



**ORIENTAMENTI PER GLI AZIONISTI
RELATIVI ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

19 FEBBRAIO 2026



INDICE

AVVERTENZA	3
1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3. GOVERNANCE E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA	6
5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA	7
6. REQUISITI INDIVIDUALI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA	9
7. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA	9
8. REQUISITI DI INDIPENDENZA	10
9. INCOMPATIBILITÀ	11
10. AUTONOMIA DI GIUDIZIO E ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE	11
11. DISPONIBILITA' DI TEMPO E LIMITI AL NUMERO DI INCARICHI	11
12. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA ED IDONEITÀ COMPLESSIVA	13
13. CARATTERISTICHE DEL PRESIDENTE E DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	17
14. MODALITÀ E TEMPISTICHE DELLA PROCEDURA DI NOMINA	18
ALLEGATO 1 – DESCRIZIONE COMPETENZE	19
ALLEGATO 2 - REQUISITI AMMINISTRATORI - RIFERIMENTI NORMATIVI	22
A) REQUISITI DI ONORABILITÀ	23
G) DISPONIBILITÀ DI TEMPO PER LO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI	32
H) LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	33
I) DIVIETO DI INTERLOCKING	34



AVVERTENZA

Gli Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. contenuti nel presente documento **aggiornano e sostituiscono** gli Orientamenti datati 13 febbraio 2026 messi a disposizione degli Azionisti il 14 febbraio 2026; gli Orientamenti di seguito riportati individuano, alla luce delle caratteristiche del settore in cui opera la Banca, i profili manageriali e professionali, nonché le competenze - considerando i criteri di diversità, anche di genere, ed i requisiti di indipendenza dei candidati - ritenuti utili per favorire le migliori proposte di composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Si invitano pertanto gli Azionisti che intendano presentare le liste dei candidati per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione a tenere conto esclusivamente degli Orientamenti contenuti nel presente documento così come aggiornati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione uscente.

1. PREMESSA

La normativa di vigilanza richiede che il Consiglio di Amministrazione, ai fini delle nomine dei propri componenti e tenuto conto della disciplina ad esso applicabile:

- identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi definiti dalla normativa, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche il “**Consiglio**” o l’”**Organo**” o “**CdA**”) di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**BMPS**” o la “**Banca**”), in vista del rinnovo dell’Organo per il triennio 2026-2028 e in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, e previsto dalle disposizioni delle Autorità di Vigilanza e dalla disciplina italiana ed europea applicabile in materia (cfr. successivo paragrafo 2), con il supporto del Comitato Nomine, ha identificato la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l’efficace assolvimento dei compiti e responsabilità affidati all’Organo dalla legge, dalla normativa di vigilanza e dallo Statuto sociale.

Il presente documento contiene, pertanto, gli Orientamenti predisposti dal Consiglio di Amministrazione di BMPS sulla composizione quali-quantitativa ottimale dello stesso Organo da mettere a disposizione degli Azionisti ai fini della presentazione delle liste e delle candidature nell’ambito della procedura di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione (di seguito gli “**Orientamenti**”) prevista per l’assemblea ordinaria dei soci del 15 aprile 2026 elaborato in esito al processo di autovalutazione relativo all’anno 2025 (anche “**Autovalutazione 2025**”), con l’obiettivo di fornire ai soci linee guida chiare e dettagliate per garantire che le liste di candidati presentate per il prossimo rinnovo del Consiglio siano coerenti con le responsabilità e le esigenze della Banca.

Gli Orientamenti sono messi a disposizione dei soci in tempo utile affinché i medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati. Nel fare ciò, resta ferma la facoltà per gli Azionisti di esprimere valutazioni differenti in merito alla composizione ottimale del Consiglio, motivando le eventuali differenze rispetto all’analisi da quest’ultimo svolta e dettagliata nei presenti Orientamenti.



I presenti Orientamenti valgono anche per il Consiglio di Amministrazione uscente nell'ipotesi in cui intenda presentare una propria lista di candidati per la nomina dell'Organo.

2. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Gli Orientamenti sono stati elaborati secondo quanto previsto dallo Statuto sociale di BMPS e tenendo conto della normativa applicabile e degli orientamenti in materia emanati a livello nazionale e comunitario, che di seguito si riepilogano:

- artt. 147-ter, 147-quinquies e 148 del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e Regolamento Emittenti Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificati;
- art. 26 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (“**TUB**”);
- Legge 22 dicembre 2011, n. 214, art. 36 in materia di “*Interlocking Directorship*” e relativi criteri applicativi pubblicati dalla Banca d’Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, così come successivamente aggiornati (“**Divieto di Interlocking**”);
- Decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, recante il “*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*” (“**Decreto MEF**”);
- Decreto del Ministro della Giustizia di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica del 30 marzo 2000, n. 162, recante il “*Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del Collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all’articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58*”;
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione e nomina degli organi sociali) della Circolare Banca d’Italia 17 dicembre 2013 n. 285 e ss.mm.ii. (le “**Disposizioni di Vigilanza**”);
- Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia relative alla procedura di valutazione dell’idoneità degli Esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti in data 5 maggio 2021 (le “**Disposizioni di Vigilanza Procedura Verifica Idoneità**”);
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, e successivi aggiornamenti;
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, e successivi aggiornamenti (“**CRR**”);
- Direttiva n. 2464/2022/UE in materia di rendicontazione della sostenibilità aziendale (“**Direttiva Sostenibilità**” o “**CSRD**”) e D.Lgs. 125/2024 che ha recepito tale Direttiva;
- “Guida alla verifica dei requisiti di idoneità” della Banca Centrale Europea del dicembre 2021 (“**Guida BCE**”);
- “Orientamenti sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’Organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave” di EBA ed ESMA del 2 luglio 2021 (“**Linee Guida EBA/ESMA**”).
- “Orientamenti sulla governance interna” dell’EBA del 2 luglio 2021;
- “Guideline on the benchmarking of diversity practices, including diversity policies and gender pay gap, under Directive 2013/36/EU and Directive (EU) 2019/2034” (EBA/GL/2023/08) (“**Report EBA**”);



- Guida BCE sui rischi climatici e ambientali – Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa del novembre 2020 (“**Guida BCE sui Rischi climatici e ambientali**”);
- Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. il 31 gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**”).

Gli Orientamenti predisposti dal Consiglio di Amministrazione con il presente documento tengono altresì conto delle indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea nel quadro delle interlocuzioni di vigilanza intrattenute con BMPS.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, i consigli di amministrazione delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l’efficace assolvimento dei compiti e responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto sociale.

Secondo quanto previsto dai principi generali delle medesime Disposizioni di Vigilanza:

- 1) **sotto il profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli Organi Sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell’assetto organizzativo della Banca al fine di assicurare la funzionalità e non pletoricità dell’organo ed al fine di presidiare efficacemente l’intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli;
- 2) **sotto il profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni che ricadono sotto la responsabilità degli organi con funzioni di supervisione strategica richiede la presenza di esponenti:
 - pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione o gestione; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.);
 - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
 - con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, all’interno dei comitati di cui sia parte e nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
 - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dal Decreto MEF;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla componente societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, con l’obbligo di operare con piena autonomia di giudizio.

Con riguardo al profilo qualitativo, gli Amministratori della Banca devono risultare idonei allo svolgimento dell’incarico e possedere quindi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dal Decreto MEF e dalla normativa *pro tempore* vigente, ivi comprese le specifiche competenze e profili attitudinali richiesti dalle Linee Guida EBA/ESMA e dalla Guida BCE sulla verifica dei requisiti di idoneità, in considerazione del ruolo, dei compiti e della posizione ricoperta da ciascun esponente.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza Procedura Verifica Idoneità, la valutazione dell’idoneità degli amministratori viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta all’Autorità di Vigilanza dopo la



nomina, ove quest'ultima spetti all'assemblea e, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza, prima della nomina, ove quest'ultima non spetti all'assemblea.

Apposita normativa aziendale disciplina le fasi e le modalità di svolgimento del processo di verifica dell'idoneità degli esponenti, condotto sulla base delle informazioni fornite da ciascuno di essi e di ogni altra informazione rilevante, anche avvalendosi di informazioni da fonti ragionevolmente reperibili e disponibili.

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che l'attenzione vada posta su tutti i componenti, esecutivi e non, in quanto compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

In occasione del rinnovo degli Organi Sociali o della sostituzione di singoli Amministratori nel corso del mandato le specifiche raccomandazioni contenute negli Orientamenti rappresentano lo strumento che la Banca mette a disposizione degli Azionisti per presentare, rispettivamente, liste di candidati o singole candidature in linea con la composizione ritenuta equilibrata *ex-ante* anche con riferimento al grado di diversità in termini di genere, età, anzianità di carica, di conoscenze, competenze ed esperienze, ambito di provenienza (profilo accademico, manageriale o professionale), eventuale esperienza/proiezione internazionale indipendentemente dalla nazionalità; tutto ciò sempre nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei componenti dell'Organo, tenendo conto anche della dimensione e complessità operativa del Gruppo Montepaschi (di seguito anche "Gruppo"), nonché dell'esigenza di continuità e di rinnovamento dell'Organo, in funzione degli obiettivi strategici della Banca e del Gruppo.

3. GOVERNANCE E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

BMPS adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, che prevede che la gestione della Banca sia affidata al Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea, e che le funzioni di controllo siano svolte dal Collegio Sindacale. La revisione contabile, ai sensi della normativa vigente, è invece affidata a una società di revisione legale. Fermo quanto precede, ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno Comitati specializzati nelle materie e con le funzioni previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento (attualmente i Comitati endo-consiliari di BMPS sono: Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Comitato IT e Digitalizzazione);
- nomina un Direttore Generale (che ad oggi coincide con l'Amministratore Delegato);
- nomina tra i suoi componenti uno o più Amministratori Delegati.

4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

Il Consiglio di Amministrazione in carica, il cui mandato scadrà alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023, previa determinazione del numero complessivo dei suoi componenti in 15 (quindici) Amministratori.

Tanto premesso, il Consiglio di Amministrazione, anche alla luce dell'Autovalutazione 2025, ritiene che tale numero sia adeguato rispetto alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle dinamiche di funzionamento della Banca. L'attuale dimensionamento consente infatti un adeguato bilanciamento delle competenze e delle



esperienze richieste e una corretta composizione dei Comitati, consentendo ai componenti dell'Organo amministrativo un adeguato coinvolgimento nelle attività di gestione e un idoneo sviluppo del dibattito nelle riunioni.

Si rammenta altresì che:

- per quanto attiene al numero minimo di Amministratori indipendenti, la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia stabilisce che esso deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- l'art. 15 dello Statuto sociale dispone altresì che almeno un terzo degli amministratori eletti deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti;
- nel caso di rinnovo dell'organo consiliare, in ciascuna lista almeno due candidati, ovvero l'unico candidato o comunque almeno un terzo dei candidati presenti nel caso di liste con un numero superiore a 6, specificamente indicati, dovranno possedere i suddetti requisiti di indipendenza.
- le liste presentate dai soci devono indicare possibilmente un numero di candidati superiore a quelli da eleggere, al fine di poter disporre di eventuali candidati cui poter attingere in caso di cooptazione da effettuare in corso di mandato (art. 15 Statuto);
- è necessario che siano costituiti all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica i Comitati specializzati in tema di "nomine", "rischi", "remunerazione" e "parti correlate" come previsto dalla normativa e dal Codice di *Corporate Governance*;
- ciascuno dei richiamati Comitati deve essere composto, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. I Comitati devono distinguersi tra loro per almeno un componente e, ove sia presente un Consigliere eletto dalle minoranze, questi fa parte di almeno un Comitato. Il Presidente di ciascun Comitato è scelto tra i propri componenti indipendenti.

In base a quanto sopra rappresentato si ritiene adeguata la presenza nel Consiglio di n° 1 amministratore esecutivo e n° 14 amministratori non esecutivi di cui almeno n°11 indipendenti, in quanto idoneo ad assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso e dei relativi Comitati.

Si ricorda che la normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi prevede che almeno due quinti dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono appartenere al genere meno rappresentato.

Infatti, come previsto dalla normativa di vigilanza, un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere e provenienza geografica, favorisce - tra l'altro - la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni.

5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA

In coerenza con le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza e del Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di BMPS per garantire una composizione equilibrata di conoscenze, competenze ed esperienze e per promuovere l'inclusione e la diversità tra età, genere e aree geografiche, oltre che per riflettere adeguatamente la dimensione e complessità operativa del Gruppo Montepaschi in particolare in relazione al nuovo perimetro di attività, anche al fine di garantire un bilanciamento tra continuità e rinnovamento nella composizione dell'Organo, il Consiglio di Amministrazione, in ordine alla propria dimensione, composizione e funzionamento, sottolinea l'importanza di:



- assicurare nell'Organo di amministrazione un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze in vista delle sfide che la Banca si troverà ad affrontare;
- valorizzare profili con caratteristiche di competenza ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico da parte degli Amministratori;
- valorizzare, ove possibili, le candidature che possano garantire continuità alle attività di governo e indirizzo;
- valutare l'adeguatezza del sistema di deleghe all'Amministratore Delegato quale unico componente esecutivo del Consiglio di Amministrazione, assicurando nel contempo a quest'ultimo la verifica dell'esercizio dei poteri conferiti;
- garantire la presenza di un congruo numero di Consiglieri indipendenti (almeno 11), sia nel Consiglio che nei Comitati endoconsiliari, al fine di stimolare un dibattito aperto;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo di Amministratore in seno al Consiglio ed ai suoi Comitati;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità già presenti, per quanto concerne, in particolare la formazione ed esperienza professionale maturata in ruoli esecutivi, la diversità di genere (con uno standard minimo del 40% per il genere meno rappresentato), l'internazionalità e la diversificazione in termini di età.

A riguardo il Consiglio di Amministrazione ribadisce l'importanza di promuovere l'inclusione e la diversità tra età, genere e aree geografiche, anzianità nella carica, ambito di provenienza (profilo accademico, manageriale o professionale), proiezione/esperienza internazionale indipendentemente dalla nazionalità, sempre nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri e del Consiglio nel suo complesso, oltre che per riflettere adeguatamente la dimensione e complessità operativa del Gruppo Montepaschi, anche per tenere in considerazione l'esigenza di continuità e di rinnovamento a livello di Consiglio di Amministrazione, alla luce del mandato dei suoi membri già svolto presso la Banca e degli obiettivi del Piano Industriale a seguito del perfezionamento dell'offerta pubblica di acquisto e scambio sulle azioni di Mediobanca – Banca di Credito Finanziario Società per Azioni (“**Mediobanca**”).

Oltre alle caratteristiche professionali il Consiglio considera anche le caratteristiche personali ed attitudinali (cd “*soft skills*”) secondo quanto indicato dalle Linee guida EBA/ESMA, come riportato nell'Allegato 2, raccomandando, altresì, che vengano adeguatamente considerati i seguenti profili attitudinali, ritenuti qualificanti per poter svolgere al meglio l'incarico di Amministratore in BMPS:

- *Gravitas*: intesa come solida autorevolezza e capacità dell'individuo di suscitare rispetto e fiducia tra i pari. Si tratta di una sintesi di maturità, competenza e presenza che permette di esercitare un'influenza positiva sugli altri.
- *“Intelligenza” e Flessibilità*: ovvero l'abilità di affrontare la complessità, semplificando le questioni per favorire il processo decisionale; dimestichezza nella gestione di situazioni ambigue, visione prospettica e capacità di interagire efficacemente in contesti differenti.
- *Indipendenza mentale*: ossia la capacità di mantenere oggettività e apertura mentale, essere pronti sia al confronto sia al sostegno delle decisioni del *management*; saper assumere e sostenere una posizione; gestire situazioni conflittuali mantenendo relazioni costruttive.



- *Stile interpersonale*: capacità di instaurare relazioni a tutti i livelli; abilità di persuasione, ascolto e comunicazione; attitudine a influenzare, conquistare la fiducia e il supporto degli altri; utilizzo di diplomazia e tatto; comprensione e rispetto delle differenze di ruolo tra Consiglio e *management*.
- *Integrità*: rispetto dei valori e coerenza nel viverli; onestà e lealtà; autenticità, consapevolezza e sicurezza personale.
- *Dedizione e impegno*: disponibilità a investire tempo ed energie per approfondire la conoscenza della Banca e seguirne l'evoluzione; disciplina, interesse per il *business*, impegno e preparazione.
- *Credibilità indiscussa*: sono essenziali anche ampie relazioni di alto livello e una credibilità impeccabile presso la comunità bancaria o di altro tipo. Ben rispettato, con una forte reputazione esterna e una solida percezione da parte di terzi di una robusta esperienza e capacità.

6. REQUISITI INDIVIDUALI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere scelti tra soggetti che soddisfano i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF e i criteri di correttezza di cui all'art. 4 del medesimo Decreto MEF.

Con riferimento ai criteri di correttezza, si rammenta che il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nel Decreto MEF non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Si ricorda altresì che i componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere anche i requisiti di onorabilità stabiliti dal combinato disposto degli artt. 147-*quinquies* e 148, comma 4, del TUF, e dell'art. 2 del DM 162/2000.

In ordine alle previsioni normative ed agli specifici requisiti di onorabilità e criteri di correttezza si rinvia a quanto riportato nell'Allegato 2.

7. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

I componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 7 del Decreto MEF, nonché dei criteri di competenza di cui all'art. 10 dello stesso Decreto, riportati nell'Allegato 2. Anche alla luce di quanto previsto dalla disciplina comunitaria ciascun amministratore deve essere in possesso delle conoscenze teoriche e dell'esperienza pratica di base, preferibilmente in ambito bancario, in materia di: (a) mercati bancari e finanziari, (b) contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti, (c) programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione, (d) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio), (e) contabilità e revisione, (f) valutazione dell'efficacia dei meccanismi di *governance* dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo, (g) interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni.



Tenendo conto delle dimensioni, della complessità operativa, del perimetro di attività e dei relativi rischi del Gruppo, nonché delle specificità dei mercati in cui opera, il Consiglio di Amministrazione di BMPS, in vista del suo rinnovo per gli esercizi 2026-2028, formula specifiche raccomandazioni per garantire una composizione equilibrata di profili (manageriali, professionali o accademici) di conoscenze, competenze ed esperienze. In tale contesto il Consiglio di Amministrazione ha individuato specifici requisiti che gli Amministratori devono possedere, in aggiunta a quelli stabiliti dalle norme e dai regolamenti applicabili per garantire il corretto funzionamento del Consiglio. Il Consiglio, nel suo complesso deve essere diversificato in modo da: favorire la discussione all'interno degli organi, nonché la presenza di molteplici approcci e punti di vista sia nell'analisi delle questioni rilevanti sia nel corso del processo decisionale; supportare efficacemente i processi aziendali di sviluppo della strategia, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo della *performance* dell'alta direzione; tenere conto dei molteplici interessi che contribuiscono alla sana e prudente gestione della Banca.

L'insieme delle esperienze collettive del Consiglio dovrebbe essere strumentale alle priorità strategiche che la Banca affronterà nei prossimi anni.

È ritenuto poi elemento chiave la comprensione delle dinamiche globali del sistema economico-finanziario e il loro impatto sul sistema bancario europeo e sui mercati di riferimento per la Banca.

Sono prese in considerazione le conoscenze teoriche degli Amministratori, acquisite attraverso gli studi e la formazione, l'esperienza pratica misurata tenendo conto del numero di anni di operatività e del livello di esperienza manageriale e/o consiliare maturata in contesti organizzativi complessi e di significativa dimensione in ambito bancario e/o assicurativo e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale; esperienze nell'ambito di consigli di amministrazione o organi di controllo di società di adeguata dimensione e complessità ed in generale esperienze e conoscenze necessarie a comprendere l'attività della Banca e i rischi cui è sottoposta.

A tal fine i candidati alla carica di Amministratore devono predisporre ed allegare in sede di presentazione della candidatura il proprio *curriculum vitae* in italiano ed inglese, fornendo informazioni dettagliate su:

- istruzione e formazione nei settori rilevanti individuati;
- professionalità acquisita attraverso esperienze pratiche, specificando le posizioni precedentemente occupate;
- il settore di operatività ed il ruolo ricoperto, la posizione rivestita (per es. cariche, attività di consulenza, lavoro dipendente e svolgimento di attività manageriali), la durata e le dimensioni dell'ente.

Nel caso di specifiche e limitate carenze, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'adozione di misure necessarie a colmarle, quali ad esempio attività di *board induction*.

8. REQUISITI DI INDIPENDENZA

Le Disposizioni di Vigilanza prescrivono che nell'Organo che svolge la funzione di supervisione strategica siano nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Nelle banche di maggiori dimensioni come BMPS, la presenza maggioritaria di esponenti indipendenti nei Comitati endo-consiliari aventi compiti istruttori, consultivi, propositivi agevola l'assunzione di decisioni, soprattutto con



riferimento alle attività più complesse o in cui è più elevato il rischio che si verifichino situazioni di conflitto di interessi.

In ordine alle previsioni normative ed agli specifici requisiti di indipendenza si rinvia a quanto riportato nell'Allegato 2.

Inoltre, tenuto conto dei principi e delle raccomandazioni previsti dal Codice di *Corporate Governance*, nonché delle previsioni del Decreto MEF, relativamente al requisito di indipendenza, è necessario che non vi siano significative relazioni di natura commerciale, finanziaria, patrimoniale o professionale tra il singolo Amministratore, la Banca ed i soggetti alla stessa collegati come indicati dalla normativa di riferimento (art. 2, Raccomandazione n. 7 del Codice di *Corporate Governance*; artt. 13 e 15 del Decreto MEF).

9. INCOMPATIBILITÀ

Ai sensi dello Statuto sociale di BMPS, l'art. 15, comma 1 prevede che: *“Pena la decadenza dal proprio ufficio, nessun Amministratore di BMPS potrà al contempo ricoprire la carica di membro del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza di banche concorrenti, non facenti parte del gruppo BMPS, che dispongano di licenza bancaria rilasciata dall'autorità di vigilanza e siano attive nei mercati della raccolta bancaria o dell'esercizio del credito ordinario in Italia. L'Amministratore di BMPS che accetta una delle cariche di cui sopra dovrà darne senza indugio comunicazione al Consiglio di Amministrazione di BMPS che ne dichiarerà l'immediata decadenza.”*

Inoltre, in conformità all'art. 36 del D.L. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011), il Consiglio di Amministrazione raccomanda che, per i candidati alla carica di Amministratore della Banca sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata norma (Divieto di *Interlocking*) o la determinazione a risolvere eventuali incompatibilità secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.

10. AUTONOMIA DI GIUDIZIO E ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, tutti gli Amministratori devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. Deve inoltre tenersi conto delle disposizioni rilevanti in materia di indipendenza di giudizio e conflitti di interesse contenute nel Titolo III, paragrafo 9.2, delle Linee Guida EBA/ESMA e nel Paragrafo 3.3 della Guida BCE.

11. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL NUMERO DI INCARICHI

Secondo quanto previsto dall'art. 16 del Decreto MEF e del Principio XII del Codice di *Corporate Governance*, agli Amministratori è richiesto di dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico.

Alla luce delle previsioni della disciplina applicabile, la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari, ove essi ne siano membri.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto dei seguenti fattori: gli altri impegni e circostanze di natura



personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società; natura, portata e complessità delle funzioni svolte, dimensioni e situazioni delle società nelle quali viene ricoperto l'incarico, il luogo o paese di insediamento delle stesse.

Per consentire ai Soci di valutare la disponibilità di tempo da richiedere ai candidati alla carica di Amministratore e, ai candidati medesimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, il Consiglio di Amministrazione ha effettuato una stima del tempo minimo (in giorni/anno) (“**Time Commitment**”) richiesto agli Amministratori per l’efficace partecipazione ai lavori ed alle riunioni del Consiglio e dei Comitati, prendendo come riferimento il numero di riunioni e la durata media delle stesse relativamente all’esercizio 2025, ponderando altresì l’impegno straordinario connesso alle specifiche riunioni dedicate alla realizzazione dell’OPAS su Mediobanca.

Organo	N° Riunioni	Durata Media
Consiglio di Amministrazione	25	3 h e 30 min
Comitato Rischi e Sostenibilità	21	5 h e 30 min
Comitato Remunerazione	12	1 h
Comitato Nomine	22	1 h
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	13	1 h
Comitato IT e Digitalizzazione	12	2 h e 15 min
OdV 231	10	1 h e 50 min

Per effetto di quanto sopra rappresentato, la stima del *Time Commitment* ritenuto necessario per l’efficace partecipazione alle riunioni da parte degli Amministratori è sintetizzata nella seguente tabella:

RUOLO	STIMA IMPEGNO CDA (GIORNI/ANNO)
Presidente del Consiglio di Amministrazione	150
Amministratore non esecutivo	46
COMITATI ENDO-CONSILIARI	
RUOLO	STIMA IMPEGNO COMITATI (GIORNI/ANNO)
Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità	6
Componente Comitato Rischi e Sostenibilità	32
Presidente Comitato Remunerazione	2
Componente Comitato Remunerazione	9
Presidente Comitato Nomine	3
Componente Comitato Nomine	17
Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	2
Componente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9
Presidente Comitato IT e Digitalizzazione	2
Componente Comitato IT e Digitalizzazione	9
Componente OdV 231	9
Formazione/ <i>Board Induction</i>	3

Per la stima dell’impegno richiesto come Presidente dei singoli Comitati lo stesso è incrementato di 1/5 rispetto ai giorni stimati come semplice componente del singolo Comitato (per esempio nel caso del Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità vengono aggiunti 6 giorni ai 32 di base già previsti per i componenti di tale Comitato).

Ai fini della determinazione del *Time Commitment*, qualora si ricopra anche il ruolo di componente di un Comitato endo-consiliare, la stima dell’impegno richiesto di 46 gg/anno per il CdA (come individuato nella tabella



precedente) viene ridotta: (i) di n. 8 giorni/anno nel caso di partecipazione al Comitato Rischi e Sostenibilità e di n. 1 giorno/anno nel caso di partecipazione agli altri Comitati endo-consiliari.

Per il ruolo di Amministratore Delegato si conferma la richiesta di un impegno *full time*.

Inoltre, il Consiglio ricorda che, oltre alla disponibilità del tempo necessaria, occorre anche tener conto degli altri incarichi, impegni e attività lavorative, fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dall'art. 17 del Decreto MEF, che stabilisce che ciascun Consigliere può assumere un numero complessivo massimo di incarichi in banche o in altre società commerciali pari a una delle seguenti combinazioni alternative:

- n° 1 incarico esecutivo e n° 2 incarichi non esecutivi
- n° 4 incarichi non esecutivi

con le seguenti precisazioni:

a) per incarichi si intendono quelli presso il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di sorveglianza, il Consiglio di gestione, il Collegio sindacale e di Direttore Generale; nelle società estere, si considerano gli incarichi equivalenti agli stessi, in base alla normativa applicabile alla società;

b) ai fini del calcolo del limite:

i. si include l'incarico ricoperto in BMPS;

ii. si applica il seguente meccanismo di aggregazione: si considera come unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti: (1) all'interno dello stesso gruppo; (2) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale; (3) nelle società non rientranti nel Gruppo Montepaschi, in cui BMPS detenga una partecipazione qualificata, come definita dall'art. 4 del Regolamento (UE) n. 575/2013, ovvero il possesso, diretto o indiretto, di almeno il 10 % del capitale o dei diritti di voto in un'impresa ovvero che consente l'esercizio di un'influenza notevole sulla gestione di tale impresa. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi è esecutivo; negli altri casi si considera non esecutivo;

iii. non si considerano gli incarichi ricoperti (1) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un Consigliere o del coniuge non legalmente separato, di persona legata in unione civile o convivenza di fatto, di parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte del Consigliere; (2) in qualità di professionista presso società tra professionisti; (3) quale sindaco supplente.

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai limiti sopra indicati è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per il Consigliere di dedicare all'incarico presso BMPS tempo adeguato a svolgere in modo efficace le proprie funzioni, nei limiti e con le condizioni previste dall'art. 19 del Decreto MEF.

12. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA ED IDONEITÀ COMPLESSIVA

In aggiunta alle conoscenze di base, richieste dall'art. 10 del Decreto MEF ed al fine di conseguire un'adeguata idoneità collettiva ed un adeguato grado di diversificazione, il Consiglio di Amministrazione definisce e fornisce con i presenti Orientamenti una "matrice" di conoscenze, competenze ed esperienze che si ritiene debbano essere presenti in misura diversificata e adeguata in funzione degli obiettivi strategici della Banca e che consentano di



comprendere le principali aree di *business* di BMPS ed i rischi principali cui questa è esposta nel tempo in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca (la “**Matrice delle Competenze**” o “**Matrice**”).

La Matrice delle Competenze indica il grado di diffusione delle singole conoscenze, competenze ed esperienze ulteriormente qualificanti rispetto a quelle di base di cui all’articolo 10 del Decreto MEF, richieste per la composizione delle liste dei candidati o la presentazione di singole candidature in caso di sostituzione in corso di mandato, affinché si possa ottenere una composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e dei relativi Comitati endo-consiliari; la struttura della Matrice individua tre categorie di competenze, da possedere a livello approfondito¹ con il seguente grado di diffusione auspicato ovvero:

- 1) conoscenze, esperienze e competenze “molto diffuse” richieste per la maggioranza degli Amministratori;
- 2) conoscenze, esperienze e competenze “diffuse” richieste per più di un terzo degli Amministratori;
- 3) conoscenze, esperienze e competenze “poco diffuse” richieste solo per alcuni Amministratori, oggi imprescindibili nel bagaglio di conoscenze ed esperienze del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari ma che possono, teoricamente, essere patrimonio di un numero più limitato di Consiglieri, considerato l’elevato grado di specializzazione.

	Matrice Competenze	Grado di Diffusione		
		Molto Diffuse	Diffuse	Poco Diffuse
1	Mercati bancari e finanziari (conoscenza del <i>business</i> in cui opera la Banca e il Gruppo Montepaschi)	X		
2	Assetti organizzativi e di governo societario	X		
3	Indirizzi e programmazione strategica	X		
4	Gestione di realtà aziendali in ruoli manageriali e/o imprenditoriali in contesti complessi anche non finanziari.		X	
5	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	X		
6	<i>Risk Management</i>	X		
7	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi		X	
8	Conoscenza in materia di politiche retributive		X	
9	Esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane		X	
10	Attività e prodotti/servizi bancari e finanziari		X	
11	Mercati e prodotti assicurativi e relativa regolamentazione		X	
12	Conoscenze in materia di rischi climatici e ambientali ²			X
13	ESG/Sostenibilità		X	
14	ICT, AI, tecnologia e sicurezza informatica ed innovazione digitale		X	
15	Informativa contabile e finanziaria ed interpretazione dei dati finanziari	X		

¹ Per “livello approfondito” di **competenze** relativamente a ciascuna materia si intende: (i) in ordine alle **esperienze** quelle **pratiche e professionali** effettivamente maturate ad un livello esecutivo o di alto livello dirigenziale in relazione ad incarichi specifici e per un significativo periodo temporale (almeno cinque anni degli ultimi venti); (ii) per quanto riguarda le **conoscenze**, vengono considerate approfondite quelle maturate attraverso percorsi formativi specifici ed accompagnate da profilo professionale riconosciuto e/o conseguito attraverso la maturazione di esperienze pratiche (anche pluriennali in organi di supervisione strategica), così come rappresentate e attestate idoneamente nel *curriculum*.

² Cfr. per esempio “Guida sui rischi climatici e ambientali - Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa” Banca Centrale Europea, novembre 2020.



Per una descrizione delle competenze riportate nella Matrice si rinvia all'Allegato 1, che tiene conto degli ambiti necessari a garantire una adeguata idoneità collettiva del nuovo Consiglio di Amministrazione alla luce della diversificazione delle attività, del significativo incremento delle dimensioni e della complessità del Gruppo Montepaschi conseguenti all'acquisizione del controllo di Mediobanca, tra cui ad esempio *investment banking*, *private banking*, ICT e digitalizzazione, assetti organizzativi e di governo societario, regolamentazione nel settore bancario e finanziario, *risk management*, informativa contabile e finanziaria ed interpretazione dei dati finanziari, caratterizzate da esperienze consolidate in gruppi bancari e finanziari, aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile a quella del Gruppo Montepaschi.

Inoltre, il Consiglio auspica che siano incluse nella composizione del nuovo Consiglio ulteriori figure di alto profilo con un livello di competenza ancora più solido del "livello approfondito" per alcune competenze a maggiore diffusione (Mercati bancari e finanziari, Assetti organizzativi e di governo societario, Indirizzi e programmazione strategica) e per le competenze specifiche e strategiche anche alla luce dei rilievi di BCE (ICT, AI, tecnologia, sicurezza informatica e innovazione digitale, ESG/Sostenibilità). Pertanto, si auspica che nel nuovo consiglio siano presenti alcuni profili in possesso di ulteriore specifica esperienza e consolidata competenza acquisita secondo quanto sotto descritto:

- **Mercati bancari e finanziari:** competenza acquisita tramite un periodo congruo di esperienza (almeno 5 anni negli ultimi 20) in posizioni dirigenziali di vertice (CEO, Direttore Generale o prima linea) presso un istituto di credito; è altresì rilevante aver ricoperto, attualmente o in passato, il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione in un gruppo bancario di rilievo. L'esperienza maturata nel settore pubblico o nella consulenza è considerata pertinente solo se strettamente collegata al settore del credito.
- **Assetti organizzativi e governo societario:** competenza acquisita attraverso un periodo adeguato di esperienza (almeno 5 anni negli ultimi 20) in posizioni dirigenziali di vertice (CEO, Direttore Generale o prima linea) in società/gruppi aventi rilevanti complessità organizzative e/o soggette alla vigilanza BCE di dimensioni analoghe. A questo si aggiungono, come esperienze rilevanti, l'aver ricoperto ruoli manageriali nelle funzioni: Legale, *Audit e Compliance*, in società di pari dimensioni e complessità e/o l'aver ricoperto ruoli da Presidente del CdA o di Presidente del Collegio Sindacale. Se tali competenze sono state acquisite nel mondo accademico o di consulenza o del settore pubblico (quindi competenze teoriche), l'esperienza deve essere connessa al settore bancario/finanziario.
- **Indirizzi e programmazione strategica:** competenza acquisita tramite un periodo congruo di esperienza (almeno 5 anni negli ultimi 20) in posizioni dirigenziali di vertice (CEO, Direttore Generale o prima linea) in grandi gruppi nazionali o multinazionali attivi in diversi settori. Sono considerate rilevanti funzioni quali Finanza e Aree Commerciali (*business areas*). L'esperienza maturata nella consulenza è pertinente solo se strettamente collegata al settore specifico.

Inoltre, in linea con le raccomandazioni del regolatore e al fine di assicurare che il Consiglio possa: (i) supervisionare la gestione dei rischi rilevanti in un'ottica di sostenibilità del *business* bancario nel medio-lungo termine e (ii) beneficiare di competenze in ambito digitale/tecnologico, si auspica la presenza di profili in possesso delle seguenti due competenze ed esperienze ulteriormente qualificanti:

- **ICT, AI, tecnologia, sicurezza informatica e innovazione digitale:** esperienza in contesti con forte componente tecnologica, sia come *core business* sia come leva strategica per la trasformazione aziendale, maturata



per almeno 5 anni negli ultimi 10 anni, in qualità di AD o DG, oppure come *manager* di prima linea in aziende ad elevato contenuto tecnologico, o in Consigli di Amministrazione. Se tali competenze sono state acquisite nel mondo accademico o di consulenza (quindi competenze teoriche), l'esperienza deve essere connessa al settore bancario / finanziario.

- **ESG/Sostenibilità:** competenza acquisita attraverso esperienze maturate in contesti con una forte attenzione alle tematiche ESG, inclusi i rischi ESG e i rischi climatici ed ambientali secondo le aspettative dell'autorità di vigilanza bancaria³, considerati elementi fondamentali delle strategie di lungo termine dell'azienda, acquisite tramite un periodo congruo di esperienza (almeno 5 anni negli ultimi 10) in posizioni dirigenziali di vertice (CEO, Direttore Generale o prima linea) in aziende di diversi settori. In alternativa, l'esperienza nel settore pubblico-istituzionale o nella consulenza è rilevante solo se strettamente collegata a tematiche di sostenibilità.

Il Consiglio deve altresì possedere collettivamente conoscenze, abilità ed esperienze adeguate a comprendere i rischi di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo e di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea e nazionali, correlati alle attività e al modello di *business* della Banca, comprese la conoscenza del relativo quadro giuridico-normativo.

Per agevolare la comprensione da parte degli Azionisti delle competenze possedute da ciascun candidato, il Consiglio richiede che la proposta di nomina sia accompagnata dai *curricula* e da una dichiarazione dei candidati stessi che evidenzia in modo analitico il livello di competenze maturate nei diversi ambiti sopra indicati unitamente ad eventuali certificazioni ottenute.

La definizione degli Orientamenti costituisce parte integrante e strumento di attuazione della Politica di diversità della composizione degli organi sociali adottata dalla Banca ai sensi della normativa applicabile (la "**Politica di Diversità degli Organi Sociali**") pubblicata sul sito istituzionale www.gruppompis.it - sezione *Corporate Governance*/Modello di *Governance*.

³ Cfr. precedente nota 2.



13. CARATTERISTICHE DEL PRESIDENTE E DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Anche sulla base anche delle indicazioni contenute nel Decreto MEF, nel TUB e nella Guida BCE si auspica che

il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia dotato/a di:

- esperienza complessiva di almeno sei anni (maturata negli ultimi quindici) nell'esercizio delle attività di cui all'art. 7, commi 1 e 2, del Decreto MEF;
- autorevolezza e prestigio personale tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rappresentare una figura di garanzia per l'azionista e per gli *stakeholder*;
- caratteristiche personali tali da consentire di creare spirito di collaborazione e di coesione tra i componenti del Consiglio di Amministrazione stimolando confronto costruttivo e inclusività delle diverse prospettive;
- un'adeguata preparazione in materia di governo societario, avendo maturato precedenti e significative esperienze nell'ambito – e preferibilmente alla guida – di consigli di amministrazione di società di adeguata complessità e dimensione paragonabili a quelle di BMPS, ed avendo mostrato nell'espletamento di tali incarichi una spiccata sensibilità verso i temi della *governance*;
- esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del consiglio, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo;
- esperienza e consuetudine a gestire il dibattito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento a tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;
- competenze in campo economico-finanziario e giuridico e possibilmente conoscenze tecniche di base nel settore bancario;
- un'adeguata cultura internazionale, accompagnata dalla conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese;

l'Amministratore Delegato sia dotato/a di:

- esperienza complessiva in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata per un periodo di almeno sei anni (negli ultimi quindici) attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi in società, aventi rilevanti complessità organizzative, e/o quotate operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, aventi rilevanti dimensioni e caratterizzate da elevata complessità;
- esperienze manageriali al vertice di società aventi rilevanti dimensioni e complessità organizzative e/o, in aree di *business* attinenti al settore bancario o degli intermediari finanziari;
- adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i sistemi di gestione dei rischi finanziari e non finanziari, ivi inclusi i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio, nonché l'evoluzione del *business* bancario relativamente alla trasformazione tecnologica;
- visione strategica e prospettica rispetto ai *trend* di mercato, integrata con i profili di Sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* nonché con la trasformazione digitale e tecnologica;



- approccio di assoluta correttezza e trasparenza nella conduzione della carica esecutiva nonché di apertura e di dialogo costruttivo con gli organi sociali primo fra tutti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- ampia esperienza nel contesto di operazioni straordinarie, e fasi successive quali integrazione e ridisegno del piano strategico industriale e dei modelli di *business*;
- *leadership* autorevole, capacità di attrarre e trattenere talenti di alto livello, di fare squadra e motivare i collaboratori;
- un'adeguata cultura internazionale, accompagnata dalla conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese.

14. MODALITÀ E TEMPISTICHE DELLA PROCEDURA DI NOMINA

Le liste dei candidati devono essere depositate almeno 25 giorni prima dell'Assemblea e saranno pubblicate almeno 21 giorni prima della stessa. Nell'ipotesi in cui il Consiglio di Amministrazione intenda presentare una propria lista di candidati per la nomina dell'Organo, tale lista sarà depositata e resa pubblica entro il quarantesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Unitamente a ciascuna lista, entro il termine di deposito della stessa, per ciascun candidato proposto dovranno depositarsi presso la sede della Banca, *inter alia*: (i) la dichiarazione con la quale il candidato accetta la propria candidatura e attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, compresa la non sussistenza di situazioni rilevanti ai sensi dell'art. 36 "Tutela della concorrenza e partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" del D.L. n. 201/2011 - Legge n. 214/2011, nonché l'esistenza dei requisiti e il rispetto dei criteri di idoneità prescritti per la carica dalla disciplina legale e regolamentare vigente e dallo Statuto, fornendo ulteriori informazioni sulle esperienze e competenze specifiche maturate così come auspicato nei presenti Orientamenti; (ii) se il candidato è indicato come indipendente, la dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, dallo Statuto e gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Codice di *Corporate Governance*; (iii) il *curriculum vitae* (sia in lingua italiana che inglese) riguardante le caratteristiche personali e professionali del candidato, le specifiche competenze maturate, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società; in particolare, il candidato dovrà dichiarare di non ricoprire la carica di membro del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione o del consiglio di sorveglianza di banche concorrenti, non facenti parte del Gruppo Montepaschi, che dispongano di licenza bancaria rilasciata dall'Autorità di Vigilanza e siano attive nei mercati della raccolta bancaria o dell'esercizio del credito ordinario in Italia; (iv) le informazioni relative all'identità del/i socio/i che presenta/no la candidatura, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta mediante certificazione attestante la titolarità della quota suddetta insieme alla dichiarazione sull'assenza/presenza di rapporti di collegamento, anche indiretti, di cui all'art.147-ter, comma 3, del TUF e dell'art.144-quinquies del Regolamento CONSOB 11971 in materia di emittenti e (v) la dichiarazione relativa alla disciplina *privacy* (c.d. *privacy statement*).

Per ulteriori dettagli sulla documentazione da depositare e su modalità e termini per la presentazione delle liste, si rinvia alle successive informazioni che la Banca metterà a disposizione degli Azionisti sul proprio sito istituzionale.



ALLEGATO 1
DESCRIZIONE COMPETENZE



- 1. Mercati bancari e finanziari (conoscenza dei *business* in cui opera la Banca e il Gruppo Montepaschi):** esperienza e conoscenza comprovata e sistemica dei mercati finanziari e bancari, delle dinamiche competitive, regolamenti di capitale e di *governance* del *business* bancario e finanziario, tenendo conto del nuovo perimetro del Gruppo Montepaschi (per *Asset Management*, *Investment Banking*, Finanza al consumo, *Wealth Management & Private Banking*).
- 2. Assetti organizzativi e di governo societario:** competenze comprovate in modelli di governo societario di almeno 5 anni negli ultimi 20 in posizioni di vertice (AD/DG) o di prima linea in società operanti in mercati regolamentati e di complessità analoga e coerente alla nuova struttura del Gruppo Montepaschi. Si richiede attenzione a deleghe, controlli, comitati e flussi decisionali, vigilanza ed *accountability*.
- 3. Indirizzi e programmazione strategica:** capacità di fornire un contributo alla programmazione aziendale coerente con il profilo di rischio e di sana e prudente gestione. Capacità di tradurre indirizzi strategici in programmi operativi coerenti, misurabili e sostenibili nel tempo. Tale competenza di esercizio deve essere acquisita tramite un periodo congruo di esperienza, che per gli Amministratori non esecutivi è pari ad almeno 5 anni negli ultimi 20 anni, maturata in gruppi multinazionali o nazionali, anche operanti in differenti settori, con particolare attenzione alla finanza e all'area commerciale e tenendo conto della nuova struttura del Gruppo Montepaschi.
- 4. Gestione di realtà aziendali in ruoli manageriali e/o imprenditoriali in contesti complessi anche non finanziari:** gestione diretta della realtà aziendale in ruoli manageriali e/o imprenditoriali in contesti complessi bancari e non o in contesti che hanno affrontato processi straordinari incluse trasformazioni organizzative derivanti da operazioni di M&A e/o attività di integrazione, al fine di consolidare le competenze e le esperienze necessarie a realizzare e supervisionare il nuovo *business plan* e la connessa integrazione delle società facenti parte del cessato Gruppo Mediobanca.
- 5. Regolamentazione nel settore bancario e finanziario:** conoscenza comprovata delle modalità operative della banca nel pieno rispetto dei vincoli di vigilanza e delle aspettative di Banca d'Italia e della BCE (*SREP – Supervisory Review and Evaluation Process*; ispezioni, rilievi e piani di *remediation*; capitale e rischi secondo Basilea, CET1, RWA, *leverage*, liquidità e impatto delle scelte strategiche sui *ratio* patrimoniali). Conoscenza della *governance* bancaria, con particolare riferimento al funzionamento dei comitati (rischi, audit, nomine), al sistema delle deleghe, ai controlli di 2° e 3° livello, ai requisiti di idoneità degli esponenti (*Fit & Proper*), nonché ai presidi AML e *compliance*, ai processi KYC, antiriciclaggio, alle segnalazioni di vigilanza, alle procedure interne e alle relazioni con le Autorità.
- 6. Risk Management:** competenza comprovata nel governo dei principali profili di rischio: rischi di credito (portafogli, concentrazioni, NPL, *provisioning*) rischi di mercato e di tasso (impatto sui margini e capitale), rischi operativi (processi, persone, frodi, IT, errori) rischio di liquidità (*funding*, ALM, LCR, NSFR) rischio reputazionale e profili AML, rischio strategico.
- 7. Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi:** conoscenza comprovata dei sistemi di controllo interno, maturata attraverso esperienze dirette in contesti organizzativi complessi con particolare attenzione al controllo interno e comprensione presidi di 1°, 2° e 3° livello (flussi informativi e responsabilità).
- 8. Conoscenza in materia di politiche retributive:** competenze comprovate nella definizione di sistemi di remunerazione fissa e variabile, LTI, meccanismi di *retention*, nonché clausole di *malus* e *claw-back*. Capacità di assicurare l'allineamento tra remunerazione, profilo di rischio e capitale, attraverso metriche di *performance* coerenti



con RAF e piano strategico. Esperienza pregressa maturata in ambito di comitato remunerazione o in ruoli manageriali come Direttore Risorse Umane o come Consulente specializzato nella materia.

9. Esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane: esperienza nella gestione di *team* e risorse umane, sia con riporto diretto sia in contesti funzionali o matriciali, in realtà complesse.

10. Attività e prodotti/servizi bancari e finanziari: conoscenza comprovata dell'attività e dei prodotti o servizi bancari e finanziari maturata attraverso esperienza significativa in contesti finanziari quali credito, *Asset Management*, *Investment Banking*, Finanza al consumo, *Wealth Management & Private Banking*, NPL e UTP.

11. Mercati e prodotti assicurativi e relativa regolamentazione: conoscenza comprovata del mercato assicurativo, dei principali prodotti e servizi e della relativa documentazione contrattuale, informativa e regolamentare.

12. Conoscenze in materia di rischi climatici e ambientali: l'esperienza deve essere maturata in ruoli quali CFO, CRO, *Risk Manager*, *Compliance*, AML, *Internal Audit*, Tesoreria o Segreteria Societaria, o in Consigli di Amministrazione, con responsabilità su temi di *climate risk*. Sono richieste competenze nelle valutazioni di *climate risk* nei modelli di rischio di credito. Se tali competenze sono state acquisite nel mondo accademico o di consulenza (quindi competenze teoriche), l'esperienza deve essere connessa al settore bancario / finanziario.

13. ESG/Sostenibilità: conoscenza e/o competenza comprovata in fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) con impatto sulle politiche creditizie, sul *risk management* e sulla *governance* del CdA e dei comitati endoconsiliari più rilevanti.

14. ICT, AI, tecnologia e sicurezza informatica ed innovazione digitale: esperienza in contesti con forte componente tecnologica, sia come core *business* sia come leva strategica per la trasformazione aziendale, maturata per almeno 5 anni negli ultimi 10 in qualità di AD o DG, oppure come *manager* di prima linea in aziende ad elevato contenuto tecnologico, o in Consigli di Amministrazione. Se tali competenze sono state acquisite nel mondo accademico o di consulenza (quindi competenze teoriche), l'esperienza deve essere connessa al settore bancario / finanziario.

15. Informativa contabile e finanziaria ed interpretazione dei dati finanziari: solida esperienza contabile e finanziaria nel settore bancario, con approfondita comprensione dei bilanci, dei *ratio* patrimoniali e delle segnalazioni regolamentari. Se tali competenze sono state acquisite nel mondo accademico o di consulenza (quindi competenze teoriche), l'esperienza deve essere connessa al settore bancario/finanziario.



ALLEGATO 2

REQUISITI AMMINISTRATORI - RIFERIMENTI NORMATIVI



A) REQUISITI DI ONORABILITÀ

ART. 3 D.M. 169/2020 (“DECRETO MEF”)

Non possono ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) sono stati condannati con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale:
 - 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 270-*quater*.1, 270-*quinquies*, 270-*quinquies*.1, 270-*quinquies*.2, 270-*sexies*, 416, 416-*bis*, 416-*ter*, 418 e 640 del codice penale;
 - 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale;
- d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-*ter*, comma 3, del testo unico bancario e dell'articolo 190-*bis*, commi 3 e 3-*bis*, del testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-*quater* del testo unico della finanza.

Non possono altresì ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro a cui sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato - salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale – una delle pene previste:

- a) dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 270-*quater*.1, 270-*quinquies*, 270-*quinquies*.1, 270-*quinquies*.2, 270-*sexies*, 416, 416-*bis*, 416-*ter*, 418 e 640 del codice penale, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;
- b) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria, e/o alla reclusione per un tempo non inferiore a due



anni per un qualunque delitto non colposo, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni suindicate è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

ART. 2 D.M. 162/2000

(applicabile agli amministratori ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-quinquies e 148, comma 4, del TUF)

La carica di Amministratore non può essere ricoperta da coloro che:

- a) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
 2. alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 4. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo.

La carica di Amministratore non può essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste dalla precedente lettera b), salvo il caso dell'estinzione del reato.

B) CRITERI DI CORRETTEZZA

ARTT. 4 E 5 DECRETO MEF

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.

A tal fine, sono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 270-*quater*.1, 270-*quinquies*, 270-*quinquies*.1, 270-*quinquies*.2, 270-*sexies*, 416, 416-*bis*, 416-*ter*, 418 e 640 del codice penale;



- b) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
- e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli 53-*bis*, comma 1, lettera e), 67-*ter*, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-*bis*), 114-*quinqies*, comma 3, lettera d-*bis*), 114-*quaterdecies*, comma 3, lettera d-*bis*), del TUB, e degli articoli 7, comma 2-*bis*, e 12, comma 5-*ter*, del TUF;
- f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-*ter* del TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-*bis*, comma 4, lettera b), del TUB o a procedure equiparate;
- h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
- i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
- l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a) e b);
- m) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni suindicate è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Il verificarsi di una o più delle suindicate situazioni non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione.



La valutazione è condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Vengono presi in considerazione, *inter alia*, i) la oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, ii) la frequenza dei comportamenti, iii) la fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa; iv) la fase e grado del procedimento penale, v) la tipologia ed importo della sanzione irrogata, vi) il lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto contestato e la delibera di nomina, vii) il livello di cooperazione con l'organo o l'autorità competente; viii) il grado di responsabilità del soggetto nella violazione, ix) la pertinenza dei fatti connessi con il settore bancario e finanziario.

In ogni caso, il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni sopra elencate delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi di sana e prudente gestione nonché con la salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

C) REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

ART. 7 DECRETO MEF

Gli esponenti con incarichi esecutivi devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti precedenti o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un esponente non esecutivo che non deve svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali e che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti di cui sopra.



L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono scelti tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

D) CRITERI DI COMPETENZA

ART. 10 DECRETO MEF

In aggiunta ai requisiti di professionalità, gli esponenti soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso. A tal fine, è necessario che:

a) siano prese in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti: 1) mercati finanziari; 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario; 3) indirizzi e programmazione strategica; 4) assetti organizzativi e di governo societario; 5) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi); 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi; 7) attività e prodotti bancari e finanziari; 8) informativa contabile e finanziaria; 9) tecnologia informatica;

b) sia valutato se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a) è idonea rispetto a: 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati; 2) le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Inoltre, per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, il Consiglio di Amministrazione può adottare misure necessarie a colmarle.

E) REQUISITI DI INDIPENDENZA

ART. 148 D. LGS. N. 58/98 ("TUF")

(applicabile agli Amministratori ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, del TUF)



Non possono essere eletti Sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

ART. 13 DECRETO MEF

Si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

- a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere che seguono;
- b) è un partecipante nella Banca;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate incarichi di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del Consiglio di Amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate;
- d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella Banca;
- e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del Consiglio di Amministrazione nonché di direzione presso la Banca;
- g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro Presidenti, o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
 - 1) membro del Parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;



2) assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni suindicate si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle ivi indicate.

Il difetto dei requisiti in esame comporta la decadenza dall'incarico di Consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di Consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del TUB o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il Consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo, salvo diversa previsione statutaria, mantiene l'incarico di Consigliere non indipendente.

CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

Definizioni

“Amministratori indipendenti”: gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.

Raccomandazione n. 6

L'organo di amministrazione valuta l'indipendenza di ciascun amministratore non esecutivo subito dopo la nomina nonché durante il corso del mandato al ricorrere di circostanze rilevanti ai fini dell'indipendenza e comunque con cadenza almeno annuale.

Ciascun amministratore non esecutivo fornisce a tal fine tutti gli elementi necessari o utili alla valutazione dell'organo di amministrazione che considera, sulla base di tutte le informazioni a disposizione, ogni circostanza che incide o può apparire idonea a incidere sulla indipendenza dell'amministratore.

Raccomandazione n. 7

Le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un amministratore sono almeno le seguenti:

- a) se è un azionista significativo della società;
- b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un amministratore esecutivo o un dipendente: i) della società, ii) di una società da essa controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo; iii) di un azionista significativo della società;



- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale: i) con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il *top management*; ii) con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il *top management*;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente;
- e) se è stato amministratore della società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi;
- f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della società abbia un incarico di amministratore;
- g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società;
- h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

L'organo di amministrazione predefinisce, almeno all'inizio del proprio mandato, i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività di cui alle precedenti lettere c) e d).

Nel caso dell'amministratore che è anche *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza, l'organo di amministrazione valuta la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che comunque attengono a importanti operazioni della società e del gruppo ad essa facente capo, anche indipendentemente dai parametri quantitativi.

Tenuto conto dei principi e delle raccomandazioni previsti dal Codice di *Corporate Governance*, nonché delle previsioni del Decreto MEF e di ogni normativa vigente, relativamente al requisito di indipendenza, è necessario che non vi siano significative relazioni di natura commerciale, finanziaria, patrimoniale o professionale tra il singolo amministratore e i soggetti indicati dalla normativa di riferimento (art. 2, Raccomandazione n. 7 del Codice di *Corporate Governance*; artt. 13 e 15 del Decreto MEF).

Ai fini della sussistenza del requisito dell'indipendenza è, pertanto, necessario che l'amministratore non intrattenga direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate, società fiduciarie, per interposta persona o sulla base di accordi in qualsiasi forma conclusi aventi per oggetto o per effetto l'esercizio in modo concertato dei relativi diritti di controllo, ovvero attraverso società delle quali sia amministratore esecutivo, o *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza), o abbia intrattenuto nei tre esercizi precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura commerciale, finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi (“**Rapporti Rilevanti**”), con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente o il *top management* (da individuarsi in linea con le indicazioni del Codice di *Corporate Governance* e con la normativa tempo per tempo vigente), con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un azionista significativo della Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente o il *top management*.



Per la valutazione dei requisiti di indipendenza si tiene conto di vari criteri tra i quali: tipologia e natura dei Rapporti Rilevanti, ammontare dell'importo/corrispettivo delle operazioni rientranti nei Rapporti Rilevanti e caratteristiche soggettive (ad es. se la controparte è direttamente l'esponente o una società/studio professionale con cui l'esponente abbia legami e, in tale ultimo caso, la relativa relazione, i.e. partecipazione societaria/carica sociale nella società con cui ha legami o ruolo dell'esponente nello studio professionale) dei Rapporti Rilevanti.

Nella valutazione della significatività dei Rapporti Rilevanti il Consiglio di Amministrazione considera, in base agli elementi messi a disposizione dal soggetto valutato, le informazioni fornite dall'amministratore, tra le quali:

- per i rapporti di natura finanziaria/patrimoniale, inclusi i rapporti creditizi: entità e caratteristiche specifiche degli stessi, il peso rispetto al dato di sistema (per le esposizioni creditizie) e, ove del caso, la situazione economico-finanziaria del prenditore/soggetto interessato;
- per i rapporti di natura commerciale e professionale: le caratteristiche dell'operazione/relazione, l'importo del corrispettivo/fatturato annuale del soggetto interessato e, ove del caso, l'incidenza degli stessi rispetto al fatturato annuale globale e/o alla complessiva attività svolta e/o ai costi annui sostenuti da BMPS e/o dal Gruppo Montepaschi riconducibili alla stessa tipologia di rapporti contrattuali o ad incarichi di natura simile;
- la corresponsione attuale o nei precedenti tre esercizi di una significativa remunerazione aggiuntiva da parte di Banca MPS, di una società controllata o della società controllante, rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice di *Corporate Governance* o previsti dalla normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, ai sensi della Raccomandazione 7 del Codice di *Corporate Governance* e dell'art. 13, comma 1, lettera h) del Decreto MEF per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, creditizia⁴, patrimoniale e professionale/commerciale, ha individuato le relazioni che possono compromettere l'indipendenza formale e di giudizio dell'amministratore individuando: (i) soglie di materialità/significatività, al di sotto delle quali si ritiene che si possa ragionevolmente escludere che i rapporti in questione siano tali da compromettere l'indipendenza degli esponenti, e (ii) soglie di tolleranza, oltre le quali i rapporti stessi siano da considerare invece rilevanti a tal fine.

Banca MPS elabora e sottopone ad ogni esponente questionari specifici per acquisire le informazioni necessarie alla valutazione del requisito di indipendenza, ivi comprese quelle relative alla ricorrenza di eventuali Rapporti Rilevanti o di ulteriori situazioni di conflitto d'interesse ai sensi di quanto previsto dal Decreto MEF e dagli orientamenti ed indicazioni delle Autorità di Vigilanza, nonché di ogni altra normativa interna o esterna applicabile.

F) INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

ART. 15 DECRETO MEF

Tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, tutti gli esponenti comunicano al Consiglio di Amministrazione le informazioni riguardanti le situazioni indicate alle lettere a), b), c), h) e i) dell'art. 13 Decreto MEF in materia di requisiti di indipendenza e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

⁴ Esposizioni dirette o indirette riconducibili all'amministratore e a soggetti ad esso collegati (per es. gli "stretti familiari").



Il Consiglio di Amministrazione valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni indicate in precedenza possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni del Consiglio di Amministrazione. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-*bis* del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 53, commi 4 e 4-*quater*, e 136 del TUB e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-*novies*, del TUF; 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, il Consiglio di Amministrazione può: (i) individuarne di ulteriori e più efficaci; (ii) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo di garantire la sana e prudente gestione della Banca. Se dette misure non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, il Consiglio di Amministrazione dichiara la decadenza dell'esponente.

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

G) DISPONIBILITÀ DI TEMPO PER LO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI

ART. 16 DECRETO MEF

Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica al Consiglio di Amministrazione gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

La Banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

In base alle informazioni assunte, il Consiglio di Amministrazione valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.

Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la suindicata valutazione può essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni:

- i. gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti al cumulo di incarichi indicati al paragrafo che segue;
- ii. detta condizione è rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui agli articoli 18 e 19 del Decreto MEF (anch'esse dettagliate nel paragrafo che segue);
- iii. l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale né è Presidente di un Organo o di un Comitato.

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.



Qualora la disponibilità di tempo non sia sufficiente, il Consiglio di Amministrazione può chiedere all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, ovvero adottare misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. In ogni caso, la valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'esponente.

H) LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI

ARTT. 17, 18 E 19 DECRETO MEF

Ciascun esponente della Banca non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
- b) n. 4 incarichi non esecutivi.

Ai fini del calcolo dei suddetti limiti, si include l'incarico ricoperto nella Banca.

Il Consiglio di Amministrazione pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite in tempo utile entro 30 giorni dalla nomina o dalla conoscenza del superamento del limite.

I limiti al cumulo degli incarichi non si applicano agli esponenti che ricoprono nella Banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:

- presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- quale sindaco supplente.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- all'interno del medesimo gruppo;
- in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 362.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi appena elencati gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle suindicate situazioni è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione prende in considerazione, tra l'altro: (i) la circostanza che l'esponente ricopra nella Banca un incarico esecutivo o sia un componente di comitati endo-consiliari; (ii) la dimensione, l'attività e la complessità della Banca o di altra società commerciale presso cui verrebbe assunto l'incarico



aggiuntivo; (iii) la durata dell'incarico aggiuntivo; (iv) il livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi.

L'incarico non esecutivo aggiuntivo non può beneficiare dell'applicazione del citato meccanismo di aggregazione.

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo, rispetto ai limiti indicati nel presente paragrafo, è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per l'esponente di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

L'incarico non esecutivo aggiuntivo non è consentito all'esponente che: (i) ricopre presso la Banca il ruolo di Amministratore Delegato, Direttore Generale o Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di Comitati endo-consiliari; (ii) beneficia, per gli altri incarichi, dell'applicazione del meccanismo di aggregazione suindicato.

In caso di superamento degli accennati limiti al cumulo degli incarichi che perduri oltre 30 giorni dalla nomina il Consiglio, con l'astensione dell'esponente interessato, pronuncia la decadenza dell'esponente.

I) DIVIETO DI INTERLOCKING

ART. 36 D.L. 201/2011 CONV. IN L. 214/2011

L'art. 36 del D.L. 201/2011 convertito in L. 214/2011 stabilisce:

1. E' vietato ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti.

2. Ai fini del divieto di cui al comma 1, si intendono concorrenti le imprese o i gruppi di imprese tra i quali non vi sono rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 7 della legge 10 ottobre 1990, n. 287 e che operano nei medesimi mercati del prodotto e geografici.

2-bis. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i titolari di cariche incompatibili possono optare nel termine di 90 giorni dalla nomina. Decorso inutilmente tale termine, decadono da entrambe le cariche e la decadenza è dichiarata dagli organi competenti degli organismi interessati nei trenta giorni successivi alla scadenza del termine o alla conoscenza dell'inosservanza del divieto. In caso di inerzia, la decadenza è dichiarata dall'Autorità di vigilanza di settore competente”.

In conformità a tale disposizione normativa, il Consiglio di Amministrazione di Banca MPS è chiamato a effettuare, con il supporto del Comitato Nomine, relativamente agli amministratori nominati, oltre alle proprie valutazioni in ordine all'idoneità e ai requisiti per lo svolgimento dell'incarico, le necessarie verifiche in materia di divieto di *interlocking*.

Più specificamente, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a valutare la sussistenza di eventuali cariche incrociate in violazione della normativa sul divieto di *interlocking* previsto dall'art. 36 citato.

Compete infatti al Consiglio la verifica in ordine alle singole posizioni interessate riguardanti gli amministratori, i sindaci effettivi (escludendo i sindaci supplenti) e il Direttore Generale, sulla base della dichiarazione rilasciata da ogni esponente interessato, attestante la propria situazione soggettiva in relazione ad eventuali ipotesi rilevanti ai sensi della normativa di cui all'art. 36.



Il divieto di *interlocking* si applica solo ai cumuli di incarichi in imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativo o finanziario, che siano tra loro concorrenti.

Ai fini dell'applicazione del divieto, perché vi sia un rapporto di concorrenza devono essere soddisfatte due condizioni:

- a) le imprese o i gruppi di imprese interessati non sono legati tra loro da rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 287/1990;
- b) le imprese o i gruppi di imprese interessati operano nei medesimi mercati del prodotto e geografici.

I Criteri per l'applicazione del Divieto di *Interlocking* sono riportati nel documento congiunto emanato da Banca d'Italia-Consob-IVASS nel 2012 successivamente aggiornato nel 2018 e nel 2024.

L) CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

ART. 11 E 12 DECRETO MEF

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; e (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine, deve essere presa in considerazione la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti: (i) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, per le banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti; (ii) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi suindicati; e (iii) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi suindicati si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi suindicati e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: (i) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi di cui al presente paragrafo; (ii) definire e attuare idonei piani di formazione. Se dette misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.



M) CARATTERISTICHE PERSONALI

LINEE GUIDA EBA/ESMA ⁵

Caratteristiche personali ed attitudinali:

- a. **Autenticità:** coerenza nelle parole e nei fatti in conformità con valori e convinzioni stabiliti. Comunica apertamente le proprie intenzioni, idee e sensazioni, promuove un contesto di apertura e di onestà e informa correttamente l'autorità di vigilanza in merito alla situazione attuale, riconoscendo al contempo rischi e problemi.
- b. **Linguaggio:** è in grado di comunicare oralmente in maniera articolata e convenzionale e di scrivere nella propria lingua nazionale o nella lingua di lavoro dell'ente.
- c. **Determinatezza:** assume decisioni tempestive e consapevoli agendo prontamente o adottando un preciso comportamento, ad esempio esprimendo le proprie opinioni e senza procrastinare.
- d. **Comunicazione:** è in grado di trasmettere un messaggio in maniera comprensibile e accettabile e in una forma appropriata. Mira a fornire e a ottenere chiarezza e trasparenza e incoraggia un ascolto attivo.
- e. **Giudizio:** è in grado di ponderare dati e comportamenti eterogenei e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi, così come le questioni essenziali. Dispone dell'ampiezza di vedute per guardare oltre la propria area di competenza, in particolare nell'affrontare problemi che possono mettere in repentaglio la continuità dell'impresa.
- f. **Orientamento alla clientela e alla qualità:** si concentra per garantire la qualità e, ove possibile, per individuare modalità per migliorarla. In particolare, ciò significa opporsi allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti e servizi e alle spese in conto capitale, ad es. su prodotti, uffici o aziende, in circostanze ove non sia in grado di valutare correttamente i rischi per mancanza di comprensione dell'architettura, dei principi o delle ipotesi di base. Individua e studia i desideri e le esigenze dei clienti, assicura che i clienti non corrano rischi inutili e provvede a presentare informazioni corrette, complete ed equilibrate ai clienti.
- g. **Leadership:** fornisce indicazioni e orientamenti a un gruppo, sviluppa e mantiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse umane disponibili e garantisce che i membri del personale dispongano della competenza professionale per conseguire un obiettivo specifico. È ricettivo alle critiche e offre spazio al dibattito critico.
- h. **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha un senso del coinvolgimento. Dimostra che è in grado di dedicare tempo sufficiente al lavoro e che può svolgere correttamente i propri compiti, difendere gli interessi dell'impresa e agisce in maniera critica e oggettiva. Riconosce e anticipa potenziali conflitti di interesse personale e aziendale.
- i. **Conoscenza esterna:** monitora gli sviluppi, le basi di potere e la condotta all'interno dell'impresa. È ben informato sugli sviluppi pertinenti di ordine finanziario, economico, sociale e di altra natura a livello nazionale e internazionale che possono incidere sull'impresa, così come sugli interessi delle parti interessate ed è in grado di mettere a frutto le informazioni in modo efficace.

⁵ Allegato II – Linee Guida EBA/ESMA (versione in lingua italiana).



- j. **Negoziazione:** individua e rivela gli interessi comuni in modo da creare un consenso, perseguendo al contempo gli obiettivi di negoziazione.
- k. **Persuasività:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri esercitando poteri persuasivi e impiegando autorità e tatto naturali. Possiede una forte personalità ed è in grado di sopportare la pressione.
- l. **Lavoro di squadra:** è consapevole dell'interesse del gruppo e contribuisce al perseguimento di un risultato comune; è in grado di agire come parte di una squadra.
- m. **Acume strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio applicando un'analisi di scenario. Nel farlo, tiene adeguatamente conto dei rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per contenerli.
- n. **Resistenza allo stress:** è resiliente e in grado di operare coerentemente anche se sottoposto a grande pressione e in tempi di incertezza.
- o. **Senso di responsabilità** comprende gli interessi interni ed esterni, li valuta attentamente e rende conto di essi. Ha la capacità di apprendere e di comprendere che le proprie azioni incidono sugli interessi delle parti interessate.
- p. **Presidenza di riunioni:** è in grado di presiedere riunioni in modo efficiente ed efficace e di creare un'atmosfera aperta che incoraggia tutti alla partecipazione in condizioni di parità; è consapevole dei doveri e delle responsabilità di altri soggetti.