

Relazione del Consiglio

PUNTO N. 10 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 27 APRILE 2012 O 28 APRILE 2012 (SECONDA CONVOCAZIONE).

Signori azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare sul seguente argomento 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

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

PREMESSA.....	1
SEZIONE I	2
1. Le politiche di remunerazione del Gruppo MPS	2
2. I soggetti coinvolti	3
3. La remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci	3
4. La remunerazione del personale	4
4.1. Principi generali	4
4.2. La remunerazione fissa	5
4.3. La remunerazione variabile	7
4.3.1. Il Premio Aziendale di Rendimento e il Sistema Incentivante	7
4.3.1.1. Dirigenti	9
4.3.1.2. Quadri Direttivi e Aree Professionali	12
4.3.1.3. Promotori Finanziari	13
4.3.1.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	13
4.3.2. Il Premio Aziendale (ex “VAP”)	13
4.3.3. Le erogazioni del PAR e del VAP di competenza 2010	13
4.4. I benefits	15
4.5. Altre previsioni	15
5. Le politiche di remunerazione nel 2011	16
5.1. L’implementazione delle disposizioni approvate dall’Assemblea il 29 aprile 2011	16
5.2. Il Sistema Incentivante 2011	17
6. Il perimetro del “personale più rilevante”: composizione aggiornata	19
SEZIONE II	22

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai 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 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 sul “personale più rilevante” (Banca d’Italia)

PREMESSA

Il 1 gennaio 2011 sono entrate in vigore le nuove disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, attuative della direttiva 2010/76 (cd. "CRD III"). Tali norme prevedono che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale. Alla stessa, pertanto, devono essere assicurate: ex ante, una rappresentazione chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che il gruppo bancario ha adottato o intende adottare; ex post, un'informativa strutturata - almeno annuale - sulle modalità con cui le stesse sono state attuate.

Nel febbraio 2011 il decreto legislativo n. 259 ha introdotto nel d.lgs. n. 58/98 ("TUF") l'articolo 123-ter, che impone alle società quotate nuovi obblighi di *disclosure* e modalità di coinvolgimento dei soci nell'approvazione delle politiche di remunerazione. In particolare, con riguardo all'area della trasparenza, è richiesto alle società con azioni quotate di mettere a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni, la prima volta a descrivere la politica di remunerazione dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche¹; la seconda volta ad illustrare analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio a tali soggetti. Con riferimento alle modalità di coinvolgimento dei soci, il Regolamento Emittenti, modificato nel dicembre scorso per tener conto delle nuove previsioni del TUF, stabilisce che l'assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico. Le informazioni sulle remunerazioni ai sensi del nuovo Regolamento devono essere fornite già a partire dall'approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2011.

La coerenza tra la disciplina prevista per la generalità delle società quotate e quella vigente per le banche è facilmente riscontrabile nelle finalità che i rispettivi regolatori hanno inteso perseguire (es. trasparenza e governo societario) e in alcuni elementi portanti (es. struttura della retribuzione variabile, piani di compenso basati su strumenti finanziari). Tuttavia, vi è divergenza con riferimento all'ambito di applicazione soggettivo: se la regolamentazione Consob fa riferimento ad un perimetro composto da Amministratori, Sindaci e Dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), le disposizioni di vigilanza fanno riferimento anche ad altri soggetti, il c.d. "personale più rilevante"².

Al riguardo, si è ritenuto di accogliere la soluzione prospettata da Consob di assolvere con un unico documento gli obblighi informativi di cui all'art. 123-ter del TUF e quelli derivanti dalla disciplina emanata per il settore bancario, includendo nella Relazione sulla remunerazione anche informazioni sul "personale più rilevante" non ricompreso nell'ambito di applicazione dell'art. 123-ter del TUF.

La presente relazione sarà disponibile sul sito Internet della Banca all'indirizzo www.mps.it, nella sezione Investor & Ricerca – Corporate Governance – Assemblee.

¹ Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Responsabili di Direzione, Responsabile Credito e Mercati del Territorio Privati con funzione di Sostituto del Responsabile di Direzione, Responsabile Area Amministrazione e Bilancio
Dirigente Responsabile alla Redazione dei documenti contabili societari.

² Cfr. paragrafo 4.3.1.1

SEZIONE I

1. Le politiche di remunerazione del Gruppo MPS

Le politiche di remunerazione del Gruppo Monte dei Paschi di Siena si prefiggono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alla complessità del suo business, in logica di equità e di sostenibilità economica. Si sviluppano in relazione all'evolversi del contesto normativo di riferimento e dello scenario di mercato, laddove gli stakeholders sono sempre più attenti alle tematiche di governance e favorevoli a sistemi che leghino in modo forte le retribuzioni percepite alle performance aziendali ed individuali. Sono pertanto coerenti con l'effettiva creazione di valore nel tempo e tali da non consentire un accrescimento dei rischi aziendali.

Le politiche ad oggi in uso - approvate in più passaggi assembleari, avvenuti fra il giugno 2009 e l'aprile 2011 - assicurano piena rispondenza al quadro normativo nazionale e internazionale in vigore, di cui ripercorriamo brevemente la dinamica evolutiva degli ultimi anni, al fine di facilitare la lettura delle conseguenti iniziative intraprese dal Gruppo.

A livello internazionale ricordiamo i principi emanati dal Financial Stability Board nell'aprile 2009 e la Direttiva 2010/76/CE (nota come CRD III) che disciplina, con decorrenza 1° gennaio 2011, nonché l'adeguamento delle disposizioni di vigilanza nazionali relativamente alle banche e alle imprese di investimento.

A livello nazionale, i primi interventi sono consistiti nell'emanazione da parte di Banca d'Italia delle disposizioni del 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle Banche, e della comunicazione del 28 novembre 2009, finalizzata ad attivare presso le banche italiane l'implementazione dei principi enunciati dal FSB, con l'evidenza di alcune peculiarità per quegli intermediari - fra cui il nostro - la cui attività possa assumere rilevanza per la stabilità sistemica.

Sono riconducibili ai due citati passaggi, per il nostro Gruppo, l'obbligo di approvazione da parte dell'Assemblea delle "politiche di remunerazione" (volto ad accrescere il grado di consapevolezza degli azionisti), l'introduzione per il Top Management di un sistema di incentivazione ancora più "ancorato" alle strategie e agli obiettivi di m/l termine dell'azienda, l'esclusione delle "funzioni di controllo" e del "Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari" da ogni forma di incentivazione di breve termine, il coinvolgimento strutturato delle funzioni aziendali competenti nella definizione delle politiche di remunerazione.

Il 30 marzo 2011 sono state emanate da Banca d'Italia le disposizioni per le banche e i gruppi bancari in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione attualmente in vigore, attuative della richiamata Direttiva 2010/76/CE (CRD III).

I principi ispiratori delle suddette disposizioni intendono favorire il corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e collegare i compensi ai risultati effettivi nel tempo tramite il ricorso a particolari sistemi di differimento per tutti quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo, c.d. "personale più rilevante".

A seguito di questo più recente intervento normativo, che ha il merito di aver “ordinato” ed integrato i precedenti, soprattutto sul fronte dei sistemi di incentivazione, la Banca ha avviato un ulteriore processo di allineamento che, approvato dall’Assemblea dei soci il 29 aprile 2011, ha dato forma alle politiche di remunerazione attualmente in essere presso il Gruppo, descritte nel presente documento.

2. I soggetti coinvolti

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione ed incentivazione, è assegnato 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, ivi compreso il Direttore Generale.

In seno al Consiglio di Amministrazione (ancora art.17 dello Statuto) è costituito il Comitato per la Remunerazione: composto da tre amministratori indipendenti, 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 Banca. Per svolgere tale compito, il Comitato si avvale del supporto del Comitato Tecnico-Operativo Remunerazione, un organismo composto dai responsabili delle funzioni Risorse Umane, Pianificazione, Compliance e Risk Management, oltre al responsabile della funzione di Revisione Interna, che vi partecipa in qualità di uditore.

Il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento è assicurato proprio dalle funzioni di controllo aziendali – Revisione Interna, Compliance e Risk Management - coinvolte fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche stesse, con modalità tali da preservarne l’indipendenza. Fra queste, la funzione di 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.

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 remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci

Il compenso spettante agli Amministratori ed ai Sindaci per gli esercizi 2009-2010-2011 è stato deliberato, al momento della nomina, dall’Assemblea del 29/4/2009 nella misura fissa di 80.000 Euro. A detto importo si aggiunge quello di 500 Euro a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (senza cumulo di più medaglie per uno stesso giorno),

oltre al rimborso delle eventuali spese di trasferimento e soggiorno sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha stabilito il compenso del Presidente, confermando l'importo annuo lordo di Euro 700.000 – comprendente anche l'emolumento spettante come membro del Consiglio – cui può aggiungersi una ulteriore somma fino ad un massimo di 150.000 Euro eventualmente da attribuire su delibera del Consiglio di Amministrazione.

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 9/7/2009, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, che ha confermato per il "Vice Presidente con le funzioni previste dall'art. 23, comma 2 dello Statuto" l'importo annuo lordo di 109.000 Euro (che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di 189.000 Euro) e per l'altro Vice Presidente l'importo annuo lordo di 83.000 Euro (che unitamente alle competenze spettanti come consigliere determinano una somma complessiva annua lorda di 163.000 Euro);
- la determinazione, sempre da parte del Consiglio di Amministrazione del 9/7/2009, dei compensi relativi ai Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, costituiti, avendo presenti gli specifici compiti assegnati ai Comitati medesimi e l'impegno che per essi verrà richiesto ai componenti, nell'ambito degli indirizzi generali di contenimento delle remunerazioni già menzionati. In questo contesto, il compenso per il Comitato per il Controllo Interno è stato determinato nella misura omnicomprensiva su base annua di 12.000 Euro per ciascun componente e quello relativo al Comitato per la Remunerazione nella misura omnicomprensiva su base annua di 6.000 Euro per componente.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori è evidente il principio a suo tempo approvato dall'Assemblea di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dalla Banca, 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 delle 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"). Anche nel prosieguo, in continuità con quanto avvenuto nel passato, non sarà prevista alcuna peculiare corresponsione.

4. La remunerazione del personale

4.1. Principi generali

L'attuazione delle politiche in tema di retribuzione del personale è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Le scelte del Consiglio di Amministrazione nell'attuazione degli indirizzi approvati dall'Assemblea, ispirate a logiche di equità e di sostenibilità economica, si basano sui seguenti fondamenti:

- motivazione, sostegno alla crescita professionale e fidelizzazione di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità, portatrici di

competenze strategiche o di elevate potenzialità, al fine di assicurare il ricambio del management prevalentemente per via interna;

- stretta correlazione tra livelli economici e dinamiche di creazione del valore, in un percorso di sostenibilità (valenza strutturale dei risultati) e di contenimento dei rischi, al quale debbono uniformarsi obiettivi (livelli di performance da raggiungere) e comportamenti individuali (modalità con le quali gli obiettivi stessi vengono perseguiti);
- 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 (figure di Rete), anche attraverso interventi di “personalizzazione” mirati su posizioni critiche
- differenziazione dei trattamenti anche secondo logiche di coerenza interna, evitando comunque divari eccessivi nell’ambito delle categorie professionali, in modo da preservare i valori della coesione e della unitarietà aziendale, sui quali poggia anche il senso di appartenenza che caratterizza i dipendenti della Banca.

Gli assetti retributivi in essere, coerenti con l’attuale contesto normativo, riflettono gli indirizzi di valorizzazione delle professionalità, della sana e prudente gestione del rischio, della evoluzione sostenibile dei profili tecnici fondamentali del Gruppo nel medio e lungo termine. Costituiscono, inoltre, lo specchio di una cultura aziendale (vissuta anche come patrimonio personale) che si basa sull’etica della responsabilità, su un forte spirito di appartenenza ed una costante attenzione alla crescita del capitale umano.

Nella loro massima estensione, gli stessi sono composti da una componente fissa (Retribuzione Annuale Lorda – R.A.L.), da una quota variabile (Premio Aziendale di Rendimento - PAR) e dai “benefits”. Di seguito si evidenziano, per ciascuna sotto-categoria, gli elementi fondamentali che ne caratterizzano l’articolazione.

4.2. La remunerazione fissa

La componente fissa, definita dalla contrattazione nazionale (CCNL) in base ai livelli di inquadramento, è integrata in sede di contrattazione aziendale (CIA) attraverso un complesso organico di interventi tesi a sostenere la crescita professionale delle risorse e definiti nell’ambito delle relazioni industriali.

Partendo dai Dirigenti, per i quali la normativa contrattuale prevede minimi tabellari di poco superiori a quelli dei Quadri Direttivi, il Gruppo MPS ha sviluppato un processo di “personalizzazione” graduale, partendo dai nominativi che svolgono gli incarichi di rilievo più elevato, che permette di correlare l’assetto retributivo al diverso “peso” all’interno dell’organizzazione aziendale.

La definizione dei singoli valori della RAL dei Dirigenti, unitamente alla percentuale massima di variabile, è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, che in sede di determinazione tiene conto dell’importanza dei ruoli, delle caratteristiche individuali e dei valori medi di mercato delle posizioni organizzative per comparto di attività. Anche gli assetti retributivi del Top Management (Direttore Generale, Vice Direttori Generali e Dirigenti Responsabili di Direzione della Capogruppo Bancaria) sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, ma su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Un iter particolare è seguito per Dirigenti delle funzioni di controllo aziendale, la definizione del cui assetto economico è competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno. Nelle società del Gruppo, solo per i Responsabili tale

determinazione è competenza del Consiglio di Amministrazione della Società (sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno, ove esistente), su proposta del Presidente della Controllata, sulla base delle linee guida di Gruppo e sentito l'orientamento espresso dalla funzione Risorse Umane della Capogruppo.

Con riferimento ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, il riconoscimento di un "maggior trattamento economico" (MTE), permette di pervenire ad una migliore correlazione tra gradi, posizioni organizzative e relative retribuzioni, mentre al personale appartenente ai Quadri Direttivi di livello più basso (QD1 – QD2) ed alla 3^ Area Professionale, vengono corrisposti incrementi economici scaglionati nel tempo, fino al diciassettesimo anno di servizio, riassorbibili in caso di passaggio al livello superiore (QD3).

Infine, con riferimento ai neoassunti con il contratto di Apprendistato (2^ Area Professionale), il relativo salario viene maggiorato, rispetto al valore tabellare nazionale, al fine di parificare sul piano economico risorse che svolgono ruoli di base analoghi all'interno della Rete.

Le tabelle che seguono riportano i livelli medi retributivi di Gruppo³ e di Banca per quanto riguarda la parte fissa del salario (importi in euro):

Gruppo MPS

	N° Risorse	Media
Top Management	7	775.528
Altri Dirigenti	486	133.561
PRIVATI	231	126.167
CORPORATE	75	140.257
ALTRE ATTIVITA'	180	140.289
Quadri Direttivi & Aree Professionali	30.191	45.140
PRIVATI	23.219	43.929
CORPORATE	935	52.573
ALTRE ATTIVITA'	6.036	48.644
30.684		

³ Escluso il personale estero assunto in loco e quello di MPS Tenimenti.

Banca MPS

	N° Risorse	Media
Top Management	7	779.103
Altri Dirigenti	328	131.199
PRIVATI	172	124.164
CORPORATE	29	124.070
ALTRE ATTIVITA'	127	142.355
Quadri Direttivi & Aree Professionali	22.111	45.173
PRIVATI	19.238	44.251
CORPORATE	248	57.995
ALTRE ATTIVITA'	2.625	50.715
22.446		

Gli assetti remunerativi dei Promotori Finanziari – disciplinati da Contratti di Agenzia - sono composti, nella loro configurazione fondamentale, dalle “provvigioni dirette” (legate all’attività di collocamento) e dalle “provvigioni di gestione” (legate all’attività di gestione della clientela nel tempo). I relativi importi hanno come base di calcolo una percentuale (c.d. pay-out) del ricavo Banca (c.d. pay-in) e sono differenziati in livelli determinati sulla base dei volumi complessivi, della redditività e della qualità globale della raccolta di ciascun promotore.

Per i ruoli manageriali, la remunerazione è legata all’attività di coordinamento delle risorse: in aggiunta alle eventuali provvigioni dirette sul portafoglio personale sono corrisposte provvigioni di supervisione (c.d. “overrides”), interamente variabili e calcolate in funzione del pay-out prodotto da ciascun promotore coordinato.

Per il Responsabile Nazionale della Rete è previsto un corrispettivo annuale comprensivo di un fisso a titolo di minimo garantito, di incentivi provvigionali collegati ad indicatori di fatturato commerciale e di redditività ed incentivi legati alla crescita della raccolta complessiva nell’arco di durata del contratto; l’ammontare globale è contenuto entro un importo massimo.

4.3. La remunerazione variabile

La componente variabile è articolata in due componenti: il Premio Aziendale di Rendimento (“PAR”) erogato annualmente, ad iniziativa aziendale, attraverso il sistema incentivante; il Premio Aziendale (ex“VAP”), definito - in termini di valori e modalità di calcolo - dalla contrattazione aziendale integrativa.

Nessuna componente variabile viene erogata a dipendenti con provvedimenti disciplinari e/o valutazioni professionali negative.

4.3.1. Il Premio Aziendale di Rendimento e il Sistema Incentivante

Il PAR viene erogato in funzione del livello di raggiungimento, da parte del Gruppo nel suo complesso e delle singole realtà che ne fanno parte (unità di business di Rete, strutture centrali, società

controllate), di “mix obiettivi” (indicatori e relativi pesi percentuali) qualificanti del Budget, definiti di anno in anno, che esprimono i profili tecnici fondamentali del Gruppo stesso.

La pianificazione del sistema incentivante annuale prende avvio con la determinazione ad inizio esercizio dell'ammontare complessivo di retribuzione variabile (“bonus pool”). Detto stanziamento è stabilito a livello consolidato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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. Il “bonus pool” si colloca generalmente attorno al 2% dei ricavi al netto delle rettifiche di valore su crediti ed attività finanziarie; è ovviamente ricompreso nel valore prefigurato per i costi di personale, dei quali costituisce una quota relativamente contenuta (di norma il 3% circa). La sua erogabilità è soggetta ad una apertura subordinata a condizioni di performance (“gate”), stabilite contestualmente allo stanziamento dallo stesso Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Il quantum erogabile è invece determinato *ex-post* sulla base di criteri che correlano il livello di raggiungimento del “mix di obiettivi” di Gruppo, anch'essi stabiliti in sede di stanziamento del bonus pool, ad una quota-parte di bonus pool.

La distribuzione interna 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 gli assorbimenti patrimoniali (esposizione ai rischi).

Al riguardo, uno dei temi fondamentali richiamati nelle disposizioni di vigilanza del 30 marzo 2011, fortemente incentrate sulla remunerazione variabile, è la maggiore propensione del sistema incentivante a tener conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione, ai livelli di liquidità espressi.

Su questo fronte è stato rafforzato, nell'ambito della pianificazione operativa, il peso relativo agli indicatori di correzione per il rischio, cui viene agganciata la componente variabile del salario. Questo passaggio è stato realizzato all'interno del processo di Budget 2011, ove tali indicatori hanno raggiunto una incidenza significativa, seppur differenziata (tra il 40% ed il 100%) in funzione delle diverse linee di business: in pratica tutti gli obiettivi contenuti nel Budget di Gruppo sono governati da logiche *risk-adjusted* proprie di un processo di allocazione del capitale economico che tiene conto dei rischi assunti in un orizzonte temporale non breve. Tale impostazione è stata successivamente declinata nelle “schede obiettivo” (individuali e di struttura) assegnate ai fini del sistema incentivante.

Con riferimento al sistema incentivante delle risorse di Rete, volto ad 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, è stato accresciuto il peso assegnato agli indicatori di qualità e conformità.

A corredo del processo di pianificazione del sistema incentivante vengono definiti i bonus “teorici” di pertinenza delle singole risorse, partendo da “valore base” differenziati per ruolo che tengono conto delle medie di mercato.

Di seguito si descrivono, per livello inquadramentale, la struttura e le modalità di determinazione della componente variabile della remunerazione.

4.3.1.1. Dirigenti

- *Dirigenti Strategici ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e "Personale più rilevante"*

Elemento portante delle disposizioni di vigilanza del 30 marzo 2011, insieme all'attenzione al rischio, è la rimodulazione del variabile del management, con particolare riferimento a quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo, appunto il "personale più rilevante".

Il primo passo di allineamento al nuovo quadro normativo è stata pertanto l'individuazione dei nominativi da includere nel suddetto perimetro.

Allo scopo la Banca si è avvalsa di un processo di auto-valutazione basato su elementi organizzativi oggettivi quali l'apicalità della posizione ricoperta, l'autonomia deliberativa in termini di rischio di credito, i limiti operativi stabiliti per le altre tipologie di rischio, l'appartenenza a organismi collettivi con autonomia deliberativa in materia di rischio (es. Comitati Credito, Finanza, ecc.): ne è emerso a livello di Gruppo un perimetro composto da n. 22 nominativi - di cui 7 Top Manager e 15 Risk Takers (persone che direttamente o indirettamente impattano in misura significativa sul profilo di rischio del Gruppo). Tuttavia, poiché nell'individuazione dei risk takers le disposizioni invitano le banche a fissare *"idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto....."*, è stata individuata una soglia di significatività della retribuzione complessiva (fisso + variabile) pari a 350.000 euro ed un variabile $\geq 50\%$ della RAL (unica forzatura, in considerazione delle responsabilità di fronte alle autorità di vigilanza dei rispettivi Paesi di insediamento, i Direttori Generali delle due banche estere del Gruppo).

Dall'applicazione dei suddetti criteri combinati è emerso, con riferimento all'assetto organizzativo al tempo vigente ed ai correlati incarichi, un perimetro composto da n. 22 nominativi così suddiviso:

- Top Management (7 nominativi): Direttore Generale della Capogruppo, Vice Direttori Generali, e Responsabile Credito e Mercati del Territorio Privati con funzione di Sostituto del Responsabile di Direzione;
- Risk Takers (15 nominativi), elencati nello schema che segue:

RISK TAKERS <i>(data di riferimento : marzo 2011)</i>	
<i>INCARICO</i>	<i>COGNOME NOME</i>
Resp. Direzione Governo del Credito	POMPEI GIANCARLO
Resp. Direzione Finanza	BALDASSARRI GIAN LUCA
Amm. Del. Consorzio Operativo di Gruppo	CASTAGNINI MASSIMO
DG MPS Biverbanca	BARBARULO ANGELO
DG MPS Capital Services	PERNICI GIORGIO
Resp. Area Grandi Gruppi	MANFRIANI PIERO
Resp. Area Tesoreria e Capital Managment	MOLINARI MASSIMO
VDG MPS Capital Services	VITTO FEDERICO
VDG MPS Capital Services	GORI GABRIELE
VDG MPS Capital Services	MANCINI CARMINE
DG MPS Leasing & Factoring	MACCHIOLA GIUSEPPE
DG Consum.it	POLETTA ANDREA
DG MPS Gestione Crediti Banca	IOSCO GIUSEPPE
DG Monte Paschi Banque	BONUCCI ROBERTO
DG Banca Monte Paschi Belgio	GIANNOTTI FABIO

Per tali figure si è resa necessaria anzitutto la definizione del livello massimo di retribuzione variabile espresso in percentuale sulla componente fissa: per il Top Management, già destinatario di una componente di m/l termine, l'impostazione prescelta è stata quella di un valore massimo del variabile sul fisso del 150%; per i Risk Takers la percentuale massima di variabile sul fisso è stata fissata all'80%. Nel rispetto dei suddetti limiti, è previsto che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisca per ogni esercizio, in una logica di coerenza e compatibilità economica e finanziaria, la percentuale massima di riferimento annuale.

Riguardo allo schema di differimento, anche in questo caso si è scelto di differenziare nell'ambito del "personale più rilevante" tra il Top Management, per il quale è stato stabilito il differimento a tre anni del 60% dell'intera componente variabile, e gli altri soggetti (risk takers), per i quali è stata ritenuta congrua una quota del 50%.

In allineamento alle più volte citate disposizioni, la Banca ha anche stabilito di corrispondere a tutto il "personale più rilevante" la quota differita in un'unica soluzione alla fine del triennio di differimento, 1/3 cash e 2/3 in azioni. La parte up-front sarà corrisposta al 50% in cash ed al 50% in azioni.

Al fine di rafforzare il legame tra compensi e interessi di lungo termine della Banca, è stato inoltre stabilito che gli strumenti finanziari assegnati up-front siano soggetti ad un periodo di retention (divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento) non inferiore a 2 anni, che si riduce ad un anno nel caso degli strumenti finanziari corrisposti alla fine del periodo di differimento.

Infine, poiché la sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine è uno dei principi fondamentali del nuovo impianto regolamentare, la Banca ha individuato dei meccanismi di correzione ex post, idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, da attivare

sulla componente differita della remunerazione variabile. Alcuni esempi sono forniti da indicatori quali il Tier 1, il Grado di copertura delle sofferenze, l'Utile Netto.

Al riguardo, è stabilito che la quota di premio differita venga corrisposta per intero ove i risultati - rilevati dall'ultimo Bilancio approvato dall'Assemblea - soddisfino integralmente i "valori soglia" definiti anno per anno dal Consiglio su tre indicatori di sostenibilità strutturale; al 50%, se raggiunti i "valori soglia" su almeno due indicatori, azzerato in ogni altra ipotesi. La stessa sarà erogata a condizione che il dipendente non abbia nel frattempo lasciato il servizio per dimissioni ovvero mediante risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale per giustificato motivo.

Il prospetto che segue sintetizza il funzionamento della nuova struttura del premio variabile del "personale più rilevante":

Cluster di personale più rilevante	% Max di variabile	QUOTA UP-FRONT	QUOTA DIFFERITA	Erogazione componente differita	MECCANISMI DI MALUS
TOP MANAGEMENT	150%	40%	60%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	Mix di indicatori da rilevare alla fine del periodo di differimento (es. Tier1, liquidità, ecc.)
ALTRI RISK TAKERS	80%	50%	50%	Unica soluzione a 3 anni : 1/3 in cash e 2/3 in azioni	

Per la determinazione del bonus effettivo di questi soggetti restano confermati i seguenti criteri:

- per il 70%, al raggiungimento in un "mix" personale di indicatori di performance, individuati tra gli obiettivi qualificanti del budget annuale. Il suddetto "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, acquisito a tal fine il parere del Comitato per la Remunerazione.

Fra i Dirigenti Strategici ai sensi dell'art. 123-ter del TUF figura il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili, non soggetto, per quanta riguarda la componente variabile della remunerazione, alle modalità stabilite per il "personale più rilevante" (cfr. paragrafo "Funzioni di Controllo Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili")

- *Altri Dirigenti*

Sui Dirigenti non annoverabili fra il "personale più rilevante", l'impatto delle nuove disposizioni ha riguardato la percentuale annuale massima di variabile, stabilita – in coerenza con i valori del "personale più rilevante" – pari al 50% della retribuzione lorda. Non si applicano per queste figure, le

norme sulle modalità previste per il “personale più rilevante” (differimento e pagamento in strumenti finanziari).

La determinazione del bonus di questi Dirigenti è la risultante di:

- una prima quota, c.d. “quantitativa”, correlata al raggiungimento della scheda obiettivo di struttura in fase di definizione del Budget; tale quota è calcolata in base al livello di conseguimento del mix obiettivi applicando appositi criteri di correlazione;
- una seconda quota, c.d. “qualitativa”, derivante dalla valutazione dei comportamenti manageriali.

Per tutti i ruoli dirigenziali – ricompresi o meno nel personale più rilevante – l’aliquota potenziale massima di variabile viene stabilita di anno in anno in correlazione all’entità del montepremi aziendale complessivo effettivamente distribuibile nell’esercizio di competenza, nel rispetto dei limiti di compatibilità economica e finanziaria stabiliti dal Consiglio.

- *Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili*

Al fine di evitare il conflitto di interesse che originerebbe da trattamenti retributivi e incentivanti collegati ai risultati economici della Banca, l’Assemblea già dal 2009 ha stabilito di escludere i Dirigenti Responsabili delle Funzioni di Controllo ed il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili dal sistema incentivante, 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 recentemente estesa anche ai Dirigenti responsabili di secondo livello delle funzioni di controllo (Servizi della Capogruppo Bancaria e Responsabili delle funzioni nelle società controllate).

4.3.1.2. Quadri Direttivi e Aree Professionali

All’apertura del sistema incentivante, i bonus teorici associati a ciascuna risorsa operativa (per ruolo e/o grado) vengono riparametrati in base al livello di conseguimento da parte della relativa struttura di appartenenza del “mix indicatori” (schede obiettivo) assegnato alla stessa ad inizio esercizio. Il passaggio finale, che di norma può modificare il premio come sopra determinato entro un range positivo o negativo prestabilito, consiste nell’apprezzamento del contributo individuale ai risultati ottenuti in termini di qualità dei comportamenti professionali/manageriali (parte qualitativa) . La valutazione, a cura del responsabile di struttura, è effettuata in logica di selettività e di centralità del merito.

La normativa contrattuale interna (CIA) stabilisce peraltro per queste categorie contrattuali alcuni “vincoli” da rispettare in fase di erogazione, tesi soprattutto a tutelare il principio della “coesione” all’interno della struttura. Tale normativa conduce, in sintesi, ad assicurare la partecipazione di ciascun dipendente alla distribuzione, con un livello minimo di premio differenziato per categoria professionale, nonché a fissare valori massimi di premio, che incidono soprattutto per le Aree professionali, ove è previsto un limite individuale che può essere superato per una parte limitata (2%) dei dipendenti.

Le risorse operative in organico alle Funzioni di Controllo sono “premate” sulla base di indicatori quantitativi e qualitativi propri della funzione e comunque indipendentemente dai risultati conseguiti dalle aree della Banca soggette al loro controllo.

4.3.1.3. Promotori Finanziari

Per questo ramo di azienda, è ancora in corso di definizione il quadro normativo di settore. Al momento restano pertanto confermate le dinamiche retributive in essere.

Il sistema incentivante della Rete di Promozione Finanziaria, formalmente previsto dal contratto di agenzia del Promotore, mira a stimolare i singoli promotori nel perseguimento di obiettivi di portafoglio e reddituali attraverso lo sviluppo del modello di consulenza avanzata in uso presso il Gruppo MPS (che, partendo dal profilo di rischio del cliente, prevede la condivisione di strategie di investimento coerenti con i suoi obiettivi). In tale ambito è prevista anche la correlazione a parametri qualitativi relativi alle attività di formazione seguite dal promotore nel corso dell'anno. Per i Product Manager dei prodotti di erogazione (mutui e prestiti personali) è allo studio l'introduzione di obiettivi di miglioramento della qualità del credito, anche se la valutazione del merito creditizio delle operazioni di impiego resta di esclusiva competenza della Banca.

4.3.1.4. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca si avvale, in misura estremamente limitata, di "collaborazioni coordinate e continuative", secondo lo schema previsto dalla normativa (cd. Legge Biagi). Il ricorso a tali prestazioni è riservato ad esigenze straordinarie (es. supporto a progettualità particolari), circoscritte nel tempo (massimo 12 mesi) e per professionalità caratterizzate da forti competenze ed esperienze sulle materie. I corrispettivi economici sono determinati in logica di assoluta moderazione e nel rispetto degli stanziamenti di anno in anno stabiliti.

4.3.2. Il Premio Aziendale (ex "VAP")

L'erogazione di questa componente, differenziata per categoria professionale e livello di inquadramento, si articola a sua volta in due distinte quote:

- la "parte A", distribuita "cash" insieme alla retribuzione ordinaria del mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di competenza, è ancorata all'andamento di indicatori che rivestono forte rilievo strutturale ;
- la "parte B", sotto forma di azioni della Banca vincolate per tre anni (Stock Granting), è corrisposta di norma nel mese di novembre dell'esercizio successivo a quello di competenza ed è legata al livello di raggiungimento dell'obiettivo reddituale di sintesi formulato nel Budget. Tale modalità di erogazione, in vigore dal 2001, risponde anche ad indirizzi di fidelizzazione del personale.

Entrambe le suddette componenti del Premio Aziendale presentano, in base alla normativa vigente, vantaggi per l'azienda sotto il profilo contributivo e per i dipendenti sul piano fiscale, con benefici più consistenti sul versante "Stock Granting".

4.3.3. Le erogazioni del PAR e del VAP di competenza 2010

Nel maggio 2011 è avvenuta l'erogazione del premio aziendale di rendimento di competenza 2010, anno in cui protrarsi di uno scenario macro economico e finanziario caratterizzato da notevoli e per

taluni aspetti “straordinarie” difficoltà, ha indotto ad adottare una impostazione particolare, in deroga alla metodologia fino ad allora posta in essere.

A consuntivo, in fase di stesura del “Progetto di Bilancio” del Gruppo, il Consiglio si è riservato di valutare - sulla base dei risultati economici e patrimoniali – la sussistenza delle condizioni tecniche per erogare premi al personale dipendente, stabilendo un “bonus pool” complessivo a livello consolidato sensibilmente inferiore rispetto a quello preventivato in sede di programmazione.

La relativa distribuzione è avvenuta ad approvazione del Bilancio da parte dell’Assemblea.

Le tabelle che seguono riportano i livelli medi erogati dei premi di competenza 2010 a livello di Gruppo e di Banca (importi in euro) :

Gruppo MPS

	Media
Top Management	254.643
Altri Dirigenti	21.196
PRIVATI	15.329
CORPORATE	33.323
ALTRE ATTIVITA'	23.704
Quadri Direttivi & Aree Professionali	2.085
PRIVATI	1.779
CORPORATE	7.111
ALTRE ATTIVITA'	2.483

Banca MPS

	Media
Top Management	255.417
Altri Dirigenti	19.067
PRIVATI	16.344
CORPORATE	15.011
ALTRE ATTIVITA'	23.681
Quadri Direttivi & Aree Professionali	1.940
PRIVATI	1.784
CORPORATE	4.065
ALTRE ATTIVITA'	2.878

Nel luglio 2011 si è dato corso al pagamento della parte A del Premio Aziendale (ex VAP) di competenza 2010, di cui riportiamo una sintesi dei valori medi erogati a livello di Gruppo e di Banca MPS :

Gruppo MPS

Media	
DIRIGENTI	4.837
QUADRI DIRETTIVI	2.570
AREE PROFESSIONALI	1.657

Banca MPS

Media	
AA.PP.	1.739
QQ.DD.	2.715
DIRIGENTI	5.199

A causa del mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo all'indicatore di produttività (risultato operativo netto), preso a riferimento dal Contratto Integrativo BMPS, non è stata erogata la parte B del Premio – Stock Granting.

4.4. 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. Rientrano in questo contesto, principalmente:

- contributo aziendale al Fondo al Fondo di Previdenza Complementare, previsto per tutti i dipendenti nella misura attuale del 2,5% del salario (fisso+variabile);
- Polizza Sanitaria, Polizza Infortuni (sul lavoro) e Polizza per Invalidità Permanente (Long Term Care), a favore dei dipendenti in servizio ed in quiescenza;
- fornitura dell'alloggio in sublocazione per le esigenze abitative personali e familiari , in caso di trasferimento ad iniziativa aziendale, ovvero indennità di pendolarismo;
- auto aziendale ad uso promiscuo, con oneri a carico della Banca , per i Dirigenti con trattamento “personalizzato” determinato dal Consiglio di Amministrazione e per i Direttori Territoriali (sia Dirigenti che Quadri Direttivi) in stretta correlazione alle esigenze mobilità sul territorio.

Infine, al personale sono accordate condizioni agevolate su operazioni bancarie (raccolta, finanziamento, servizio), definite tempo per tempo in accordo con le Organizzazioni Sindacali ed autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

4.5. Altre previsioni

Al fine di completare il trattamento delle figure apicali, sostenendone l'azione nel perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, è stata stabilita per il Direttore Generale – mediante delibera consiliare del 16/7/2009 - una clausola di “durata minima garantita” fino al 30/04/2012.

Tale clausola fa sì che in caso di recesso senza giusta causa da parte della Banca, comunicato in qualunque momento, prima della suddetta data, la Banca sarà tenuta a riconoscere al Direttore Generale, in unica soluzione, l'equivalente lordo - a titolo di indennità compensativa e risarcitoria - di quanto egli avrebbe globalmente percepito a titolo di RAL e PAR per il periodo residuale della "durata minima garantita". Ai soli detti fini, il bonus variabile di breve (PAR) sarà computato in misura corrispondente a quella di competenza dell'esercizio precedente all'uscita.

In ogni caso sarà corrisposto un importo non 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 (nella fattispecie 33 mensilità).

Inoltre, qualora dopo il 30/04/2012 e fino al 31/12/2013, si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro sempre ad iniziativa aziendale senza giusta causa, sarà ugualmente erogato al Direttore Generale un importo corrispondente al numero massimo di mensilità in quel momento spettanti a titolo di indennità supplementare ex art. 30 del vigente CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie strumentali.

Al verificarsi delle ipotesi sopra delineate, l'ammontare che risulterà dovuto sarà 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.

Questa impostazione, estesa anche ai Vice Direttori Generali in carica a tale data⁴, si pone in sintonia con quanto previsto nella Relazione sulle "Politiche di Remunerazione" (approvata dall'Assemblea il 29/4/2011) in tema di "riconoscimento di benefici economici tesi ad agevolare la cessazione anticipata dal servizio", ove si fa riferimento a valutazioni ispirate a principi di coerenza con il rapporto costi-benefici e con le normative che disciplinano i contratti di lavoro.

In linea generale, si determina 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.).

5. Le politiche di remunerazione nel 2011

5.1. L'implementazione delle disposizioni approvate dall'Assemblea il 29 aprile 2011

A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del 29 aprile u.s. del nuovo documento sulle politiche di remunerazione è stata avviata un'attività di coordinamento sul Gruppo al fine di condividere con tutte le Società controllate le relative logiche ed impostare con loro le linee attuative da intraprendere.

⁴ Dir. Fabrizio Rossi, Giuseppe Menzi, Antonio Marino e Nicola Romito

Tutte le Società hanno portato in approvazione alle rispettive Assemblee, previo passaggio in Consiglio di Amministrazione, il documento deliberato dall'Assemblea della Capogruppo.

Nella seduta del 21 luglio 2011, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato, previo parere del Comitato per la Remunerazione, l'allineamento – nei termini in precedenza descritti (cfr. cap.4.3.1.1) - della componente variabile della retribuzione relativa al “Top Management” - Direttore Generale, Vice Direttori Generali ed il Responsabile Credito e Mercati del Territorio - che conseguentemente è stato formalizzato tramite lettere contratto individuali.

In questo contesto, il Consiglio ha altresì autorizzato, a stralcio delle pregresse previsioni relative al sistema di medio - lungo termine attivato per il 2010 (delibera 9/9/2010), l'erogazione a favore dei suddetti Dirigenti di un importo in contanti attorno al 25% della retribuzione fissa, suddiviso in due quote, la prima nel 2011 e la seconda nel 2012; i valori in esame sono esposti nei prospetti allegati di cui alla sezione II.

In sequenza - sempre sentito il Comitato per la Remunerazione e nei termini descritti al sopra citato cap 4.3.1.1 - il Consiglio ha approvato l'allineamento della componente variabile attinente ai Risk Takers” (delibera dell'8.9.2011), che anche in questo caso è stato formalizzato tramite lettere contratto individuali.

Nei casi di Dirigenti in servizio presso società controllate si sono resi necessari ulteriori passaggi autorizzativi presso gli organi amministrativi (C.d.A.) delle società di appartenenza, che sono stati comunque espletati entro il 2011.

5.2. Il Sistema Incentivante 2011

Nella riunione del 13/1/2011, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato, insieme al progetto di Budget per l'esercizio gli elementi fondamentali della programmazione relativa al sistema incentivante 2011, armonizzati al nuovo contesto regolamentare che al tempo si stava delineando e che sarebbe stato recepito in via definitiva dall'Assemblea dei Soci nel successivo mese di aprile.

In questo quadro, è stata identificata per tutte le società del Gruppo, come condizione tecnica da soddisfare per l'erogazione dei premi, la realizzazione di un profilo di redditività tale da generare il rafforzamento del patrimonio ed una adeguata remunerazione del capitale investito. Il suddetto obiettivo non aveva valenza di previsione o di target, bensì individuava un livello assoluto prefigurabile per garantire la situazione di equilibrio sopra enunciata. Tale condizione è stata richiamata, su indicazione della Capogruppo, anche nei documenti sottoposti dalle singole società controllate all'approvazione dei rispettivi Consigli nella fase di programmazione del sistema incentivante aziendale.

Al suo conseguimento sarebbe stato collegato un “bonus pool” (montepremi) complessivo a livello di Gruppo nell'ordine di 60 milioni di euro, da intendersi come un limite al di sotto del quale il numero dei percettori renderebbe difficile una distribuzione efficace sotto il profilo motivazionale. Per valori di utile netto superiori, il montepremi sarebbe salito proporzionalmente, fino ad un massimo di 70 milioni di Euro.

La relativa ripartizione per singola azienda sarebbe avvenuta in ragione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi di pertinenza e di contribuzione ai risultati del Gruppo e la suddivisione tra le singole funzioni/aree di business apprezzando le performance interne (schede obiettivo) con riferimento al percorso di crescita strutturale contenuto nelle linee guida del Budget 2011.

All'interno degli ISP 2011, utilizzati per le schede obiettivo assegnate alle varie strutture, sono stati maggiormente valorizzati quegli indicatori che indirettamente valutano la capacità di preservare la qualità degli assets nel tempo (es. la qualità del portafoglio crediti, sia in ottica di flussi di partite deteriorate che in ottica di perdita attesa prospettica; l'equilibrio finanziario di liquidità).

Le schede obiettivo sono state comunicate a tutte le strutture del Gruppo agli inizi del mese di giugno, con un ritardo, rispetto ai tempi consueti, da ricondurre all'emanazione delle nuove disposizioni (avvenuta alla fine del primo trimestre), al necessario passaggio assembleare (29/4/2011) ed alle sopra richiamate autorizzazioni da parte del Consiglio in ordine all'allineamento alla nuova metodologia per il "personale più rilevante".

Per quanto riguarda, in particolare, i Dirigenti ricompresi nel suddetto perimetro, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito - raccolto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione - la disciplina attuativa per il Sistema Incentivante 2011, mediante le delibere del 21 luglio 2011 (per il Direttore Generale e per i Vice Direttori Generali ed il Responsabile Credito e Mercati del Territorio) e dell'8 settembre 2011 (per i "Risk Takers").

Ferme restando le regole di funzionamento descritte al cap.4.3.1.1, il Consiglio ha definito:

1. la percentuale massima di variabile (in % sulla RAL), ai fini del calcolo del bonus complessivo, nel rispetto di criteri di compatibilità economica rispetto alla redditività attesa per il Gruppo ed al "bonus pool" programmato. Tale percentuale è stata fissata al:
 - 100% della RAL, quindi al di sotto del limite massimo contrattualizzato (150%), per il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali ed il Responsabile Credito e Mercati del Territorio;
 - in misure comprese tra il 50% ed il 60% per i "Risk Takers", anche in questo caso al di sotto del livello massimo previsto contrattualmente (80%).
2. il "mix obiettivi", che per il Direttore Generale coincidono con l'indicatore di performance (ISP) del Gruppo elaborato in sede di Budget, e per gli altri nominativi seguono una impostazione tesa di norma a valorizzare – su basi paritetiche – i risultati complessivi (ISP di Gruppo) e quelli delle singole "filiera" di responsabilità (ISP di linea)⁵;
3. i meccanismi di "malus" da rispettare per accedere alla seconda quota del premio (quella differita), configurando per l'intero perimetro del "personale più rilevante" i seguenti requisiti di sostenibilità strutturale:

⁵ Fatta eccezione per il Responsabile della Direzione C.F.O. non destinataria di obiettivi quantitativi specifici, in coerenza con le nuove disposizioni di vigilanza. Al Dirigente interessato è stato pertanto assegnato l'indicatore di performance (ISP) dell'intero Gruppo.

- patrimonializzazione: Tier 1 almeno in linea con il requisito richiesto dalla normativa di vigilanza;
- redditività netta: conseguimento di “utile netto d’esercizio” del Gruppo (Bilancio Consolidato), escluse eventuali partite straordinarie di entità rilevante, tale da generare il rafforzamento del patrimonio ed una adeguata remunerazione del capitale investito (tramite una distribuzione di dividendi agli azionisti a valere sul Bilancio Individuale);
- andamento del titolo: performance almeno in linea con i benchmark di settore (media maggiori competitors).

Ricordiamo che tale quota, effettuata la verifica sui valori del Bilancio 2014 approvato dall’Assemblea dei Soci, sarebbe stata corrisposta ai Dirigenti interessati trascorsi tre anni dalla data di approvazione del Bilancio stesso da parte dell’Assemblea, per intero ove i risultati, rilevati dall’ultimo Bilancio approvato dall’Assemblea, avessero soddisfatto integralmente i suddetti “valori soglia”; al 50%, se raggiunti i “valori soglia” su almeno due indicatori; azzerata in ogni altra ipotesi. Ciò a condizione che i Dirigenti stessi non avessero nel frattempo lasciato il servizio per dimissioni senza diritto alla erogazione pensionistica ovvero mediante risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale per giustificato motivo.

Premesso quanto sopra, i risultati economici conseguiti dal Gruppo nell’esercizio 2011, come emerge dal Progetto di Bilancio approvato dal Consiglio il 28/3/2012, non configurano il raggiungimento della condizione prestabilita in termini di utile netto a livello consolidato. Pertanto, relativamente all’esercizio di competenza 2011 non avrà luogo la corresponsione del Premio Aziendale di Rendimento, per nessuna azienda del Gruppo. Conseguentemente non si attiveranno, nel 2012, i meccanismi di determinazione e/o di distribuzione temporale descritti nel presente documento.

6. Il perimetro del “personale più rilevante”: composizione aggiornata

Nella riunione del 12 gennaio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la risoluzione del rapporto di lavoro, in via consensuale, con il Dottor Antonio Vigni, dal 2006 Direttore Generale della Banca. La Banca ha corrisposto al Dott. Antonio Vigni la somma lorda di 4.000.000 di euro a titolo di incentivo per agevolare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e quale integrazione del trattamento di fine rapporto, oltre alle competenze di fine rapporto, al TFR maturato e ad ogni altra spettanza prevista dalla legge e dal Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende di Credito.

L’entità dell’incentivo è stata individuata avendo presenti le previsioni contenute nel CCNL Dirigenti (Art.30) in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giustificato motivo, che stabiliscono un numero massimo di mensilità. Il relativo controvalore si sarebbe attestato, nel caso del Dott. Vigni, su un importo notevolmente superiore a quello come sopra definito a titolo di incentivo, che si pone in una linea di sostanziale coerenza con il trattamento praticato ai precedenti Direttori Generali della Banca.

In sintesi, si è mirato a coniugare – in tale passaggio - la politica di contenimento dei costi con l'obiettivo di assicurare al Dott. Vigni un adeguato riconoscimento per l'opera svolta in questi anni alla guida della Banca.

L'accordo stipulato prevede che all'esito del riconoscimento della suddetta somma il Dirigente si riterrà pienamente soddisfatto di ogni suo diritto o pretesa comunque collegata con il rapporto di lavoro e con la cessazione del medesimo.

Nella sopra citata seduta, il Consiglio ha nominato il Dottor Fabrizio Viola nuovo Direttore Generale con decorrenza 13 gennaio 2012. Le condizioni riportate nel contratto stipulato tra la Banca ed il Dott. Viola, in relazione al ruolo di Direttore Generale, confermano integralmente quelle che hanno disciplinato il rapporto di lavoro con il precedente Direttore Generale, Dott. Antonio Vigni in termini di retribuzione fissa (R.A.L. 1,4 milioni di euro)⁶, retribuzione variabile, “benefits” e “durata minima garantita”. E' stato inoltre previsto il riconoscimento, all'atto di costituzione del rapporto di lavoro, di un “bonus ingresso” pari a 140.000 euro lorde.

Tenuto altresì conto dell'uscita dal servizio di altri nominativi inclusi fra il “personale più rilevante” -il Responsabile dell'Area Grandi Gruppi, Dottor Piero Manfriani⁷ (con decorrenza 1.12.2011 per pensionamento); il Responsabile della Direzione Finanza, Dottor Gianluca Baldassarri⁸ (dal 23.2.2012 per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) - in base ai criteri stabiliti dall'Assemblea, il perimetro in esame risulta attualmente così composto:

⁶ Pari a quella accordata al Dott. Vigni con delibera del 16/7/2009.

⁷ Sostituito nell'incarico da Dirigente che presenta attualmente livelli retributivi inferiori ai minimi individuati dal Gruppo come requisiti essenziali per l'appartenenza al perimetro del “personale più rilevante”.

⁸ Sostituito ad interim nell'incarico di Responsabile della Direzione Finanza dal Direttore Generale Dott. Viola.

PERSONALE PIU' RILEVANTE (data di riferimento : marzo 2012)		
	<i>INCARICO</i>	<i>COGNOME NOME</i>
1	Direttore Generale	VIOLA FABRIZIO
2	V.D.G. Vicario - Resp. Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Logistico Imm.	ROSSI FABRIZIO
3	V.D.G. - Responsabile Direzione Privati	ROMITO NICOLINO
4	V.D.G. - Responsabile Direzione Corporate	MARINO ANTONIO
5	V.D.G. - Responsabile Chief Financial Officer	MASSACESI MARCO
6	V.D.G. - Direttore Generale Banca Antonveneta	MENZI GIUSEPPE
7	Resp. Credito e Mercati del Territorio	BARBIERI GIANCARLO
8	Resp. Direzione Governo del Credito	POMPEI GIANCARLO
9	Amm. Del. Consorzio Operativo di Gruppo	CASTAGNINI MASSIMO
10	DG MPS Biverbanca	BARBARULO ANGELO
11	DG MPS Capital Services	PERNICI GIORGIO
12	Resp. Area Tesoreria e Capital Management	MOLINARI MASSIMO
13	VDG MPS Capital Services	VITTO FEDERICO
14	VDG MPS Capital Services	GORI GABRIELE
15	VDG MPS Capital Services	MANCINI CARMINE
16	DG MPS Leasing & Factoring	MACCHIOLA GIUSEPPE
17	DG Consum.it	POLETTO ANDREA
18	DG MPS Gestione Crediti Banca	IOSCO GIUSEPPE
19	DG Monte Paschi Banque	BONUCCI ROBERTO
20	DG Banca Monte Paschi Belgio	GIANNOTTI FABIO

SEZIONE II

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

Come anticipato nella Sezione I, sulla base del Progetto di Bilancio 2011, la corresponsione del Premio Aziendale di Rendimento di competenza 2011 non avrà luogo per nessuna azienda del Gruppo. Ne consegue che i dati relativi alla componente variabile di competenza 2011 richiesti nelle tabelle non sono valorizzati.

Si comunica, inoltre, che presso il Gruppo non sono attivi piani di *stock option*, né è prevista la loro attivazione.

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 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 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, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
• Prospetto A	Informazioni quantitative sul "personale più rilevante"	Banca d'Italia

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE 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 - 31/12/2011)

Nome e Cognome	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MUSSARI Giuseppe	Presidente	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				712.500,00 (A)	-	-	-	21,05	-	712.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				712.500,00	-	-	-	21,05	-	712.521,05	-	-
RABIZZI Ernesto	Vice Presidente Vicario	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				202.500,00	11.000,00 (1)	-	-	-	-	213.500,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				199.200,00 (2)	-	-	-	-	-	199.200,00	-	-
(III) Totale				401.700,00	11.000,00	-	-	-	-	412.700,00	-	-
CALTAGIRONE Francesco Gaetano	Vice Presidente	1/1 - 10/11/2011 (B)	26/01/2012 (C)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				145.862,00	-	-	-	15,35	-	145.877,35	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				145.862,00	-	-	-	15,35	-	145.877,35	-	-
BORGHI Fabio	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.500,00	-	-	-	21,05	-	93.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				117.528,77 (3)	-	-	-	-	-	117.528,77	-	-
(III) Totale				211.028,77	-	-	-	21,05	-	211.049,82	-	-
CAMPAINI Turiddo	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89.500,00	-	-	-	-	-	89.500,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.816,67 (4)	-	-	-	-	-	30.816,67	-	-
(III) Totale				120.316,67	-	-	-	-	-	120.316,67	-	-
CAPECE MINUTOLO Massimiliano	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.000,00	18.000,00 (5)	-	-	21,05	-	111.021,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				93.000,00	18.000,00	-	-	21,05	-	111.021,05	-	-
COSTANTINI Graziano	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.000,00	18.000,00 (6)	-	-	21,05	-	111.021,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				93.000,00	18.000,00	-	-	21,05	-	111.021,05	-	-
DE COURTOIS D'ARCOLLIERÈS Frédéric Marie	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				91.500,00	-	-	-	21,05	-	91.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				91.500,00	-	-	-	21,05	-	91.521,05	-	-
GORGONI Lorenzo	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.000,00	6.000,00 (7)	-	-	15,35	-	99.015,35	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				93.000,00	6.000,00	-	-	15,35	-	99.015,35	-	-
MONACI Alfredo	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.500,00	-	-	-	-	-	93.500,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				169.800,01 (8)	-	-	-	-	-	169.800,01	-	-
(III) Totale				263.300,01	-	-	-	-	-	263.300,01	-	-

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE 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 - 31/12/2011)

Nome e Cognome	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PISANESCHI Andrea	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				92.500,00	1.000,00 (9)	-	-	21,05	-	93.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				92.190,41 (10)	-	-	-	-	-	92.190,41	-	-
(III) Totale				184.690,41	1.000,00	-	-	21,05	-	185.711,46	-	-
QUERCI Carlo	Consigliere	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.000,00	-	-	-	-	-	93.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				49.768,58 (11)	-	-	-	-	-	49.768,58	-	-
(III) Totale				142.768,58	-	-	-	-	-	142.768,58	-	-
DI TANNO Tommaso	Presidente Collegio	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				142.000,00	-	-	-	21,05	-	142.021,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				101.947,95 (12)	-	-	-	-	-	101.947,95	-	-
(III) Totale				243.947,95	-	-	-	21,05	-	243.969,00	-	-
TURCHI Marco	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.500,00	-	-	-	21,05	-	93.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				19.824,16 (13)	-	-	-	-	-	19.824,16	-	-
(III) Totale				113.324,16	-	-	-	21,05	-	113.345,21	-	-
SERPI Paola	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2011	27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.500,00	-	-	-	21,05	-	93.521,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				93.500,00	-	-	-	21,05	-	93.521,05	-	-
BONELLI Francesco	Sindaco Supplente		27/04/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				63.164,79 (14)	-	-	-	-	-	63.164,79	-	-
(III) Totale				63.164,79	-	-	-	-	-	63.164,79	-	-
VIGNI Antonio	Direttore Generale	1/1 - 31/12/2011	//									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.400.000,04	-	- (D)	-	3.392,16	-	1.403.392,20	-	4.000.000,00 (15)
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.400.000,04	-	-	-	3.392,16	-	1.403.392,20	-	4.000.000,00
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		1/1 - 31/12/2011	//									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.647.772,19	-	- (E)	-	22.341,77	-	4.670.113,96	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				61.600,00 (16)	-	-	-	-	-	61.600,00	-	-
(III) Totale				4.709.372,19	-	-	-	22.341,77	-	4.731.713,96	-	-

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI , AL DIRETTORE GENERALE 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 - 31/12/2011)

(A) Polizze LTC e Sanitaria o Fringe Benefits

(A) Per quanto concerne, la quota parte degli emolumenti del Presidente eventualmente da attribuire con delibera del CdA (ai sensi della delibera assembleare del 25/6/2009 che ne ha definito l'assetto retributivo), il Presidente ha rinunciato a tale compenso per il 2010, che era stato fissato in € 150.000 lordi nel corso della seduta consiliare del 12/5/2011.

(B) Carica sospesa con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10/11/2011.

(C) Cessato dalla carica per dimissioni approvate dal Consiglio di Amministrazione il 26/1/2012.

(D) Premio di competenza dell'esercizio 2010 per € 450.900, erogato nel mese di maggio 2011, che include l'importo di € 205.000 quale quota-parte (50%) dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010. Si ricorda che il premio di competenza dell'esercizio 2009, erogato nel 2010, fu pari a € 800.000. Circa il tema dello "stralcio", si specifica che l'entrata in vigore delle nuove Politiche di Remunerazione deliberate dall'assemblea di aprile 2011, ha abrogato la precedente metodologia di variabile di medio-lungo termine, che sarebbe dovuta partire nel 2010 e che era già stata codificata per il top management. In tale contesto, è stata percorsa una soluzione "a stralcio" propria per il 2010 (il nuovo variabile parte dall'esercizio 2011), consistente nell'erogazione di un importo in contanti, "spalmato" su due anni (2011-2012) e calcolato in una logica di sconto e con le stesse riduzioni percentuali applicate al variabile di breve periodo.

(E) Premi di competenza dell'esercizio 2010 per € 1.579.700 totali, erogati nel mese di maggio 2011, che includono l'importo complessivo di € 577.500 quale quota-parte (50%) dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010. Si ricorda che i premi di competenza dell'esercizio 2009, erogati nel 2010, furono pari a € 2.256.667.

1) RABIZZI per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno;

2) RABIZZI da controllate, di cui:

€ 62.550,00	da Consum.it Spa per la carica di Presidente del CdA;
€ 74.900,00	da Consorzio Operativo Gruppo MPS per la carica di Presidente del Comitato dei Consorziati;
€ 45.150,00	da Banca Antonveneta Spa per la carica di Consigliere fino al 28/7/2011 e di Presidente dal 29/7/2011;
€ 11.100,00	da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Presidente;
€ 5.500,00	da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1/1/1991 per la carica di Consigliere;

3) BORGHI da controllate, di cui:

€ 60.500,00	da MPS Gestione Crediti Banca Spa per la carica di Presidente;
€ 5.500,00	da Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena per la carica di Consigliere;
€ 12.500,00	da Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca MPS Spa divenuti tali dall'1/1/1991 per la carica di Presidente;
€ 39.028,77	da MPS Leasing & Factoring SpA per la carica di Consigliere fino al 25/8/2011 e di Presidente dal 26/8/2011;

4) CAMPAINI da MPS Capital Services Banca per le Imprese Spa per la carica di Consigliere;

5) CAPECE MINUTOLO per la partecipazione a comitati, di cui:

€ 12.000,00	per la partecipazione al Comitato per il Contollo Interno;
€ 6.000,00	per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;

6) COSTANTINI per la partecipazione a comitati, di cui:

€ 12.000,00	per la partecipazione al Comitato per il Contollo Interno;
€ 6.000,00	per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;

7) GORGONI per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;

8) MONACI da controllate, di cui:

€ 104.200,01	da Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
€ 65.600,00	da MPS Immobiliare per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

9) PISANESCHI per la partecipazione al Comitato per il Controllo interno;

10) PISANESCHI da Banca Antonveneta Spa per la carica di Presidente fino al 28/7/2011;

11) QUERCI da controllate, di cui:

€ 44.812,33	da Banca Antonveneta Spa per la carica di Consigliere;
€ 4.956,25	da Monte Paschi Banque S.A.- Parigi per la carica di Consigliere (fino al 18/4/2011);

12) DI TANNO da controllate, di cui:

€ 67.350,00	da MPS Immobiliare Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
€ 34.597,95	da MPS Leasing & Factoring SpA per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

13) TURCHI da MPS Tenimenti Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

14) BONELLI da MPS Capital Services Banca per le Imprese Spa per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

15) Importo lordo corrisposto al Dott. Antonio Vigni a fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con BMPS, avvenuta anticipatamente il 12/1/2012, in aggiunta a quanto dovuto a titolo di TFR. Per maggiori ragguagli si rinvia alla Relazione di Bilancio - Fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio.

16) 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 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 - 31/12/2011)**

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	
VIGNI Antonio	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 09/09/2010	-	-	/ /	-	205.000,00 (1)	205.000,00 (1)(2)	-
		Piano B / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano C / /	-	-	/ /	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano B / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano C / /	-	-	/ /	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 09/09/2010	-	-	/ /	-	577.500,00 (1)	577.500,00 (1)	-
		Piano B / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano C / /	-	-	/ /	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano B / /	-	-	/ /	-	-	-	-
		Piano C / /	-	-	/ /	-	-	-	-

1) "Stralcio" della precedente metodologia di variabile di medio-lungo termine, approvata dal CdA il 9/9/2010 e abrogata a seguito dell'entrata in vigore delle nuove Politiche di Remunerazione deliberate dall'assemblea di aprile 2011. Importi deliberati dal CdA il 21/7/2011. (cfr. **Tabella 1** - note **D)** ed **E)**)

2) Importo riconosciuto nel mese di gennaio 2012.

Schema 7-ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

(dati al 31 dicembre 2011)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (*)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
CALTAGIRONE Francesco Gaetano	Vice Presidente	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	268.000.000 (a)	234.040.000	57.740.000	444.300.000 (a)
RABIZZI Ernesto	Vice Presidente	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	7.442	5.346	=	12.788
BORGHI Fabio	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	30.498 (b)	31.942	=	62.440 (b)
CAMPAINI Turiddo	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	150.000 (b)	108.000	=	258.000 (b)
CAPECE MINUTOLO Massimiliano	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	10.000	207.200	=	217.200
DE COURTOIS D'ARCOLLIERÉS Frédéric Marie	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	10.850	7.812	=	18.662
GORGONI Lorenzo	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	29.190.788	=	=	29.190.788
MONACI Alfredo	Consigliere di Amministrazione	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	5.201	3.744	=	8.945
DI TANNO Tommaso	Presidente del Collegio Sindacale	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	129.450	93.204	=	222.654
TURCHI Marco	Sindaco effettivo	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	38.000	27.360		65.360 (a)
LIACI Luigi	Sindaco supplente	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	140.000 66.000 (b)	100.800 47.520 (b)	=	240.800 113.520 (b)
VIGNI Antonio	Direttore Generale	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	274.867	464.364	=	739.231

(*) incluse quelle acquisite mediante aumento di capitale (luglio 2011)

(a) possesso indiretto piena proprietà tramite società controllate

(b) possesso del coniuge

Schema 7-ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(dati al 31 dicembre 2011)

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (*)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
9	Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA	1.271.013	1.606.355	=	2.877.368

(*) incluse quelle acquisite mediante aumento di capitale (luglio 2011)

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	
A. Amministratore delegato	-	-	-	-	-	-	-
B. Altri amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
C. Amministratori non esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
D. Direttore Generale	1	1.404.487	450.900 (A)	-	-	-	4.000.000,00 (B)
E. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	6	4.024.209	1.372.900 (C)	-	-	-	-
F. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	1.306.087 (D)	-	-	-	-	-
G. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	14	4.019.224	1.221.000	-	-	-	-
H. Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-	-

(*) Variabile di competenza dell'esercizio 2010 erogato nel corso del 2011.

(A) Include l'importo di € 205.000 quale quota-parte (50%) dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010. Circa il tema dello "stralcio", si specifica che l'entrata in vigore delle nuove Politiche di Remunerazione deliberate dall'assemblea di aprile 2011, ha abrogato la precedente metodologia di variabile di medio-lungo termine, che sarebbe dovuta partire nel 2010 e che era già stata codificata per il top management. In tale contesto, è stata percorsa una soluzione "a stralcio" proprio per il 2010 (il nuovo variabile parte dall'esercizio 2011), consistente nell'erogazione di un importo in contanti, "spalmato" su due anni (2011-2012) e calcolato in una logica di sconto e con le stesse riduzioni percentuali applicate al variabile di breve periodo.

(B) Importo lordo corrisposto al Dott. Antonio Vigni a fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con BMPS, avvenuta anticipatamente il 12/1/2012, in aggiunta a quanto dovuto a titolo di TFR. Per maggiori ragguagli si rinvia alla Relazione di Bilancio - Fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio.

(C) Include l'importo complessivo di € 577.500 quale quota-parte (50%) dello "stralcio" relativo al sistema di medio-lungo termine attivato per il 2010.

(D) Comprende indennità di posizione "Funzioni di Controllo";

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.

Fermo restando il mandato conferito al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione pratica ai principi nella stessa contenuti, come previsto dalle disposizioni di vigilanza, l'Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l'attuazione delle politiche adottate.