

Relazione del Consiglio

PUNTO N. 10 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 14 APRILE 2015 O 16 APRILE 2015 (SECONDA CONVOCAZIONE).

Signori azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare sui contenuti del seguente titolo posto al numero 10 all'ordine del giorno:

- RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

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

Sommario

INTRODUZIONE	2
SEZIONE I	1
1. Finalità delle politiche di remunerazione del Gruppo MPS	1
2. Le regole di governance.....	1
3. La conformità.....	2
4. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci	3
5. La remunerazione del personale	5
5.1. Principi generali.....	5
5.2. La remunerazione fissa	6
5.3. La remunerazione variabile	6
5.3.1. Il Premio Aziendale (ex “VAP”).....	7
5.3.2. Il Sistema Incentivante	7
5.3.3. I benefits	9
5.3.4. Altre previsioni	10
5.3.5. La remunerazione dei Promotori Finanziari.....	11
6. L’attuazione delle politiche di remunerazione nel 2014	12
6.1. Variazioni del perimetro del “personale più rilevante”	12
6.2. Andamento dei livelli retributivi	12
6.3. La remunerazione variabile 2014	14
7. Le politiche di remunerazione 2015	15
7.1. L’evoluzione del contesto regolamentare.....	15
7.2. Il “personale più rilevante” 2015	16
7.3. Le politiche retributive per il 2015	17
7.4. Premio Aziendale (ex VAP).....	19
7.5. Sistema Incentivante LPO 2015.....	19
8. Politiche di retribuzione in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica ...	20
SEZIONE II	21
1. Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto e relativi limiti	21
SEZIONE III	23
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (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 - 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

Nel 2014 è proseguita a ritmi intensi l'evoluzione della normativa nazionale ed internazionale in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nel settore bancario.

Per citare gli interventi di portata più rilevante, alla Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento ("CRD IV"), in recepimento negli ordinamenti nazionali dal 1 gennaio 2014, hanno fatto seguito il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 relativo ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'intermediario e, sul finire dell'anno, le nuove disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" per le banche e i gruppi bancari, che, recepiscono (con alcune discrezionalità) le previsioni contenute nella CRD IV e gli indirizzi elaborati in ambito internazionale (EBA e FSB). Agli interventi citati si aggiunge il recepimento da parte di Banca d'Italia e CONSOB degli Orientamenti ESMA, volti a promuovere una maggiore convergenza nella interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento previsti dalla direttiva MIFID in materia di retribuzione.

Pur mantenendo sostanzialmente invariati l'impianto ed i principi cardine della preesistente normativa comunitaria, le nuove norme introducono alcuni importanti elementi in materia di remunerazione variabile del management, con impatti anche in termini di modifiche statutarie, che le banche sono tenute a recepire secondo le specifiche tempistiche dettate da ciascun provvedimento.

Premesso quanto sopra, in considerazione della strategicità che il sistema di remunerazione e incentivazione assume nell'ambito del governo societario di Gruppo, rappresentando uno dei driver principali attraverso cui è possibile realizzare gli obiettivi degli stakeholder, come già avvenuto nel 2014, anche per il 2015 l'impegno del Gruppo resta focalizzato sull'allineare le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione ai nuovi requisiti e sull'approntare un esaustivo sistema di regole e processi per la gestione della remunerazione variabile di tutto il personale, da applicare non appena la Banca sarà tornata a remunerare il proprio capitale. Si ricorda, infatti, che nel triennio 2012/2014 non ha trovato concreta attuazione alcun sistema incentivante.

La presente Relazione assolve contemporaneamente gli obblighi informativi di cui all'art. 123-ter del TUF e quelli derivanti dalla disciplina emanata per il settore bancario. Questi ultimi, lo ricordiamo, consistono nell'assicurare all'Assemblea ex ante una rappresentazione chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che il Gruppo Bancario intende adottare nell'anno; ex post, un'informativa strutturata sulle modalità con cui le stesse sono state attuate nell'esercizio precedente.

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, perseguono i seguenti fini:

- attrarre e trattenere le professionalità adeguate alla complessità del proprio business;
- rafforzare il legame tra retribuzioni e performance, premiando i risultati ottenuti responsabilmente, senza accrescere i rischi aziendali;
- valorizzare il merito e favorire la motivazione e la crescita dei dipendenti;
- assicurare equità di trattamento all'interno e competitività verso l'esterno;
- garantire trasparenza.

Le politiche di remunerazione di Gruppo 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, definiti in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali ad una corretta attuazione delle politiche di remunerazione in quanto rivolti 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"*.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è attribuito dallo **Statuto** sociale all'**Assemblea** e 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 (secondo quanto previsto al successivo art. 27), e 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.

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 personale, in particolare del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali, dei Responsabili di

Direzione e dei Responsabili delle strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato¹, nonché – sentito il Collegio Sindacale – dei Responsabili delle funzioni di Controllo.

Il **Comitato Nomine e Remunerazione**, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione e composto da cinque 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 dell'Alta Direzione della Banca².

L'**Amministratore Delegato**, su delega del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ha autonomia propositiva in materia di remunerazione per quanto riguarda il **sistema incentivante**, la definizione delle politiche e delle norme interne inerenti lo **stato giuridico ed economico del personale**, la nomina e la relativa definizione del trattamento economico dei Vice Direttori Generali, la definizione dello stato economico del Top Management e degli altri suoi primi riporti. Ha autonomia deliberativa, invece, 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 di Controllo e tutti quei ruoli citati in precedenza la cui nomina e il cui assetto retributivo sono di esclusiva competenza del CdA per Statuto.

Le **funzioni aziendali di controllo** – Compliance, Risk Management e Revisione Interna, - che partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche con modalità tali da preservare l'indipendenza, assicurano il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento.

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.

3. La conformità

La **conformità** ai requisiti normativi di riferimento e al tempo stesso il rispetto degli impegni assunti dal Gruppo nei confronti degli stakeholders, 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, predispone una nota per il Comitato Controllo e Rischi nella quale

¹ Per semplicità di esposizione, nel corso del Documento saranno utilizzate le seguenti denominazioni:

Top management ed altri primi riporti dell'AD : VDG, Responsabili di Direzione ed altri primi riporti dell'AD

Il linea manageriale: Responsabili di Area di Capogruppo Bancaria e Territoriale, DG/VDG delle maggiori controllate.

² Nel corso del 2014, il Comitato si è riunito 16 volte (cfr. Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari)

evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità. Inoltre, la funzione Compliance e la funzione Risorse Umane agiscono di concerto anche per definire l'insieme di requisiti necessari che le diverse funzioni HR che presidiano il processo di attuazione operativa delle politiche di remunerazione devono osservare.

La funzione **Risk Management** salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione vigilando sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività aggiustata per il rischio. Al riguardo opera in stretto collegamento con la funzione **Pianificazione** di Gruppo per elaborare gli obiettivi - a livello aziendale (Gate) e di business unit - assegnati ai fini del sistema incentivante aziendale. La coerenza del sistema incentivante di Gruppo con gli obiettivi di propensione al rischio è inoltre accertata dal **Comitato Controllo e Rischi** e formalizzata in un parere dello stesso al Consiglio di Amministrazione.

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.

L'azione concertata delle funzioni aziendali di controllo è espletata attraverso il **Comitato Operativo Remunerazione** che, presieduto dalla funzione Risorse Umane e partecipato dalla funzione Pianificazione, oltre che dalle stesse funzioni di controllo, ha la finalità di presidiare il processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di supportare il Comitato Nomine e 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.

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" (trimestralmente, in occasione di revisioni dell'assetto organizzativo e/o di cambio ruolo dei singoli componenti, e annualmente per le politiche di remunerazione da sottoporre all'Assemblea).

4. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci

Il compenso lordo annuo spettante agli **Amministratori** per gli esercizi 2012-2013-2014 è stato deliberato, al momento della nomina, dall'Assemblea del 27/4/2012 nella misura fissa di **Euro 60.000** (80.000 nel precedente mandato). Per i membri del **Comitato Esecutivo** si aggiunge un ulteriore importo di **Euro 15.000**.

Al compenso lordo si aggiunge quello di **Euro 400** a titolo di **medaglia di presenza** (Euro 500 negli esercizi 2009-2011) per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (senza cumulo di più medaglie per uno stesso giorno), 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**, riducendo l'importo annuo lordo da Euro 700.000 a **Euro 500.000** – comprendente anche l'emolumento spettante come membro del Consiglio. Al riguardo, segnaliamo che il Presidente, Dottor Alessandro Profumo, ha rinunciato a detto emolumento, mantenendo solo la quota-parte prevista come Amministratore.

Per il **Collegio Sindacale**, l'Assemblea ha stabilito un compenso lordo di **Euro 100.000** (130.000 nel precedente mandato) per quanto riguarda il Presidente, di **Euro 60.000** per i **Sindaci Effettivi**

(80.000 nel precedente mandato) e di **Euro 400** a titolo di **medaglia di presenza** (Euro 500 nel precedente mandato) per la partecipazione alle riunioni consiliari.

Completano il quadro relativo ai compensi di Amministratori e Sindaci:

- la delibera dei compensi dei **Vice Presidenti** - ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile - assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 28/8/2012, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, che ha individuato per il "Vice Presidente con le funzioni previste dall'art. 23, comma 2 dello Statuto" l'importo annuo lordo di **Euro 85.000** (Euro 109.000 nel precedente mandato), che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di Euro 145.000, e per l'altro Vice Presidente l'importo annuo lordo di **Euro 65.000** (83.000 nel precedente mandato), che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di Euro 125.000; entrambi i Vice Presidenti, Marco Turchi³ e Pietro Giovanni Corsa, hanno rinunciato a tali compensi aggiuntivi, in conformità con l'esempio tracciato dal Presidente, mantenendo solo quella spettante per la carica di Consigliere;
- la determinazione, sempre da parte del Consiglio di Amministrazione, dei compensi relativi alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione: "Comitato per le operazioni con le Parti Correlate", il "Comitato Nomine e Remunerazione" ed il "Comitato Controllo e Rischi" (in precedenza denominato "Comitato per il Controllo Interno"); con delibera del 20 febbraio 2014 sono stati armonizzati applicando la misura omnicomprensiva su base annua di **Euro 10.000**.

L'indennità fissata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, per la carica di **Amministratore Delegato** ammonta ad **euro 400.000** in aggiunta al trattamento economico spettante al Dottor Viola per il ruolo di Direttore Generale; tale emolumento è stato sospeso dal 1 dicembre 2013 al 30 giugno 2014 per effetto del limite di € 500.000 imposto dalla Commissione Europea sui livelli retributivi complessivi del management del Gruppo.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori 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").

³ In carica fino al 18/9/2014.

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, che ne delega parte all'Amministratore Delegato.

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** (in prevalenza composta dal Premio Aziendale e dal Bonus legato al raggiungimento di obiettivi di performance), dai **"benefits"** e da eventuali altri compensi (es. risoluzione consensuale del rapporto di lavoro). Di seguito si evidenziano, per i vari cluster di popolazione, 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.

Le autonomie decisionali relative agli assetti retributivi delle diverse categorie di personale sono rappresentate di seguito:

REGOLE DI GOVERNO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

<i>Cluster di personale</i>	<i>Organo proponente</i>	<i>Parere</i>	<i>Organo deliberante</i>
Amministratore Delegato (AD)	CN&R	CS	CdA
Direttore Generale	CN&R	-	CdA
VDG, Responsabili di Direzione ed altri I riporti dell'AD	AD	CN&R	CdA
Dirigenti Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto	CN&R	CC&R + CS	CdA
Altro "personale più rilevante"	Secondo autonomia (cfr. sotto)		
Altri dipendenti - Dirigenti	DRUOC	-	AD
Altri dipendenti - Quadri Direttivi	Funzioni tecniche	-	DRUOC

CdA	Consiglio di Amministrazione
CC&R	Comitato Controllo e Rischi
CN&R	Comitato Nomine e Remunerazione
CS	Collegio Sindacale
DRUOC	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione
Altro Top Management	Responsabili di Direzione ed altri primi riporti dell'AD

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 e 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 nel rispetto della coerenza interna.

Per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali**, che costituiscono la grande maggioranza della popolazione aziendale (98,7%, di cui 59,9% Aree Professionali), i livelli tabellari per le diverse categorie previsti dalla normativa di settore, sono integrati da interventi tesi a valorizzarne il contributo determinante delle risorse alla solidità della crescita operativa e reddituale del Gruppo e a riflettere una migliore correlazione tra gradi, posizioni organizzative e retribuzioni.

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.

Le due componenti principali – per dimensione economica e costo - in cui la stessa è articolata sono il **Premio Aziendale (ex“VAP”)** ed il **sistema incentivante** (nelle due declinazioni LPO e MBO, cfr. pagine seguenti).

In via straordinaria, per la gestione di situazioni critiche contingenti legate a prestazioni specifiche, possono aggiungersi alle due componenti sopra citate, altre di natura più stabile, come ad esempio quelle legate alla permanenza in azienda (es. patti di stabilità o di non concorrenza), equiparabili ai fini delle disposizioni di vigilanza in vigore, a remunerazione variabile.

Completano il panorama degli strumenti collegati ai risultati, i Contest, leve dal costo limitato ma efficaci nel supportare le attività commerciali anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela senza indurre comportamenti non corretti da parte delle Reti.

Per quanto riguarda i **Dirigenti Responsabili delle Funzioni di Controllo** ed il **Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili**, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, l'Assemblea ha stabilito di escluderli da forme di retribuzione variabile collegate alla performance, prevedendo per essi una **indennità di posizione**, definita in percentuale sulla retribuzione fissa e suscettibile di variazione di anno in anno. 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 livello delle funzioni di controllo.

Infine, si evidenzia che nessuna componente variabile viene erogata a dipendenti con provvedimenti disciplinari e/o valutazioni professionali negative.

5.3.1. Il Premio Aziendale (ex "VAP")

Lo strumento è disciplinato dalla contrattazione nazionale ed ha natura prevalentemente **distributiva**. E' infatti corrisposto alla generalità dei dipendenti - in base all'inquadramento - in relazione al raggiungimento di determinati risultati a livello aziendale, sempre che l'azienda non presenti un risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di componenti straordinarie positive o negative (art. 48 CCNL).

E' previsto che un accordo tra Azienda e Sindacati ne stabilisca la struttura, ovvero le condizioni di apertura ed i criteri di erogazione.

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, anche per questa componente variabile deve essere previsto che l'erogazione sia subordinata al conseguimento di **parametri obiettivo reddituali** e ad un prestabilito livello di **adeguatezza patrimoniale**.

5.3.2. Il Sistema Incentivante

– *LPO ("Lavorare per obiettivi")*

Lo strumento per orientare (e valorizzare) l'impegno dei dipendenti⁴ nel perseguimento degli obiettivi strategici aziendali è il sistema incentivante LPO – Lavorare per Obiettivi. Sviluppato nell'ambito delle progettualità del Piano Industriale 2012-2015, si avvale della misurazione della **performance** - sia quantitativa che qualitativa – per premiare in maniera differenziata coloro che hanno contribuito responsabilmente al raggiungimento dei risultati di Gruppo.

Il sistema, disegnato nel rispetto delle disposizioni regolamentari (collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità), prende formalmente avvio ad inizio anno, laddove le condizioni patrimoniali e reddituali del Gruppo lo consentano, con lo **stanziamento da parte del**

⁴ Ne sono esclusi il Top Management, gli altri primi riporti dell'AD e la II linea manageriale (Responsabili di Area CGB e AT, DG/VDG società del Gruppo).

Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del “**bonus pool**”, il montepremi a servizio dell'intero Gruppo. Detto stanziamento è stabilito, in un quadro di coerenza con la programmazione annuale (Budget) e pluriennale (Piano Industriale), in misura tale da non limitare la capacità del Gruppo di mantenere/raggiungere livelli di patrimonializzazione adeguati ai rischi assunti.

Contestualmente al bonus pool, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo stabilisce le condizioni di performance consolidate (“gate”) che, ex-post, ne determineranno l'apertura; il quantum erogabile è invece determinato sulla base di criteri che correlano il livello di raggiungimento delle condizioni di performance, anch'essi stabiliti in sede di stanziamento del bonus pool, a percentuali dello stesso.

Le valutazioni in ordine allo stanziamento del bonus pool e alle condizioni di performance consolidate (“gate”) ai fini del sistema LPO devono tener conto di tutti gli strumenti di incentivazione che la Banca intende attivare (es. vs. il management di livello più elevato).

La **distribuzione interna** degli obiettivi è disciplinata da apposite “schede obiettivo”, definite nell'ambito del processo di pianificazione operativa, che contengono gli indicatori di riferimento (“mix obiettivi”) delle singole funzioni, centrali e periferiche, in base alle rispettive responsabilità. Gli indicatori in parola sono sia di tipo quantitativo, patrimoniali ed economici con correzioni per il rischio, sia di natura qualitativa.

Le schede agiscono sul piano individuale per una parte del management ed a livello di struttura (es. Filiale) per gli altri dipendenti, e sono corredate da un sistema di “bonus-malus” teso a contenere l'esposizione ai rischi.

Nell'ambito delle schede obiettivo assegnate alle strutture di Rete (Indicatori Sintetici di Performance, “ISP”), allo scopo di elevare nelle attività di commercializzazione dei prodotti i livelli di fidelizzazione e valorizzazione dei rapporti con le famiglie e le aziende, apprezzando maggiormente la virtuosità nei comportamenti e penalizzando pratiche opposte, hanno assunto un peso significativo gli **indicatori di qualità e di conformità**.

La **fase di erogazione** del montepremi si apre l'anno successivo con la verifica, sulla base dei dati di bilancio definitivi, dei livelli di conseguimento degli obiettivi assegnati (**consuntivazione**).

In questa fase, partendo dal “bonus target” associato a ciascuna risorsa, si tiene conto del livello di conseguimento degli obiettivi. Il valore del premio che ne risulta, è confermato o rettificato dalla valutazione della performance individuale. Questa valutazione è a cura dell'Amministratore Delegato per i Dirigenti e del responsabile diretto della risorsa per tutto il restante personale. La funzione HR, nel coadiuvare le singole funzioni preposte allo svolgimento di queste attività, presidia il coordinamento di Gruppo ed assicura le necessarie coerenze.

La **corresponsione** del bonus avviene dopo l'approvazione del bilancio.

– *Incentivazione del Top Management, altri primi riporti dell'AD e Il linea manageriale (MBO)*

I sistemi di incentivazione per la parte alta del management sono generalmente sistemi ad alta

correlazione con i risultati aziendali e con la sostenibilità/qualità della performance, come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza, ma hanno una valenza pluriennale in quanto agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico⁵ (e quindi efficaci anche in ottica di rafforzamento della retention).

La loro sostenibilità viene valutata nell'ambito dello spettro degli strumenti di remunerazione variabile che la Banca intende attivare nell'anno mentre la loro fattibilità è assoggettata alle stesse condizioni di performance stabilite dal Consiglio di Amministrazione per il sistema incentivante LPO, alle quali possono – per volontà dello stesso CdA - aggiungersene altre.

Per il Top Management e gli altri primi riporti dell'AD, se destinatari di bonus legati alla performance, è il Consiglio di Amministrazione stesso a stabilire gli **obiettivi** che saranno assegnati a ciascun manager e la **percentuale massima di variabile sulla RAL**, entro i limiti stabiliti dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo (cfr. schema in seguito).

La determinazione del bonus dei membri del Top Management, degli altri primi riporti dell'AD e della II linea manageriale, nonché di Dirigenti di standing retributivo più elevato, avviene secondo i seguenti criteri:

- per il **70%**, al raggiungimento del “mix” personale di **indicatori di performance**, individuati tra gli obiettivi qualificanti del budget annuale. Il “mix”, comunicato all'interessato all'inizio dell'anno, si ritiene interamente conseguito, ai fini del premio variabile, nel caso di raggiungimento di almeno il 95% del mix stesso. Per livelli inferiori a tale limite e fino all'80%, viene applicata al premio una decurtazione proporzionale; al di sotto della predetta soglia (80%) non si dà luogo alla corresponsione di alcun bonus. I risultati sono verificati sulla base del Bilancio approvato dall'Assemblea;
- per il **30%**, ove raggiunto almeno all'80% il “mix” di cui al precedente alinea, alla **valutazione delle qualità manageriali** effettuata dal Consiglio di Amministrazione per il Top Management e per gli altri primi riporti dell'AD (acquisito a tal fine il parere del Comitato Nomine e Remunerazione) o dall'Amministratore Delegato per gli altri Dirigenti.

La **corresponsione** del bonus avviene dopo l'approvazione del bilancio.

5.3.3. I benefits

In aggiunta alle componenti 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 - in via transitoria - nella misura attuale del 2,5% del 77% dello stipendio;

⁵ Piani della specie sono apprezzati anche dagli investitori istituzionali, come ci conferma SODALI, primaria società di consulenza su temi di corporate governance e di investor relations.

- la Polizza Infortuni e la Polizza 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, ovvero indennità di pendolarismo;
- l'auto aziendale ad uso promiscuo, con oneri a carico della Banca, per i Dirigenti con trattamento "personalizzato" determinato dal Consiglio di Amministrazione e per altri ruoli per esigenze di mobilità sul territorio.

5.3.4. Altre previsioni

Con riferimento al trattamento delle figure apicali, è presente nel contratto di tre Top Manager, perfezionati agli inizi del 2012, una clausola di "durata minima garantita" con scadenza giugno 2015.

Tale clausola fa sì che in caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca, comunicato in qualunque momento, prima della scadenza della durata minima, la Banca sia tenuta a riconoscere a questi Manager, in una unica soluzione, l'equivalente lordo - a titolo di indennità compensativa e risarcitoria - di quanto gli stessi avrebbero globalmente percepito a titolo di Retribuzione Annuale Lorda e Sistema Incentivante (pari a quello di competenza dell'esercizio precedente all'uscita) per il periodo residuale della "durata minima garantita". In ogni caso l'importo corrisposto non può essere inferiore a quello corrispondente al numero massimo di mensilità in quel momento spettanti a titolo di indennità supplementare ex art. 30 del vigente CCNL per i dirigenti (corrispondenti, ad oggi, a 27 mensilità⁶).

Al verificarsi dell'ipotesi sopra delineata, l'ammontare che risulterà dovuto sarà infatti riconosciuto - su basi contrattuali - equo e comunque definito in via di transazione per prevenire qualsiasi futura controversia al riguardo. Lo stesso importo non potrà essere ridotto od aumentato per nessun motivo, ragione o causa, con rinuncia a qualsiasi ulteriore reciproca pretesa.

La finalità è quella di determinare per l'azienda un costo "certo" e contenuto nei limiti - pur massimi - contrattualmente previsti per i casi di licenziamento "ad nutum", evitando i possibili, ulteriori e potenzialmente elevati oneri connessi agli altri fattori di rischio che non di rado caratterizzano le controversie della specie ampliandone lo spettro (cause per "dequalificazione", danni d'immagine, etc.).

Nelle more dell'adeguamento dei relativi contratti individuali in essere, nell'ipotesi, di dover procedere al pagamento della clausola, la Banca si riserva comunque di valutare l'eventuale

⁶ 27,5 al 30 giugno 2015 per due nominativi.

erogazione in coerenza con le politiche di remunerazione adottate, con il quadro normativo interno ed esterno in vigore e con le previsioni contrattuali che disciplinano i singoli rapporti di lavoro.

Come già evidenziato nella Relazione relativa alle politiche di remunerazione attuate nel 2013, la clausola di “durata minima garantita”, presente anche nel contratto di alcuni Manager che nel 2013 hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca, non ha mai trovato applicazione.

Per quanto riguarda la posizione del Direttore Generale, già rappresentata in dettaglio nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, si ricorda che l'accordo sottoscritto con il Manager il 28 novembre 2013 (“*compromise agreement*”) prevede che allo stesso venga corrisposto, in conformità alla normativa vigente, nella sola ipotesi di licenziamento privo di giusta causa, un importo lordo convenzionale, complessivo ed onnicomprensivo, pari alla differenza fra Euro 3.540.000 (dovuto in applicazione della clausola di “durata minima garantita” presente nel contratto di assunzione del Dirigente) e l'importo transattivo di 1.200.000, corrisposto al Manager nel corso del 2014 ad avvenuto completamento dell'Aumento di Capitale (in conformità a quanto previsto dal predetto accordo del novembre 2013).

5.3.5. La remunerazione dei Promotori Finanziari

Nell'anno 2014 la Banca MPS si è avvalsa, per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, di una Rete di Promotori Finanziari con i quali viene sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza.

Nel mese di dicembre, a seguito di un'operazione di conferimento di ramo d'azienda, la Banca ha ceduto a Widiba Spa, il Ramo afferente la Promozione finanziaria comprensivo dei clienti, contratti di agenzia e dipendenti presenti nel Servizio Promozione Finanziaria.

Nel successivo mese di gennaio sono stati risolti i contratti del Responsabile della Rete Nazionale e dei General Manager⁷: al riguardo si precisa che i ruoli in questione erano gli unici destinatari di una componente variabile incentivante, oggi non più presente nella Rete di Promozione Finanziaria.

In base al contratto di agenzia i promotori finanziari sono remunerati con provvigioni legate alle commissioni di gestione e di vendita dei prodotti collocati.

Per i ruoli manageriali di Area Manager e District Manager, una componente della remunerazione è legata anche all'attività di coordinamento delle risorse.

E' inoltre formalmente previsto dal contratto di agenzia del Promotore, un Sistema Premiante - di entità non significativa - che mira a stimolare la Rete nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali, individuati annualmente in funzione dei parametri definiti dal Piano Commerciale e differenziati tra Promotori Finanziari e Manager. In tale ambito è prevista la correlazione a parametri qualitativi relativi alle attività di formazione seguite dal promotore nel corso dell'anno.

⁷ Gli importi maturati nel 2014 a titolo di incentivo da queste figure non sono stati ancora definiti e saranno oggetto di puntuale rendicontazione nella prossima Relazione.

Nello stesso contratto di agenzia è previsto anche un Sistema Fidelizzante. Quello in vigore, adottato nel 2014, si configura come beneficio economico, in favore di tutti i Promotori Finanziari e Manager, in forma di accantonamento percentuale annuale; la Banca procede ad accantonare annualmente la quota calcolata in una Polizza Vita a capitale garantito, di cui la Banca stessa è contraente.

Il riconoscimento dell'importo complessivamente accantonato a titolo di sistema fidelizzante viene a determinarsi esclusivamente in caso di risoluzione del contratto d'agenzia per (i) conseguimento della pensione di vecchiaia, (ii) cancellazione dall'Albo dei Promotori Finanziari o (iii) decesso del PF.

In aggiunta a quanto sopra, la Banca procede ad accantonare le quote relative ai sistemi fidelizzanti pregressi al fine di creare provvista per i futuri PF beneficiari:

- sistema fidelizzante "Premio Fedeltà" (per ingressi in struttura dal 1998 al giugno 2005), che riconosce un beneficio economico ai promotori ed ai manager che maturano un'anzianità di permanenza in struttura di 5 e 10 anni dalla data di sottoscrizione del contratto di agenzia;
- sistema fidelizzante "Settennale" (per ingressi in struttura da luglio 2005 a settembre 2011), in base al quale il promotore ha diritto al beneficio economico nel caso di permanenza in struttura per sette anni ed in presenza di specifici requisiti.

Inoltre è in corso di perfezionamento un nuovo sistema per i promotori finanziari non fidelizzati, già deliberato dal CdA della società, che armonizza e semplifica i termini ed il funzionamento dei sistemi preesistenti.

6. L'attuazione delle politiche di remunerazione nel 2014

6.1. Variazioni del perimetro del "personale più rilevante"

Nel corso del 2014 il perimetro del "personale più rilevante"⁸ ha registrato 15 uscite, di cui 11 a seguito di cessazioni del rapporto di lavoro, e 12 immissioni fra cui 5 *risk takers*, di cui uno assunto dall'esterno.

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.

Si ricorda che per le politiche di remunerazione 2014, la profilatura del perimetro era stata fatta secondo i criteri standard dell'EBA pubblicati nel Regolamento Delegato UE n.604 del 4.3.2014, che avevano comportato un ampliamento dello stesso da 26 nominativi a 132.

6.2. Andamento dei livelli retributivi

L'andamento dei livelli retributivi nel 2014 ha risentito degli effetti delle manovre straordinarie proseguite nell'anno:

⁸ Rilevato ad inizio anno per le Politiche di Remunerazione 2014.

- la ricomposizione degli organici, per effetto dell'uscita di ulteriori 2.540 risorse (di cui 1.273 risorse attraverso il fondo di solidarietà), compresi 26 Dirigenti;
- le misure di contenimento del costo del lavoro previste dall'accordo 19.12.12 per tre anni (fra cui la sospensione dell'attività lavorativa per 6 giornate lavorative e la riduzione del 23% della base di calcolo del TFR).

Per i Dirigenti, alle suddette manovre si aggiungono:

- il proseguimento degli effetti della manovra, iniziata nel 2012, di riduzione del 5% della RAL per i dirigenti con retribuzione più elevata;
- 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 conseguenziale rinuncia alle ferie non godute e ai relativi arretrati.

I pochi interventi retributivi effettuati nell'anno, ca. 40 nell'intero Gruppo e tutti con finalità di *retention*, hanno riguardato in prevalenza figure di Rete critiche per il business ed alcuni selettivi interventi di allineamento ai valori espressi dal mercato su profili manageriali.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione dei nuovi manager (15, di cui uno di collaborazione), redatti in conformità con le politiche approvate dall'Assemblea, si posizionano sui livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative e comunque al di sotto dei livelli teorici medi interni.

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo⁹ per quanto riguarda la componente retributiva fissa del personale di Gruppo (organici al 31.12.2014; importi in euro):

REPORT GRUPPO (RAL)			
	Dip. 31/12/2014	RAL Media 2014	RAL Media 2013
AD + Top Management	11	448.993	438.568
Altri Dirigenti	330	128.032	129.177
Quadri Direttivi e Aree Professionali	25.620	44.168	43.664
Totale complessivo	25.961	45.433	44.901

I valori medi riportati tengono conto degli effetti della solidarietà e del CAP che nella prima metà dell'anno ha agito sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato.

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 a fine anno era presente in tutto il Gruppo soltanto un manager rientrante nella citata categoria (l'Amministratore Delegato).

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

⁹ Calcolati escludendo il personale estero con contratto locale (ca. 500 dipendenti).

REPORT GRUPPO PER AREE DI ATTIVITA' (RAL + voci non revoc.)			
	Dip. 31/12/2014	Σ Retribuzioni *	Valori Medi
Privati	20.568	907.627.677	44.128
Corporate	688	38.641.106	56.164
Finanza	207	11.931.931	57.642
Service e C.C.	4.498	232.200.700	51.623
Totale complessivo	25.961	1.190.401.414	45.854

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

6.3. La remunerazione variabile 2014

Nel 2013 la Banca aveva formalmente attivato un sistema incentivante - LPO 2013 - destinato alle risorse in servizio presso le strutture commerciali di Rete (Filiali, Centri Specialistici, DTM), che prevedeva che l'erogazione del montepremi avesse luogo - nel 2014 - al raggiungimento di un Utile Netto Consolidato di Gruppo maggiore o uguale al 50% del valore di Budget. Il mancato raggiungimento del *gate*, constatato già sulla base dei dati di pre-consuntivo 2013, ha inibito la fase di pagamento dei bonus alle risorse in organico presso le strutture performanti.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, nei primi mesi dell'anno, prendendo atto delle eccellenti performance che alcune unità di business sono riuscite a conseguire nonostante l'avverso contesto di mercato, ha approvato un riconoscimento di entità simbolica ma di forte valenza motivazionale su un numero ristretto di risorse meritevoli.

Il riconoscimento, di entità media intorno ai 1.500 euro, ha permesso di gratificare circa 1.500 risorse, che nell'anno precedente si sono distinte, insieme alla propria squadra, per impegno e qualità dei risultati.

Nel 2014, a causa del negativo andamento del Gruppo già nei primi mesi dell'anno, non è stato attivato alcun sistema incentivante per l'esercizio, né il Premio Aziendale (ex VAP).

La Banca ha fatto comunque ricorso a specifici strumenti mirati a basso impatto di costo (es. Contest) efficaci nel motivare e gratificare le risorse di Rete eccellenti.

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 interne critiche per il business. In particolare, per contrastare le perdite di professionalità della filiera private, in aggiunta a varie iniziative di engagement, è stato fatto ricorso allo strumento contrattuale del patto di non concorrenza.

A fronte delle 155 assunzioni effettuate nell'anno (di cui 13 dirigenti), sono stati corrisposti 10 bonus d'ingresso, per un valore medio di euro 19.800.

Per quanto riguarda le cessazioni del rapporto di lavoro, che hanno riguardato 26 dirigenti del Gruppo, gli incentivi riconosciuti a fronte delle 14 risoluzioni consensuali raggiunte sono stati accordati, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e le previsioni contrattuali di categoria da parte della funzione competente, nell'ambito della specifica policy

approvata dal Consiglio di Amministrazione nel 2012, volta a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate e a garantire equità di trattamento.

Infine, con riferimento al perimetro del “personale più rilevante”, ai dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo (non destinatari di eventuali sistemi incentivanti) è stata accordata una indennità di posizione per l’esercizio 2014 mediamente pari ad un percentuale della RAL pari al 13%.

Nell’anno, così come già avvenuto l’anno precedente, nessuna deliberazione è stata assunta riguardo al variabile dei Dirigenti e del “personale più rilevante”. Con riferimento a quest’ultimo, gli importi relativi agli incentivi all’esodo accordati ai nominativi ricompresi nel perimetro sono puntualmente rendicontati nella Sezione III della presente Relazione.

7. Le politiche di remunerazione 2015

7.1. L’evoluzione del contesto regolamentare

Il 18 novembre 2014 la Banca d’Italia ha pubblicato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nel quale è stato inserito - nella Parte I, Titolo IV “Governare societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

I tempi e le modalità per adeguare le politiche di remunerazione alle nuove disposizioni sono stabiliti dal provvedimento. Si ricorda peraltro che l’Autorità bancaria europea è tuttora impegnata sulla materia, e che pertanto non sono esclusi ulteriori interventi regolamentari, che certamente – ove si verificassero – coinvolgerebbero anche l’attuale apparato regolamentare italiano.

Fra le novità di rilievo delle nuove regole, formulate in ottica di maggior raccordo con i regolamenti europei e con la regolamentazione nazionale in materia di controlli interni e di organizzazione e governo societario, ricordiamo:

- l’introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- l’attribuzione all’Assemblea dei Soci del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui sopra, fino ad un massimo di 2:1, ed i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;
- l’attribuzione all’EBA del potere di definire Regulatory Technical Standards (RTS) per l’identificazione del “personale più rilevante”;
- il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex post (malus e claw-back) attraverso l’introduzione di indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del proprio rapporto di lavoro;
- l’estensione delle regole - in linea con i chiarimenti forniti in esito alla consultazione pubblica sulle modifiche al regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob del 25 luglio 2012 alle reti distributive esterne (agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari);
- un maggior livello di *disclosure* con l’obbligo di pubblicazione delle informazioni sulla remunerazione complessiva, di altre figure di vertice.

Nel complesso, il nuovo impianto intensifica la correlazione tra **remunerazione variabile** e politiche di **governo e gestione dei rischi**, esigendo coerenza con gli obiettivi di propensione al rischio di Gruppo, nonché la compatibilità con i livelli di **capitale** e di **liquidità**, introducendo un'apposita previsione che assoggetta la distribuzione della remunerazione variabile al rispetto del requisito combinato di capitale.

L'analisi di impatto delle nuove regole sulle politiche di remunerazione del Gruppo MPS vigenti, ha evidenziato un sostanziale allineamento con qualche *gap* specifico (dettagliato di seguito), per il cui superamento sono state individuate le seguenti tempistiche:

<i>Timing</i>	<i>Intervento</i>	<i>Modalità</i>
Aprile 2015	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Modifica statutaria per attribuire all'Assemblea i poteri per definire i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica ▶ Definizione dei criteri di cui sopra ▶ Recepimento nelle Politiche di remunerazione per il 2015 di alcune delle misure di allineamento alle nuove disposizioni 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposta all'Assemblea ordinaria 2015 ▶ “ ▶ “
Dicembre 2015	Adeguamento contratti del management	▶ Allineamento dei contratti individuali alle Politiche di Remunerazione 2015
Aprile 2016	Politiche di Remunerazione 2016: <ul style="list-style-type: none"> ▪ adeguamento trattamento funzioni di controllo (con inclusione funzione HR) ▪ Adeguamento PF 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposta all'Assemblea ordinaria 2016 ▶ Allineamento dei contratti individuali alle Politiche di Remunerazione 2015

Si fa presente che la proposta di modifica dell'art.13 dello Statuto per l'attribuzione all'Assemblea dei poteri per definire 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), è stata sottoposta all'Assemblea ordinaria in contemporanea al presente documento.

7.2. Il “personale più rilevante” 2015

Le nuove disposizioni di vigilanza prescrivono un diverso approccio per la definizione del perimetro del “personale più rilevante” che, partendo dai criteri standard EBA di cui Regolamento delegato UE n.604, del 4.3.2014 (già adottati dalla Banca per le Politiche di Remunerazione 2014), fa precedere il processo di identificazione del perimetro della Capogruppo da valutazioni condotte a livello di singole componenti del Gruppo, pur rimanendo sulla Capogruppo il compito di assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

L'esercizio di identificazione secondo le nuove regole ha portato ad un ampliamento del perimetro del "personale più rilevante" dalle 132 posizioni rilevate ad inizi 2014 alle 183 perimetro così ripartito¹⁰:

	Gruppo		Società	
	N°	Retribuzione Fissa	N°	Retribuzione Fissa
Amministratore Delegato	1 *	400.000		
Altri amministratori con incarichi esecutivi				
Amministratori non esecutivi	33	1.498.086		
Direttore Generale	1 *	1.400.000		
Vice Direttori Generali	2	1.270.648		
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	10	3.477.262		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	40	4.542.365		
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	69	11.963.037	18	1.805.947
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	28	5.456.317		
Totale complessivo	183	30.007.714	18	1.805.947

** Il Dottor Fabrizio Viola ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale (nella tabella non sono riportati i compensi da Amministratore e componente del Comitato Esecutivo)*

La profilatura secondo i nuovi criteri individua un perimetro con due diversi livelli di impatto sul profilo di rischio del Gruppo: il primo rilevante a livello consolidato (in cui entrano, ad es., i DG delle società su cui è allocato almeno il 2% del capitale interno); il secondo rilevante solo a livello di singola controllata (è questo il caso, ad esempio, delle banche estere che devono segnalare il perimetro rilevante in base alla propria dimensione patrimoniale alle autorità di vigilanza del paese di insediamento). La tabella evidenzia appunto questa doppia rilevanza. Sono inoltre ricompresi gli amministratori esterni delle principali società (gli amministratori che sono anche dipendenti del Gruppo, che riversano gli emolumenti alla Banca, non sono considerati). Dei 33 amministratori, 11 sono della Capogruppo (è escluso l'AD).

Per l'applicazione dei criteri quantitativi (cfr. Relazione sulla Remunerazione 2014), è considerata solo la rilevanza a livello di Gruppo.

7.3. Le politiche retributive per il 2015

In aggiunta ai requisiti che la remunerazione variabile del "personale più rilevante" deve soddisfare in base alle Disposizioni del 30 marzo 2011, 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;

¹⁰ La composizione e la popolosità del perimetro sono soggette a cambiamenti frequenti per fattori di origine prevalentemente organizzativa e gestionale.

- assoggettamento a meccanismi di malus della componente differita,

l'Aggiornamento del novembre scorso introduce ulteriori attributi:

- il rapporto tra remunerazione fissa e variabile non può superare il 100% (**rapporto 1:1**)¹¹;
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da **differire** non è inferiore al **60%** ed è differita per **non meno di 5 anni** per i Consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- maggior incidenza dei meccanismi di aggiustamento per i rischi ex-post, prevedendo indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del rapporto di lavoro con la Banca.

Pertanto, l'attribuzione di una eventuale componente variabile legata alla performance al "personale più rilevante" deve rispettare i parametri riportati nel seguente schema:

Cluster di personale più rilevante	Criteri EBA corrispondenti (esempio)	% max di variabile sul fisso	QUOTA UP-FRONT ¹	QUOTA DIFFERITA	Erogazione componente differita	MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO PER I RISCHI
AD + TOP MANAGEMENT+ ALTRI I riporti dell'AD	Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	100%	40%	60%	Unica soluzione a 5 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	Malus : mix di indicatori che gravano sulla componente differita (es. Tiers, liquidità, ecc.)
RISK TAKERS A + FUNZIONI DI SUPPORTO	Responsabili di unità rilevanti; membri di Comitati IT, Pianificazione, Legale, ecc.	80%	50%	50%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	Claw-back : previsione contrattuale volta al recupero della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso della manifestazione di danni attribuibili al comportamento della risorsa/manager, in presenza o meno di dolo o colpa grave.
RISK TAKERS B + altro PERSONALE RIENTRANTE NEL PERIMETRO	Persone con responsabilità in unità rilevanti Personale rientrante per criteri quantitativi	60%	50%	50%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	

¹ Corrisposta 50% cash e 50% in azioni

Come si evince dallo schema, l'impostazione di declinare la politica di remunerazione all'interno del perimetro del "personale più rilevante" in funzione della posizione ricoperta (pesatura organizzativa) e dell'effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio del Gruppo, già adottata nel 2014 in occasione dell'adozione dei nuovi standard EBA, viene confermata anche per il 2015.

Per tutti i cluster di "personale più rilevante" ad eccezione del I (AD, Top Management ed altri I riporti dell'AD), viene inoltre fissata una soglia di significatività del bonus pari a 40.000 euro, al di sotto della quale ogni pagamento è interamente cash/up-front, tenuto anche conto del limitato rischio complessivo collegato alla effettiva percezione di tale bonus, degli orientamenti emersi a livello di sistema e delle risultanze delle consultazioni di vigilanza anche a livello europeo¹². Tale soglia, 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 un posizione complessivamente prudentiale nell'applicazione consentita dalle disposizioni di vigilanza, sia con riferimento alla

¹¹ Il limite può essere elevato – fino al massimo del 200% - solo per delibera assembleare.

¹² Benchmarking EBA e Consultazione sugli High Earners

individuazione del perimetro del personale più rilevante, sia per quanto riguarda l'individuazione delle soglie massime teoriche di variabile (vedi tabella sopra).

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo e per i Dirigenti con responsabilità nelle stesse restano confermate l'esclusione dalla remunerazione variabile e l'assegnazione di una indennità di posizione che sarà definita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Incaricato del Comitato Controlli e Rischi, in conformità con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in corso di emanazione.

Per tutti gli altri Dirigenti non ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante" ed 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).

7.4. Premio Aziendale (ex VAP)

E' in avvio la **fase negoziale** con le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto delle previsioni contrattuali di Settore, per la definizione delle condizioni e dei criteri di distribuzione del Premio Aziendale 2015, i cui esiti saranno oggetto di proposta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

7.5. Sistema Incentivante LPO 2015

Il sistema incentivante - nella versione **LPO "Lavorare per Obiettivi"**, destinato alle risorse operative - è lo strumento di cui il Gruppo si è dotato per orientare la performance dei singoli verso gli obiettivi strategici aziendali e, al tempo stesso, per valorizzare il merito e premiare le prestazioni d'eccellenza.

Pertanto, in considerazione degli ambiziosi obiettivi previsti dal Piano di Ristrutturazione, per il 2015 è stata decisa la riattivazione di questo strumento che, come nell'ultima edizione (2013), non potrà che essere **sfidante**, in termini di soglie di raggiungimento degli obiettivi assegnati, e **selettivo**, con riferimento al numero finale di percettori di premio.

La distribuzione del montepremi è condizionata al preventivo accertamento del livello minimo definito dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Gruppo. Tali parametri che costituiscono il c.d. *gate* sono stati individuati rispettivamente nel **Common Equity Tier 1** di Gruppo e nel **Liquidity Coverage Ratio**.

Inoltre, per collegare più strettamente il sistema incentivante ai risultati aziendali, nell'interesse di tutti gli stakeholders, la percentuale di montepremi che viene messa a disposizione è funzione delle percentuali di raggiungimento di un obiettivo pre-definito dell'**Utile ante imposte di Gruppo**.

La distribuzione della porzione di montepremi fra le strutture è disciplinata da un sistema di indicatori organizzati all'interno di schede obiettivo assegnate a ciascun dipendente del Gruppo, in coerenza con il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate.

LPO 2015 presta una forte attenzione agli obiettivi non finanziari - c.d. "**long term value**" - (molti dei quali già utilizzati nelle attività di controllo e reporting del Gruppo) che affiancano quelli tradizionali economico-finanziari. Sono indicatori che riflettono fattori quali l'efficienza e la conformità operativa, la qualità del servizio alla clientela, ecc.

individuazione del perimetro del personale più rilevante, sia per quanto riguarda l'individuazione delle soglie massime teoriche di variabile (vedi tabella sopra).

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo e per i Dirigenti con responsabilità nelle stesse restano confermate l'esclusione dalla remunerazione variabile e l'assegnazione di una indennità di posizione che sarà definita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in conformità con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza.

Per tutti gli altri Dirigenti non ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante" ed 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).

7.4. Premio Aziendale (ex VAP)

E' in avvio la **fase negoziale** con le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto delle previsioni contrattuali di Settore, per la definizione delle condizioni e dei criteri di distribuzione del Premio Aziendale 2015, i cui esiti saranno oggetto di proposta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

7.5. Sistema Incentivante LPO 2015

Il sistema incentivante - nella versione **LPO "Lavorare per Obiettivi"**, destinato alle risorse operative - è lo strumento di cui il Gruppo si è dotato per orientare la performance dei singoli verso gli obiettivi strategici aziendali e, al tempo stesso, per valorizzare il merito e premiare le prestazioni d'eccellenza.

Pertanto, in considerazione degli ambiziosi obiettivi previsti dal Piano di Ristrutturazione, per il 2015 è stata decisa la riattivazione di questo strumento che, come nell'ultima edizione (2013), non potrà che essere **sfidante**, in termini di soglie di raggiungimento degli obiettivi assegnati, e **selettivo**, con riferimento al numero finale di percettori di premio.

La distribuzione del montepremi è condizionata al preventivo accertamento del livello minimo definito dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Gruppo. Tali parametri che costituiscono il c.d. *gate* sono stati individuati rispettivamente nel **Common Equity Tier 1** di Gruppo e nel **Liquidity Coverage Ratio**.

Inoltre, per collegare più strettamente il sistema incentivante ai risultati aziendali, nell'interesse di tutti gli stakeholders, la percentuale di montepremi che viene messa a disposizione è funzione delle percentuali di raggiungimento di un obiettivo pre-definito dell'**Utile ante imposte di Gruppo**.

La distribuzione della porzione di montepremi fra le strutture è disciplinata da un sistema di indicatori organizzati all'interno di schede obiettivo assegnate a ciascun dipendente del Gruppo, in coerenza con il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate.

LPO 2015 presta una forte attenzione agli obiettivi non finanziari - c.d. "**long term value**" - (molti dei quali già utilizzati nelle attività di controllo e reporting del Gruppo) che affiancano quelli tradizionali economico-finanziari. Sono indicatori che riflettono fattori quali l'efficienza e la conformità operativa, la qualità del servizio alla clientela, ecc.

La novità introdotta oltre ad essere prassi raccomandata dalle disposizioni in materia è un contributo atto a far sì che la strategia della Banca sia attuata efficacemente attraverso l'analisi dei relativi determinanti/variabili qualitativi (efficienza operativa, risk management, motivazione, cooperazione tra unità organizzative, cura delle aspettative dei clienti e degli altri stakeholder, legalità e etica, ecc.).

L'apertura della fase di erogazione del montepremi sarà verificata nel 2016 sulla base dei dati di bilancio definitivi.

Il premio teorico di riferimento ("bonus target"), costruito per ciascun ruolo a cura della funzione Risorse Umane sulla base del peso organizzativo della posizione e del confronto con il mercato è corretto dal grado di raggiungimento degli obiettivi di squadra e dal contributo individuale di ciascun dipendente ("tracciato" da uno specifico sistema di Performance Management.). Per il personale delle strutture centrali /società può aggiungersi uno specifico obiettivo aziendale.

In entrambi i casi la condizione per cui il dipendente accede al premio è che la squadra alla quale appartiene abbia conseguito i risultati soglia pre-determinati.

In tutti i casi gli obiettivi definiti sono correlati a indicatori economici corretti per il rischio e tengono conto degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse ai sensi della direttiva Mifid.

Per le risorse operative in organico alle Funzioni di Controllo sono previsti indicatori quantitativi e qualitativi propri della funzione e comunque indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree della Banca soggette al loro controllo.

Dalla programmazione delle leve incentivanti 2015 rimangono esclusi il Top Management, gli altri primi riporti dell'AD e la II linea manageriale (Responsabili di Area di Capogruppo Bancaria e di Area Territoriale, DG e VDG delle società del Gruppo).

Per tali figure la Banca potrà comunque attivare, non appena si ricreeranno le condizioni economiche/patrimoniali e regolamentari per la loro sostenibilità, specifici strumenti per finalità di *retention*.

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

In base alle nuove disposizioni di vigilanza, "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 della rilevanza della novità introdotta si è ritenuto di trattare in un'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 i Consiglieri esecutivi, il 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 vigente¹³. 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)¹⁴, 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 Gruppo.

¹³ Attualmente compreso fra 22 e 29 mensilità a seconda dell'età.

¹⁴ 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.

SEZIONE III

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2014 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 marzo 2011.

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.

Come anticipato nella Sezione I, **nell'anno non c'è stata maturazione, né erogazione, di bonus**. Ne consegue che i dati relativi alla componente variabile di competenza 2013 richiesti nelle tabelle non sono valorizzati.

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 e agli 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 - 31/12/2014

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					
PROFUMO Alessandro	Presidente	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.400 (1)	15.000			1.810		85.210		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				68.400	15.000			1.810		85.210		
VIOLA Fabrizio	Amm.re Delegato	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				234.000	7.500					241.500		
(ii) Compensi da controllate e collegate									80.700 (2)	80.700		
(iii) Totale				234.000	7.500			-	80.700	322.200		
TURCHI Marco	Vicepresidente	1/1 – 18/09/2014	18/09/2014									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				48.600	10.750			1.810		61.160		
(ii) Compensi da controllate e collegate									11.700 (3)	11.700		
(iii) Totale				48.600	10.750			1.810	11.700	72.860		
CORSA Pietro Giovanni	Vice Presidente	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				67.600	35.603			1.810		105.013		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				67.600	35.603			1.810		105.013		
ALEOTTI Alberto Giovanni	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				66.800	15.000			1.810		83.610		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				66.800	15.000			1.810		83.610		
BERNARD BEATRICE	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				67.200						67.200		
(ii) Compensi da controllate e collegate									360.782 (4)	360.782		
(iii) Totale				67.200	-			-	360.782	427.982		
DEMARTINI Paola	Consigliere	1/1 – 18/09/2014	18/09/2014									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				49.000	25.084			1.810		75.894		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				49.000	25.084			1.810		75.894		

(*) I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale restano in carica fino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio 2014.

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

(1) Il Dottor Profumo ha rinunciato all'emolumento per la carica di Presidente (€500.000) fatta eccezione per la quota parte prevista come amministratore (€ 60.000).

(2) Viola, importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA:

€ 10.000 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Consigliere;

€ 10.000 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Consigliere;

€ 60.700 da Wise Dialog Bank (WIDIBA) per la carica di Presidente.

(3) Turchi:

€ 5.950 da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Presidente;

€ 5.750 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Consigliere.

(4) Bernard:

€ 360.782 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Direttore Generale (di cui € 64.241 bonus ed altri incentivi e € 5.541 altri compensi).

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					
DISCEPOLO DANIELE	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.000	20.000					88.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				68.000	20.000			-		88.000		
DRINGOLI Angelo	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.400	20.000			1.810		90.210		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				68.400	20.000			1.810		90.210		
GORGONI Lorenzo	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.400	32.719			1.810		102.929		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				68.400	32.719			1.810		102.929		
ISOLANI Roberto	Consigliere	9/10 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				16.181	5.742			1.086		23.009		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				16.181	5.742			1.086		23.009		
MARTINEZ David Manuel	Consigliere	9/10 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				15.781	4.594			1.086		21.460		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				15.781	4.594			1.086	-	21.460		
MICCINESI Marco	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.400	14.484			1.810		84.694		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				68.400	14.484					84.694		
RUBINI MARINA	Consigliere	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				67.600	11.304			1.810		80.714		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				67.600	11.304			1.810		80.714		
SALVADORI Paolo	Presidente Collegio Sindacale	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				108.400				1.810		110.210		
(ii) Compensi da controllate e collegate									62.800 (5)	62.800		
(iii) Totale				108.400	-			1.810	62.800	173.010		
GASPERINI SIGNORINI Claudio	Sindaco Effettivo	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				68.400				1.810		70.210		
(ii) Compensi da controllate e collegate									20.619 (6)	20.619		
(iii) Totale				68.400	-			1.810	20.619	90.829		

(*) I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale restano in carica fino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio 2014.

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

(5) Salvadori:

€ 27.500 da AXA MPS Assicurazioni Danni SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

€ 35.300 da AXA MPS Assicurazioni Vita SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

(6) Gasperini:

€ 20.619 da MPS Immobiliare Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

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					
SERPI Paola	Sindaco Effettivo	1/1 – 16/05/2014	16/05/2014									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				25.867				1.810		27.677		
(ii) Compensi da controllate e collegate									10.368 (7)	10.368		
(iii) Totale				25.867	-			1.810	10.368	38.045		
ANDREADIS Stefano	Sindaco Effettivo	16/5 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				42.867				1.810		44.677		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				42.867	-			1.810		44.677		
VIOLA Fabrizio	Direttore Generale	1/1 – 31/12/2014	⚡									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				950.000		(8)		33.865		983.865		
(ii) Compensi da controllate e collegate										-		
(iii) Totale				950.000	-			33.865		983.865		
BARBARULO ANGELO	Vice Direttore Generale Vicario	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				464.615 (9)				29.216		493.831		
(ii) Compensi da controllate e collegate									41.254 (10)	41.254		
(iii) Totale				464.615				29.216	41.254	535.086		
MINGRONE BERNARDO	Vice Direttore Generale	1/1 – 31/12/2014										
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				573.744 (11)				19.791		593.535		
(ii) Compensi da controllate e collegate									131.753 (12)	131.753		
(iii) Totale				573.744				19.791	131.753	725.289		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		1/1 – 31/12/2014	⚡									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				2.389.173 (13)	-	-		122.730		2.511.903		
(ii) Compensi da controllate e collegate									233.768 (14)	233.768		
(iii) Totale				2.389.173	-	-		122.730	233.768	2.745.671		

(*) I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale restano in carica fino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio 2014.

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

(7) Serpi:

€ 6.318 da MPS Tenimenti Poggio Bonelli e Chigi Saracini So. Agricola Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (periodo 1.1 - 16.05.2014);

€ 4.050 da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1.1.1991 per la carica di Sindaco Revisore.

(8) Viola:

Importo transattivo pari a €1.200.000 pattuito in occasione della riduzione della remunerazione imposta dalla CE per gli aiuti di Stato, già riportato nella Relazione sulla Remunerazione relativa al 2013, corrisposto nel luglio 2014.

(9) Barbarulo:

Pur ricoprendo l'incarico dal 17/2/2014, l'importo si riferisce al periodo 1/1 – 31/12/2014 in quanto già inserito nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche; il suddetto importo non include i contributi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (FOC).

(10) Barbarulo:

Importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA.

(11) Mingrone:

Pur ricoprendo l'incarico dal 17/2/2014, l'importo si riferisce al periodo 1/1 – 31/12/2014 in quanto già inserito nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche; il suddetto importo non include i contributi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (FOC).

(12) Mingrone:

Importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA.

(13) Dirigenti con responsabilità strategiche:

L'importo non include i contributi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (FOC).

(14) Dirigenti con responsabilità strategiche:

Importi corrisposti da società partecipate e riversati alla Banca MPS SpA.

**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 - 31/12/2014)

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

Nessun piano attivato, né erogato

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI
(31 dicembre 2014)**

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
PROFUMO Alessandro	Presidente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
VIOLA Fabrizio	Amministratore Delegato	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
TURCHI Marco	Vicepresidente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
CORSA Pietro Giovanni	Vicepresidente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
ALEOTTI Alberto Giovanni	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	10	428	=	438
BERNARD BEATRICE	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
DEMARTINI Paola	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
ISOLANI Roberto	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
DRINGOLI Angelo	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
GORGONI Lorenzo	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
DISCEPOLO DANIELE	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
MARTINEZ David Manuel	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
RUBINI MARINA	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
MICCINESI Marco	Consigliere	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
SALVADORI Paolo	Presidente Collegio Sindacale	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
GASPERINI SIGNORINI Claudio	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	1.767	=	1.767	=

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
SERPI Paola	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=
ANDREADIS Stefano	Sindaco Effettivo	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	400	17.120	=	17.520
MICHELOTTI Franco	Sindaco Supplente	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	=	=	=	=

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
(31 dicembre 2014)**

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
9 *	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	6.649	55.854	5.000	57.503
* Dirigenti Strategici in carica al 31.12.2014: 8	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	6.308	55.854	5.000	57.162

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)	241.500 (2)	-	-	-	-	-
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1 (3)	950.000	-	-	-	- (4)	-
Vice Direttore Generale Vicario	1 (5)	464.615	-	-	-	-	-
Vice Direttore Generale	1 (6)	573.744	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	9	3.100.463	-	-	-	10.329 (7)	521.866 (8)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	22	2.939.272 (9)	-	-	-	24.000 (10)	-
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	64	10.603.410	-	-	-	20.658 (11)	1.330.355 (12)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	34	5.977.217	-	-	-	91.717 (13)	341.284 (14)

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

(2) Di cui euro 200.000 relativi al compenso per la carica di Amministratore Delegato nella seconda parte dell'anno (nel I semestre il compenso non è stato erogato per effetto del cap importo dalla CE sulla remunerazione del management).

(3) v. nota (1).

(4) Importo transattivo pari a €1.200.000 pattuito in occasione della riduzione della remunerazione imposta dalla CE per gli aiuti di Stato, già riportato nella Relazione sulla Remunerazione relativa al 2013, corrisposto nel luglio 2014.

(5) In carica dal 17/02/2014.

(6) In carica dal 17/02/2014.

(7) Importi complessivi legati ad indennità varie e ad un patto di stabilità.

(8) Importo complessivo relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 1 dirigente.

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

(10) Importi complessivi legati ad indennità varie e ad un patto di stabilità.

(11) Importi complessivi legati ad indennità varie e ad un patto di stabilità.

(12) Importo complessivo relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 4 dirigenti (importo max. € 436.508).

(13) Importi complessivi legati ad indennità varie e ad un patto di stabilità.

(14) Importo complessivo relativo alla cessazione del rapporto di lavoro di 1 dirigente.

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 ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza",

DELIBERA

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

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