



**GRUPPOMONTEPASCHI**

*Direzione Generale*

*Presentazione di: Enrico Grazzini*

---

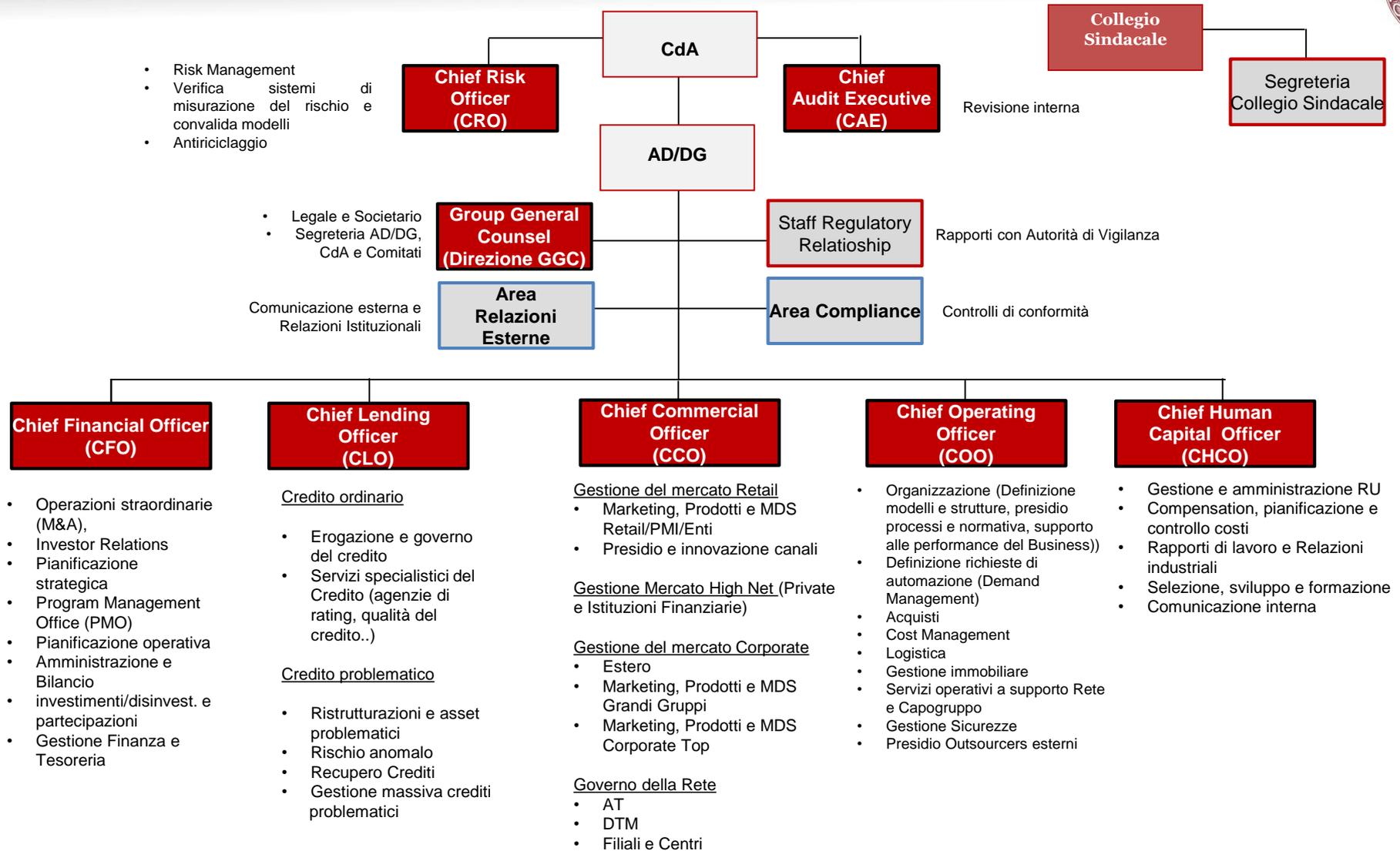
---

***Presentazione del nuovo  
assetto organizzativo della  
Capogruppo***

*Incontro con le Organizzazioni Sindacali*

*Procedura Sindacale Progetti di Piano  
Industriale 2016-2019*

# MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA CAPOGRUPPO IN VIGORE DAL 26/10/2016





La revisione organizzativa approvata dal CdA ha riguardato principalmente le seguenti filiere:

- **Chief Audit Executive (CAE)**
- **Direzione Group General Counsel (GGC)**
- **Chief Lending Officer (CLO)**
- **Chief Operating Officer (COO)**
- **Chief Human Capital Officer (CHCO).**

Si sono previsti interventi più limitati per le filiere di seguito indicate e legati sostanzialmente a variazioni di perimetro. Eventuali interventi di maggiore profondità potranno essere realizzati nei prossimi mesi:

- **Chief Risk Officer (CRO)**
- **Chief Financial Officer (CFO)**

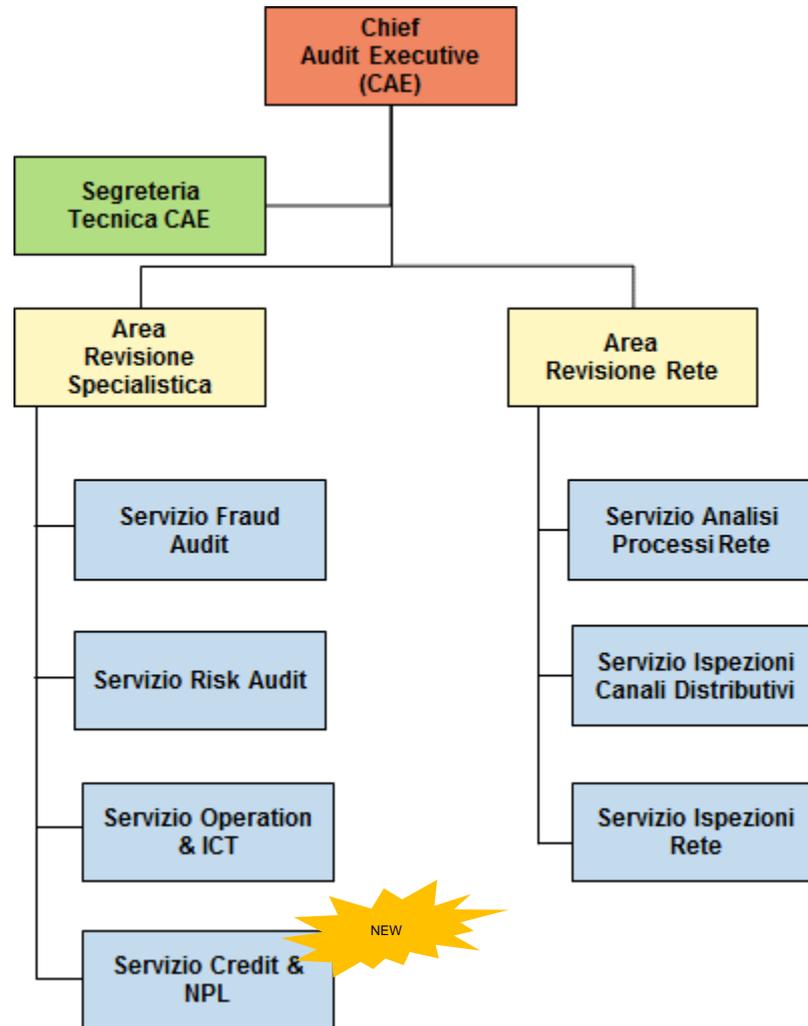


## Razionale

---

- 1 • **Riduzione dei riporti diretti al CAE**
  
- 2 • **Concentrazione presso un unico centro di responsabilità** (nuova Area Revisione Specialistica) delle strutture connotate da alto profilo specialistico e dalla focalizzazione su ambiti ben delineati
  
- 3 • **Migliore focalizzazione della costituenda Area Revisione Specialistica** su tematiche relative al presidio dei rischi di reato, sulle attività di detection e di indagine su reati e frodi interne.

# CHIEF AUDIT EXECUTIVE – ORGANIGRAMMA TO BE



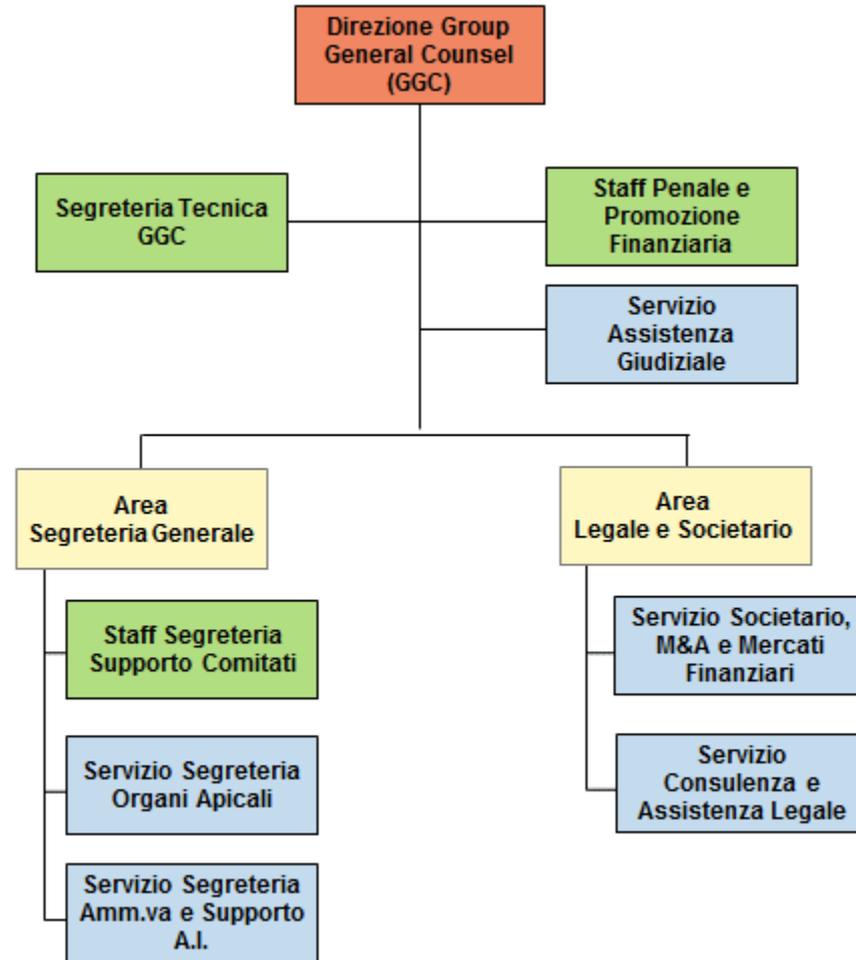


## Razionale

---

- 1 • **Riconduzione a diretto riporto della Direzione delle funzioni tecnico/specialistiche** con finalità di supporto e consulenza al GGC su tematiche di rilievo in materia di assistenza giudiziale.
- 2 • **Rafforzamento del modello di governance dell'Area Legale e Societario** attraverso il consolidamento di due centri di responsabilità distinti per missioni di assistenza e consulenza legale e di presidio della materia societaria.

# DIREZIONE GROUP GENERAL COUNSEL – ORGANIGRAMMA TO BE





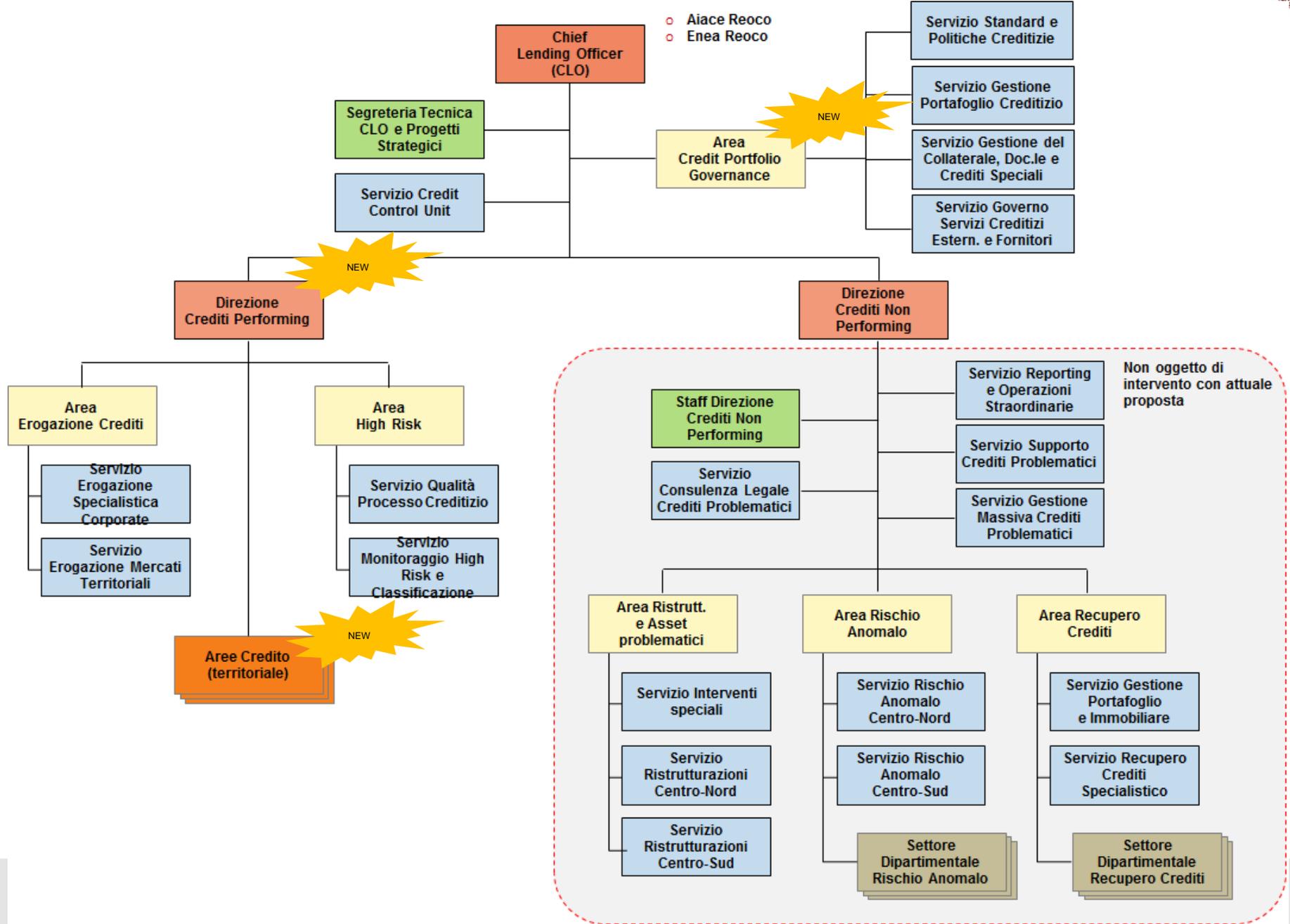
## Razionale

---

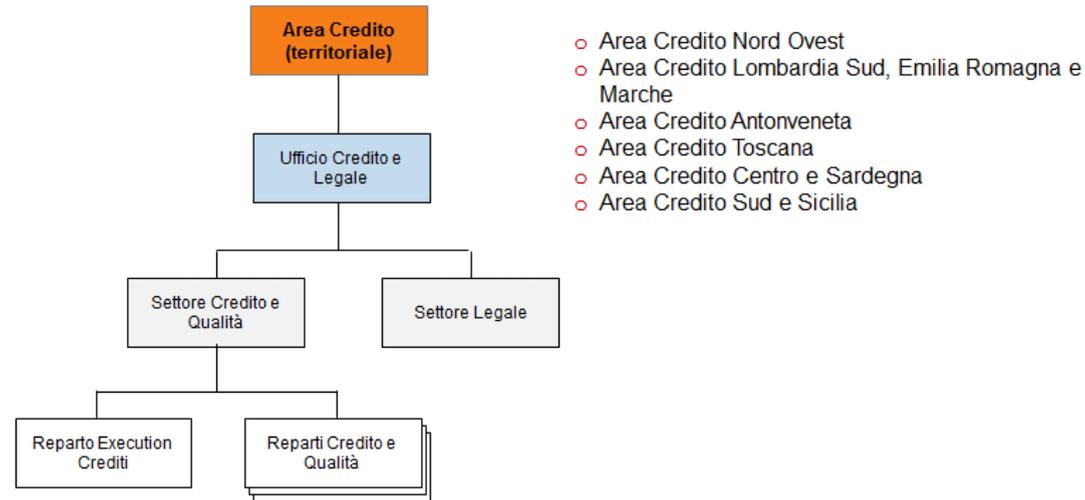
1

- **Forte modello di governance del Portafoglio Creditizio** e degli obiettivi di Piano Industriale con costituzione di:
  - **Area Credit Portfolio Governance** con responsabilità in materia di:
    - Policy, metodologie e procedure
    - Gestione attiva del portafoglio
    - Gestione accentrata delle attività di supporto e operations
    - Monitoraggio Outsourcer e gestione massiva credito problematico
  - **Credit Control Unit** con responsabilità di presidio e monitoraggio dei target individuati di rischio e di performance, attività di supervisione e coordinamento azioni di rimedio
  - **Segreteria Tecnica CLO e Progetti Strategici**
- **Due business line creditizie dedicate all'execution:**
  - **Direzione Crediti Performing** (ex Direzione Erogazione e Governo del Credito)
  - **Direzione Crediti non Performing** (ridenominazione dell'attuale Direzione Crediti & Asset Problematici non oggetto di intervento in questa fase)
- **Sei Aree Credito territoriali a riporto della Direzione Credit Performing e costituite in logica «mirroring» rispetto alle Aree tradizionali**

# CHIEF LENDING OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



## CHIEF LENDING OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



Si creano **6 nuove Aree Credito** (territoriali), con **trasferimento del riporto gerarchico degli Uffici Credito e Legale delle Aree Territoriali**, in assenza di mobilità territoriale delle risorse dedicate.



## Razionale

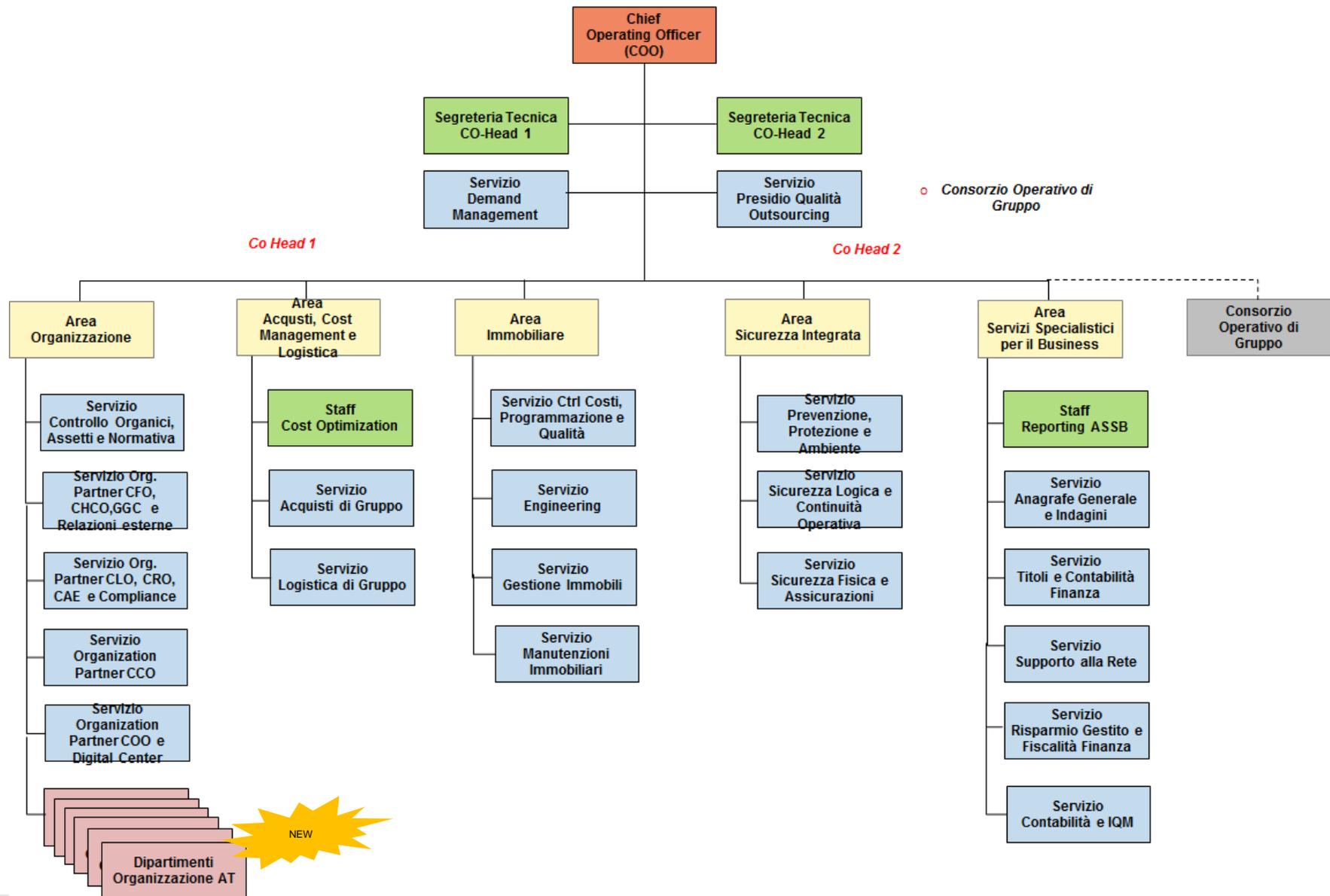
---

- 1 • Rafforzamento della strategia di **governo dell'insieme dei Costi Operativi**
- 2 • Focalizzazione del presidio dedicato alla **qualità dei servizi operativi ai clienti**
- 3 • Gestione integrata dei processi di **Back Office e di sviluppo dell'Information Technology**
- 4 • Valorizzazione del ruolo guida nella **semplificazione dei processi e delle procedure informatiche**
- 5 • **Razionalizzazione delle strutture in ottica di efficienza**

# CHIEF OPERATING OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



o Riporti societari





## Razionale

---

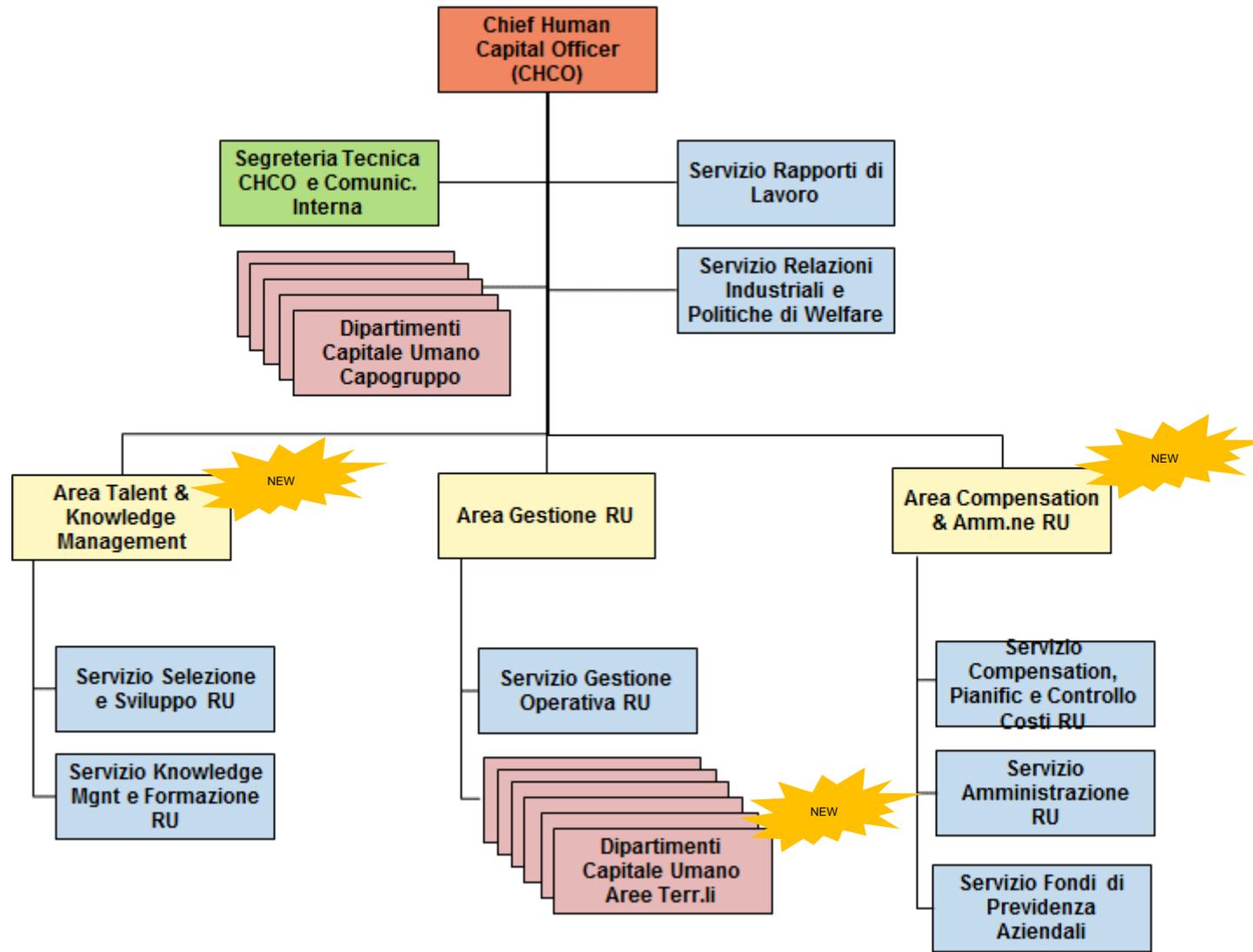
1

- **Riconduzione a diretto riporto del CHCO delle funzioni tecnico/specialistiche e dei Dipartimenti Capitale Umano Capogruppo**, con l'obiettivo di presidiare i processi di gestione delle risorse umane delle strutture centrali organizzati in logica di presidio del cliente interno

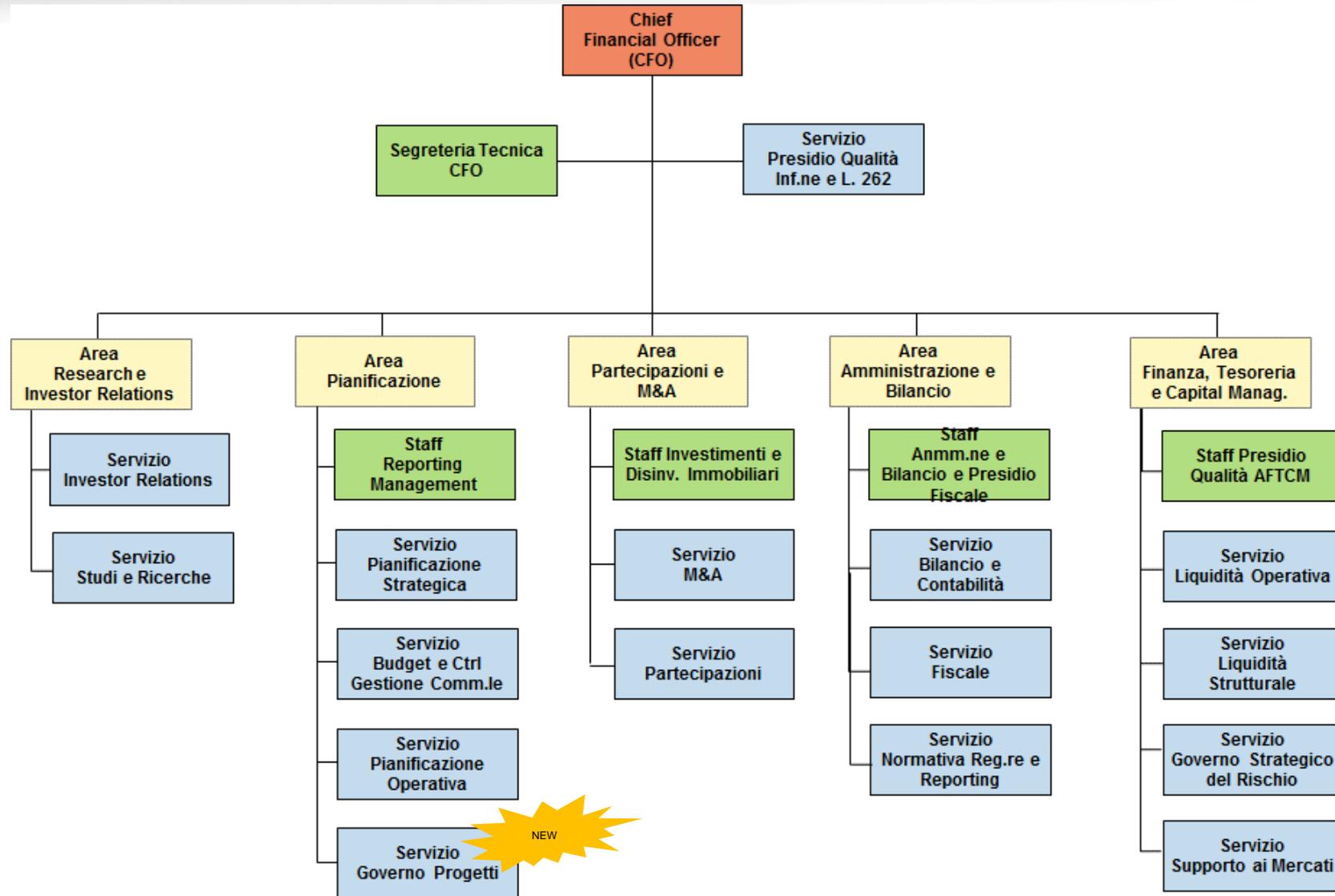
2

- **Costituzione di 3 strutture di line:**
  - **Area Gestione Risorse Umane** con a riporto i Dipartimenti Capitale Umano Aree Territoriali
  - **Area Talent & Knowledge Management** dedicata alle attività in ambito selezione, sviluppo e formazione
  - **Area Compensation e Amministrazione RU** dedicata alla gestione dei sistemi retributivi, agli adempimenti amministrativi del personale ed alla gestione amministrativa dei Fondi di Previdenza Aziendali.

# CHIEF HUMAN CAPITAL OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



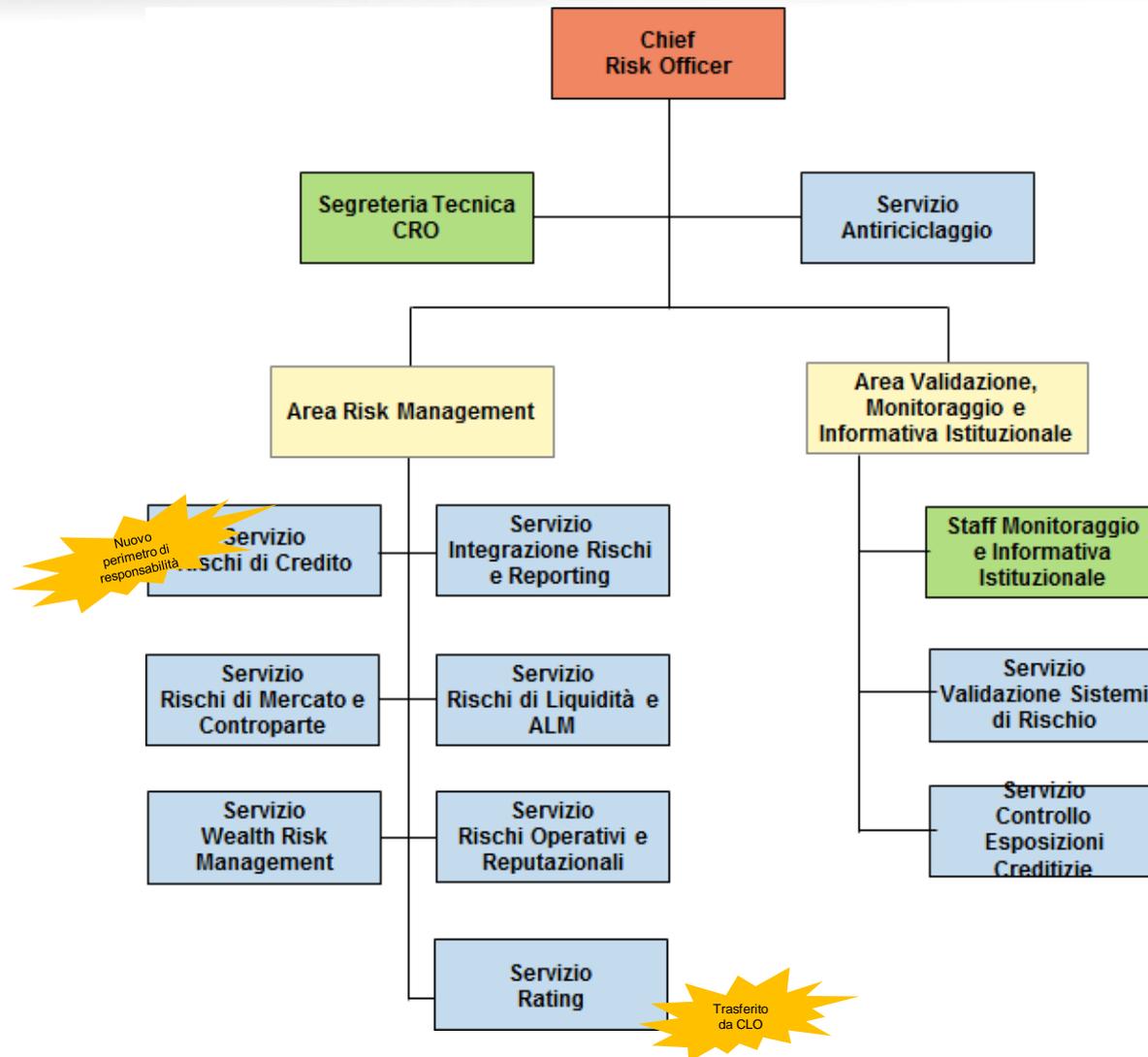
# CHIEF FINANCIAL OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



Si prevede il trasferimento della responsabilità di Governo Progetti (già deliberata il 14 ottobre) con costituzione del Servizio Governo Progetti all'interno di Area Pianificazione.

Si prevede inoltre l'eliminazione dello Staff Supporto Operazioni Straordinarie.

# CHIEF RISK OFFICER – ORGANIGRAMMA TO BE



Si prevede il trasferimento:

- **Dal CLO al CRO delle responsabilità di definizione e presidio delle metodologie di valutazione e delibera del rating**, con trasferimento del Servizio Rating e relative Agenzie di Rating
- **Dal CRO al CLO delle responsabilità in materia di politiche creditizie**, senza impatti sulle strutture ma con ridefinizione del perimetro di responsabilità del Servizio Rischi di Credito.



Si prevedono i seguenti ulteriori interventi

- **Rafforzamento del Governo Operativo di Gruppo**
  - I meccanismi di Governo Operativo di Gruppo saranno rafforzati attraverso l'estensione del riporto funzionale della Capogruppo verso le principali Controllate, con specifico riferimento alle seguenti funzioni:
    - Legale e Societario
    - Bilancio e Pianificazione
    - Organizzazione
    - Risorse Umane
- **Accentramento delle attività di segreteria esclusivamente a diretto riporto dei Chief Officers.**
  - Le risorse adibite in via esclusiva o prevalente a tale attività saranno gestite in logica di «pool» all'interno del cono di responsabilità dello stesso Chief e garantiranno il servizio anche ai Responsabili di Direzione.
- **Accentramento della gestione amministrativa delle risorse umane.**
  - L'attività sarà accentrata presso il CHCO/Amministrazione RU attraverso la costituzione di un «hub» specializzato e finanziato dalle risorse che al momento svolgono tale attività presso i Chief Officers/altre strutture.