumenti sintetici in grado di riprodurre, in termini di flussi finanziari, l'effettivo andamento del titolo Banca Monte dei Paschi di Siena. In contemporanea approvazione da parte dell'Assemblea sarà presentato il Piano di Performance Shares 2017, al quale si rimanda per ulteriori approfondimenti.

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 2016, si ricorda che lo stesso prevedeva l'assegnazione di un certo numero di Performance Shares al dipendente quale componente della remunerazione variabile incentivante che sarebbe stata attribuita ad esito del processo di valutazione della performance relativa all'esercizio 2016, ovvero in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Tuttavia, a seguito della mancata attivazione dei sistemi incentivanti legati alla performance programmati per l'esercizio, le uniche attribuzioni di Performance Shares effettuate nell'esercizio hanno riguardato i compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con tre alti dirigenti.

Nel corso dell'anno sono state contabilizzate, previa delibera del CdA, n. 54.676 Performance Shares (ad un prezzo medio di 23,39 euro, tenendo conto del raggruppamento azionario avvenuto in data 28 novembre 2016), di cui n. 21.870 assegnate up-front; le 32.805 differite, saranno assegnate - subordinatamente alla verifica di prestabilite condizioni di malus - in 5 tranches annuali lungo un orizzonte temporale quinquennale e liquidate trascorso un anno dalle relative assegnazioni.

Al riguardo si segnala che in data 28 novembre 2016 ha avuto luogo il raggruppamento delle azioni ordinarie della Banca nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria (ISIN IT0005218752) ogni n. 100 azioni ordinarie esistenti (ISIN IT0005092165). Di conseguenza il numero di performance shares assegnate a quella data si è ridotto nella stessa proporzione, con speculari effetti sul valore delle shares.

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 in caso di cessazione dalla carica.

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ed i Dirigenti del Gruppo, i corrispettivi per la cessazione del rapporto, non determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) (“**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 Dirigente 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 cd. 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), 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 vigente²³. 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 cd. Retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura)²⁴, 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.

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) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo²⁵.

²³ Attualmente compreso fra 22 e 29 mensilità a seconda dell'età.

²⁴ Tenuto conto della richiesta, formulata nella Circolare 285, di indicare i limiti alla Severance anche in termini di annualità della remunerazione fissa, 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.

²⁵ In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di vigilanza del 18 novembre 2014 in materia: "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) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono 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 2016 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 c.d. "personale più rilevante", ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014.

Al riguardo ricordiamo che il citato Regolamento 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	Normativa di riferimento
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 - 31/12/2016

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					
TONONI Massimo	Presidente	01.01 – 24.11.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				11.600 (1)	9.005			2.310		22.915		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				11.600	9.005			2.310		22.915		
FALCIAI Alessandro	Presidente Consigliere	24.11 – 31.12.2016 01.01 – 24.11.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				123.089	28.388			2.310		153.787		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				123.089	28.388			2.310		153.787		
VIOLA Fabrizio	Amm.re Delegato	01.01 20.09.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				170.257						170.257		749.096 (2)
(ii) Compensi da controllate e collegate									59.536 (3)	59.536		
(iii) Totale				170.257					59.536	229.792		749.096
MORELLI Marco	Amm.re Delegato	20.09 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				118.992 (4)						118.992		
(ii) Compensi da controllate e collegate									2.131 (5)	2.131		
(iii) Totale				118.992					2.131	121.123		
BERNARD Beatrice	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.200	10.000			500		88.700		
(ii) Compensi da controllate e collegate									496.000 (6)	496.000		
(iii) Totale				78.200	10.000			500	496.000	584.700		
ISOLANI Roberto	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				162.400	34.333			2.310		199.043		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				162.400	34.333			2.310		199.043		
WHAMOND Christian	Consigliere	01.01 – 31.12.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				77.800	30.000			2.310		110.110		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				77.800	30.000			2.310		110.110		

(*) Polizze LTC, Infortuni e Sanitaria, versamenti aziendali a FPC, Fringe Benefits.

(**) In carica fino al 2017.

1) *Presidente Massimo Tononi: l'importo esposto si riferisce ai gettoni presenza. L'emolumento per la carica di presidente, pari a € 500.000, è stato interamente devoluto all'iniziativa MP Solidale.*

2) *Fabrizio Viola: importo corrisposto quale indennità di fine carica per l'incarico di AD secondo le seguenti modalità:*

- 40% upfront di cui 50% in cash e 50% in performance shares
- 60% differito di cui 50% in cash e 50% in performance shares

3) *Fabrizio Viola: importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS S.p.A.:*

- € 7.268 da AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.A. per la carica di Consigliere;
- € 7.268 da AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.A. per la carica di Consigliere;
- € 45.000 da Wise Dialog Bank (WIDIBA) per la carica di Presidente.

4) *Amministratore Delegato Marco Morelli: al netto della quota del 50% dell'emolumento per la carica devoluta all'iniziativa MP Solidale dal dicembre 2016.*

5) *Amministratore Delegato Marco Morelli: importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS S.p.A.*

- € 1.065 da AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.A. per la carica di Consigliere;
- € 1.065 da AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.A. per la carica di Consigliere;

6) *Consigliere Beatrice Bernard:*

- € 496.000 da AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.A. per la carica di Direttore Generale

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	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.200	30.000			2.310		110.510		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.200	30.000			2.310		110.510		
BIANCHI Fiorella	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.200				500		78.700		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.200				500		78.700		
BONVICINI Daniele	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.200	30.000			2.310		110.510		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.200	30.000			2.310		110.510		
CALVOSA Lucia	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				76.600	12.361			2.310		91.271		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				76.600	12.361			2.310		91.271		
CAPPELLO Maria Elena	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.600	31.060			2.310		111.970		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.600	31.060			2.310		111.970		
EGIDI Massimo	Consigliere	24.11 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				8.281	1.697					9.975		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				8.281	1.697					9.975		
KOSTORIS Fiorella	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				77.400	35.000			2.310		114.710		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				77.400	35.000			2.310		114.710		
TRUZZOLI Stefania	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.600	14.861			2.310		95.771		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.600	14.861			2.310		95.771		
TURICCHI Antonino	Consigliere	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.600	35.695			2.310		116.605		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.600	35.695			2.310		116.605		
CENDERELLI Elena	Presidente Collegio Sindacale	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				113.600	11.600			2.310		127.510		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				113.600	11.600			2.310		127.510		
SALVADORI Paolo	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.600				2.310		80.910		
(ii) Compensi da controllate e collegate									53.000 (7)	53.000		
(iii) Totale				78.600				2.310	53.000	133.910		

(*) Polizze LTC, Infortuni e Sanitaria, versamenti aziendali a FPC, Fringe Benefits.

(**) In carica fino al 2017.

7) Sindaco Effettivo Paolo Salvadori:

- € 24.000 da AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.A. per la carica di Consigliere
- € 29.000 da AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.A. 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					
GIRELLO Anna	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12.2016	**									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				78.200	9.600			2.310		90.110		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				78.200	9.600			2.310		90.110		
VIOLA Fabrizio (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	01.01 – 20.09.2016	***									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				1.026.563				32.615		1.059.178		2.340.000 (8)
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				1.026.563				32.615		1.059.178		2.340.000
MORELLI Marco (ruolo di Direttore Generale)	Direttore Generale	20.09 – 31.12.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				389.694				7.338	300.000 (9)	697.032		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				398.694				7.338	300.000	697.032		
BARBARULO Angelo (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale Vicario	01.01 – 31.12.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				502.715				27.803		530.518		
(ii) Compensi da controllate e collegate									72.203 (10)	72.203		
(iii) Totale				502.715				27.803	72.203	602.721		
NUCCI Antonio (Vice Direttore Generale)	Vice Direttore Generale	17.10 – 31.12.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				98.894				5.058		103.952		
(ii) Compensi da controllate e collegate									2.131 (10)	2.131		
(iii) Totale				98.894				5.058	2.131	106.083		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		01.01 – 31.12.2016										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				3.848.249				197.271	200.000 (11)	4.245.519		1.443.462(12)
(ii) Compensi da controllate e collegate									186.239 (13)	186.239		
(iii) Totale				3.848.249				197.271	386.239	4.431.759		1.443.462

(*) Polizze LTC, Infortuni e Sanitaria, versamenti aziendali a FPC, Fringe Benefits.

(**) In carica fino al 2017.

(***) Gli emolumenti sono relativi all'intero periodo 1/1/2016-30/9/2016.

8) Fabrizio Viola: Importo corrisposto quale incentivo per la risoluzione anticipata del Rapporto di Lavoro secondo le seguenti modalità:

- € 1.010.000 erogazione upfront
- € 1.330.000 a titolo di severance secondo le seguenti modalità:
 - ✓ 40% upfront di cui 50% in cash e 50% in performance shares
 - ✓ 60% differito di cui 50% in cash e 50% in performance shares

9) Direttore Generale Marco Morelli: importo variabile riconosciuto a titolo di bonus d'ingresso

10) Vice Direttori Generali: importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS S.p.A.

11) Dirigenti Strategici: importi variabili riconosciuti a vario titolo (es. bonus d'ingresso, una-tantum, ecc...).

12) Dirigenti Strategici: importo corrisposto quale incentivo per la risoluzione anticipata di 3 rapporti di lavoro secondo le seguenti modalità:

- € 964.792 da erogare upfront
- € 478.670 a titolo di severance secondo le seguenti modalità:
 - ✓ 40% upfront di cui 50% in cash e 50% in performance shares
 - ✓ 60% differito di cui 50% in cash e 50% in performance shares

13) Dirigenti Strategici: di cui € 130.239 corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS S.p.A.

**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 - 31/12/2016)**

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	
Viola Fabrizio	Amministratore Delegato (1)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	19/09/2016	-	//	4.550.120 (2)	1.039.548	19/09/2020 (3)	19/09/2016	0,2336	-	-	-	671.078	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(III) Totale					1.039.548						-	671.078		
Betunio Arturo	Resp. Direzione CFO (4)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	25/11/2016	-	//	682.907 (2)	171.000	25/11/2020 (3)	25/11/2016	0,2504	-	-	-	102.982	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(III) Totale					171.000						-	102.982		
Vicinanza Sergio	Resp. Direzione Corporate (5)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	21/12/2016	-	//	3.345 (6)	68.335	21/12/2020 (3)	21/12/2016	20,4270	-	-	-	50.448	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano B	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
	Piano C	//	-	//	-	-	//	//	-	-	-	-	-	
(III) Totale					68.335						-	50.448		

(1) Cessato dal servizio in data 15/10/2016;

(2) Performance shares legate all'andamento del titolo MPS ante raggruppamento del 28/11/2016 (ISIN IT0005092165);

(3) Data assegnazione media;

(4) Cessato dal servizio in data 25/11/2016;

(5) Cessato dal servizio in data 1/2/2017;

(6) Performance shares legate all'andamento del titolo MPS post raggruppamento del 28/11/2016 (ISIN IT0005218752);

**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 - 31/12/2016)**

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	
Viola Fabrizio	Amministratore Delegato (1)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	19/09/2016	415.819	623.729	19/09/2019 (2)	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		415.819	623.729		-	-	-	-	
Betunio Arturo	Resp. Direzione CFO (3)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	25/11/2016	68.400	102.600	25/11/2019 (2)	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		68.400	102.600		-	-	-	-	
Vicinanza Sergio	Resp. Direzione Corporate (4)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Severance	21/12/2016	27.334	41.001	21/12/2019 (2)	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano B	//	-	-	//	-	-	-	-
	Piano C	//	-	-	//	-	-	-	-
(III) Totale		27.334	41.001		-	-	-	-	

(1) Cessato dal servizio in data 15/10/2016

(2) Data erogazione media

(3) Cessato dal servizio in data 25/11/2016

(4) Cessato dal servizio in data 1/2/2017

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI
(31 dicembre 2016)**

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 (*)
Falciai Alessandro	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	53.954.626	=	=	539.546 ¹
Morelli Marco	AMMINISTRATORE DELEGATO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Isolani Roberto	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	570.000	380.000 ²	=	9.500
Bariatti Stefania	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bernard Derouvroy Béatrice	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	3.500	=	=	35
Bianchi Fiorella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	2 ³	=	=	=
Bonvicini Daniele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Calvosa Lucia	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cappello Maria Elena	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Egidi Massimo	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Kostoris Fiorella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Truzzoli Stefania	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Turicchi Antonio	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=

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 (*)
Tononi Massimo	EX PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Viola Fabrizio	EX AMMINISTRATORE DELEGATO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Whamond Christian	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	23.540	=	=	235
Cenderelli Elena	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Salvadori Paolo	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Girello Anna	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Chersicla Gabriella	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Silvestri Carmela Regina	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=

* Il numero di azioni espresso tiene conto del raggruppamento azioni (1 nuova azione ogni 100) eseguito il 28.11.2016;

¹ azioni detenute tramite Millenium Partecipazioni srl;

² dato espresso senza tener conto del raggruppamento in data 28/11/2016;

³ azioni detenute per il tramite del coniuge;

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2016)**

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 (*)
17¹	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	112.795	=	=	1.133
¹ Dirigenti Strategici in carica al 31/12/2016: 15	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	112.795	=	=	1.133

* Il numero di azioni espresso tiene conto del raggruppamento azioni (1 nuova azione ogni 100) eseguito il 28.11.2016;

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)	289.249 (2)	-	-	-	-	749.096 (3)
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi	13	1.378.192	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1 (4)	1.416.257 (5)	-	-	-	300.000 (6)	2.340.000 (7)
Vice Direttore Generale Vicario	1	502.715	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	35	10.535.701	259.661 (8)	-	-	68.179 (9)	2.139.585 (10)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	36	3.605.051 (11)	17.575 (8)	-	-	36.231 (9)	120.000 (12)
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	92	11.809.186	177.425 (8)	-	-	171.489 (9)	958.085 (13)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	24	4.209.604	67.875 (8)	-	-	102.537 (9)	661.693 (14)

(1) Il Dottor Fabrizio Viola, cessato dal servizio il 19/9/2016, ricopriva sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale. Gli stessi ruoli sono ora ricoperti dal Dottor Marco Morelli, assunto in data 20/9/2016.

(2) Importo complessivamente erogato, di cui € 170.257 al Dottor Fabrizio Viola e € 118.992 al Dottor Marco Morelli.

(3) Importo corrisposto quale indennità di fine carica per l'incarico di AD secondo le seguenti modalità:

- 40% upfront di cui 50% in cash e 50% in performance shares

- 60% differito in 5 anni, di cui 50% in cash e 50% in performance shares

(4) v. nota (1).

(5) Importo complessivamente erogato, di cui € 1.026.563 al Dottor Fabrizio Viola e € 389.694 al Dottor Marco Morelli.

(6) Bonus di ingresso riconosciuto al Dottor Marco Morelli in occasione dell'immissione in servizio.

(7) Importo corrisposto quale incentivo per la risoluzione anticipata del Rapporto di Lavoro secondo le seguenti modalità:

- € 1.010.000 erogazione upfront

- € 1.330.000 a titolo di severance secondo le seguenti modalità:

- 40% upfront di cui 50% in cash e 50% in performance shares

- 60% differito in 5 anni, di cui 50% in cash e 50% in performance shares

(8) Importi complessivi legati al variabile di competenza 2015 e ad erogazioni una tantum

(9) Importi complessivi legati ad indennità varie, ad attribuzioni per il ruolo e a n. 1 bonus d'ingresso

(10) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 5 dirigenti (importo max. € 655.000).

(11) Comprende indennità di posizione "Funzioni di Controllo".

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

(13) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 3 dirigenti (importo max. € 412.700).

(14) Importo complessivo, comprensivo di indennità sostitutiva del preavviso, relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 2 dirigenti (importo max. € 354.000).

Signori azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

L'Assemblea ordinaria dei Soci,

esaminata la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione all'interno della Relazione avente ad oggetto "RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: deliberazione ai sensi del sesto comma dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza)",

DELIBERA

- di approvare il contenuto della suddetta Relazione ed i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione pratica ai principi nella stessa contenuti.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l'attuazione delle politiche adottate.