



ALLEGATO LETT. E3 ALL'ATTO

N° 1580 DI REPERTORIO

N° 22589 DI RACCOLTA

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUR").

**BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2025, CORREDATO DALLE RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2025; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI:**

- 1.1) APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI ESERCIZIO 2025 DELLA CAPOGRUPPO;
- 1.2) DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE AGLI AZIONISTI DEL DIVIDENDO.





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ART. 125- TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 1) all'ordine del giorno:

**"Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025; deliberazioni inerenti e conseguenti:**

- 1.1) approvazione del bilancio di esercizio 2025 della Capogruppo;
- 1.2) destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo."

### 1.1) Approvazione del bilancio di esercizio 2025 della Capogruppo;

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2364 del Codice Civile e dagli artt. 13, 30 e 31 dello Statuto di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (la "Banca" o la "Capogruppo"), l'Assemblea degli Azionisti è chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio della Banca dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, che evidenzia un utile pari ad Euro 3.104.816.452,59.

All'Assemblea viene inoltre presentato il bilancio consolidato al 31 dicembre 2025 del Gruppo Monte dei Paschi di Siena, che chiude con un utile di Euro 2.711.329.415 di cui Euro 2.715.706.903 di pertinenza della Capogruppo.

Preliminarmente, si ricorda che l'art. 26 del D.L. 10 agosto 2023 n. 104 (convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 136) aveva introdotto un'imposta straordinaria a carico delle banche, determinata applicando un'aliquota pari al 40% sull'ammontare del margine interesse dell'esercizio 2023 che eccedeva per almeno il 10% il margine di interesse dell'esercizio 2021; l'ammontare di tale imposta non poteva essere superiore a una quota pari allo 0,26% delle attività di rischio ponderate al 31 dicembre 2022. La norma, inoltre, prevedeva che, in luogo del versamento dell'imposta, le banche potessero destinare un importo non inferiore a 2,5 volte l'imposta dovuta a una riserva non distribuibile a tal fine individuata.

A riguardo, si evidenzia che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Banca dell'11 aprile 2024 ha deliberato - in considerazione dell'opportunità concessa dalla legge di rafforzare il patrimonio aziendale - di destinare ad una specifica riserva (riserva indisponibile ex art. 26 D.L. 10/08/2023 n. 104, convertito nella Legge 09/10/2023, n. 136 - la "Riserva 2023") l'importo di Euro 308.881.204,08.

In proposito, la Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 ha introdotto all'articolo 1:

- i) al comma 68, una presunzione legale di prioritaria distribuzione, la quale, con effetto a decorrere dalle distribuzioni di utili operate dal 1° gennaio 2029, comporta l'obbligo di assolvere l'imposta straordinaria (con aliquota del 40%) prevista dal richiamato articolo 26 del D.L. del 10 agosto 2023 n. 104, a suo tempo oggetto di sospensione grazie alla costituzione della Riserva 2023 e



- ii) ai commi da 69 a 73, una disciplina transitoria che consente la disapplicazione della sopra citata presunzione di legge, a condizione che la Riserva 2023 sia assoggettata ad un contributo straordinario ad aliquota agevolata (il "Contributo"), in misura pari:
- al 27,5% della riserva esistente al 31 dicembre 2025, da pagare entro il 30 giugno 2026,
  - al 33% della riserva esistente al 31 dicembre 2026, da pagare entro il 30 giugno 2027.

In relazione a quanto sopra, si segnala che in data 22 gennaio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di approvare l'affrancamento della Riserva 2023 mediante il versamento, da effettuarsi entro il 30 giugno 2026, del Contributo pari, ai sensi delle richiamate disposizioni normative, ad Euro 84.942.331,12.. La passività derivante dal Contributo è stata contabilizzata in contropartita della voce "Riserve: altre" di patrimonio netto. Ne consegue che il patrimonio netto della Banca al 31 dicembre 2025 include una riserva negativa pari al sopradetto ammontare del Contributo.

In merito ai contenuti di dettaglio si rinvia al progetto di bilancio dell'esercizio 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2026, unitamente alle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, nonché al bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella medesima data, unitamente alle Relazioni del Consiglio di Amministrazione e della Società di Revisione, messi a disposizione degli Azionisti con le modalità ed i termini prescritti dalle norme di legge e regolamentari in vigore e consultabili sul sito internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it), nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*, al link <https://www.gruppompis.it/corporate-governance/assemblee-azionisti/archivio-assembly.html>.

Proposta di delibera.

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

*L'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., in sessione ordinaria,*

- *esaminati i dati del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dalla Società di Revisione;*
- *preso atto dei dati del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Società di Revisione;*

#### DELIBERA

- *di approvare il bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2025 di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. che chiude con un utile pari ad Euro 3.104.816.452,59.*

\*\*\*\*

#### 1.2) Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo.

Come anticipato in data 10 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha informato il mercato in merito alla distribuzione del dividendo. In data 10 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea il pagamento di un dividendo ai termini ed alle condizioni di seguito rappresentate.

Si precisa, che la presente proposta di distribuzione di utile ai Soci fa riferimento allo Statuto della Banca, così come modificato e approvato dall'Assemblea Straordinaria dei Soci della Banca del 4 febbraio 2026, con il voto favorevole del 99,92% del capitale sociale rappresentato, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale



Europea notificato in data 4 marzo 2026<sup>1</sup>, nonché depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo-Siena in data 5 marzo 2026. In particolare, per quanto rileva ai fini della presente Relazione, le modifiche statutarie si riferiscono alla riduzione alla quota minima di legge (5%) della percentuale degli utili da destinare a riserva legale e all'eliminazione della riserva statutaria (articolo 31 comma 1 dello Statuto).

Si propone pertanto all'Assemblea di deliberare in ordine alla distribuzione dell'utile di esercizio 2025, secondo la ripartizione di seguito indicata, nel rispetto della normativa di legge e regolamentare vigente.

In merito si ricorda che:

- l'art. 2430 del Codice Civile prevede che dagli utili netti annuali debba essere dedotta una somma corrispondente almeno alla ventesima parte di essi per costituire la riserva legale, fino a che questa non abbia raggiunto il quinto del capitale sociale;
- l'art. 31 dello Statuto della Banca, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria dei Soci della Banca del 4 febbraio 2026, stabilisce che:
  - “1. Gli utili netti risultanti dal bilancio sono attribuiti per il 5% alla riserva legale, sino a che questa non abbia raggiunto 1/5 del capitale sociale.
  - 2. Gli utili netti residui sono a disposizione dell'Assemblea per la distribuzione a favore degli azionisti e/o per la costituzione e l'incremento di altre riserve”.
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 38/2005 stabilisce che: (i) non si possono distribuire “gli utili d'esercizio in misura corrispondente alle plusvalenze iscritte nel conto economico, al netto del relativo onere fiscale e diverse da quelle riferibili agli strumenti finanziari di negoziazione se risultanti dal bilancio e all'operatività in cambi e di copertura, che discendono dall'applicazione del criterio del valore equo (fair value) o del patrimonio netto” (comma 1, lett. a); (ii) “gli utili corrispondenti a tali plusvalenze sono iscritti in una riserva indisponibile” (comma 2) e (iii) “la riserva di cui al comma 2, si riduce in misura corrispondente all'importo delle plusvalenze realizzate, anche attraverso l'ammortamento, o divenute insussistenti per effetto della svalutazione” (comma 3). A tale proposito, si ricorda che al 31 dicembre 2024, la riserva indisponibile ai sensi del comma 2 era stata determinata in un importo pari a Euro 72.667.229,92. In relazione alle movimentazioni registrate dalle attività e passività valutate al fair value nell'esercizio 2025 il vincolo di indisponibilità costituito in precedenti esercizi si è ridotto, ai sensi del comma 3, per un ammontare pari ad Euro 16.680.420,33, rendendo disponibile per la distribuzione tale importo.

Alla luce di tali prescrizioni normative, tenuto conto della riduzione per Euro 16.680.420,33, e quindi da Euro 72.667.229,92 a Euro 55.986.809,59, del vincolo di indisponibilità costituito in precedenti esercizi ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 38/2005, si propone di:

<sup>1</sup> Cfr. comunicati stampa del 4 febbraio 2026 e del 4 marzo 2026, disponibili sul sito istituzionale [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) sezione Investor Relations - Comunicati.



- (i) imputare la riserva negativa pari ad Euro 84.942.331,12 a compensazione della riserva "Sovrapprezzi di emissione", riducendone l'ammontare da Euro 3.146.576.345,42 a Euro 3.061.634.014,30, nonché di destinare, con decorrenza dalla liquidazione del Contributo nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui esso è applicato (2025), l'intero importo iscritto nella Riserva 2023, pari a Euro 308.881.204,08 a riserva straordinaria con conseguente eliminazione della Riserva 2023, e ciò considerato che una volta adempiuta l'obbligazione di applicazione dell'illustrato Contributo, la Riserva 2023 diverrà liberamente utilizzabile senza ulteriori oneri per la Banca;
- (ii) ripartire l'utile netto dell'esercizio 2025 pari ad Euro 3.104.816.452,59 come segue:
- destinazione a riserva legale di un importo pari al 5% dell'utile maturato corrispondente ad Euro 155.240.822,63, in conformità alle previsioni dell'art. 31 dello Statuto;
  - destinazione ai Soci, con distribuzione di un dividendo unitario di 0,86 Euro per ogni azione in circolazione, avente diritto al pagamento del dividendo, per un importo complessivo massimo di Euro 2.613.039.637,38;
  - destinazione a riserva straordinaria del residuo utile pari a Euro 336.535.992,58.

Nel caso di approvazione della proposta da parte dell'Assemblea, i requisiti patrimoniali consolidati evidenzieranno un *Common Equity Tier 1 Ratio* del 16,4% e un *Total Capital Ratio* del 18,5%<sup>2</sup>, entrambi ampiamente soddisfacenti le prescrizioni delle Autorità competenti.

Ai sensi della normativa di legge e regolamentare vigente, si propone che la distribuzione del dividendo avvenga con le seguenti modalità e tempistiche:

- ✓ data stacco cedola (*ex date*): 18 maggio 2026;
- ✓ data pagamento (*payment day*): 20 maggio 2026.

Ai sensi dell'art. 83-*terdecies* D.Lgs. n. 58/1998 e s.m.i. ("TUF") saranno, pertanto, legittimati a percepire il dividendo coloro che risulteranno azionisti in base alle evidenze dei conti relative al termine della giornata contabile del 19 maggio 2026 (*record date*).

Se la proposta formulata otterrà la Vostra approvazione, il patrimonio netto di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

<sup>2</sup> I requisiti patrimoniali consolidati indicati differiscono da quelli consuntivi al 31 dicembre 2025 in quanto includono la destinazione a riserve dell'utile di pertinenza della Capogruppo (pari ad Euro 102.667.266) che residua dopo la distribuzione del dividendo.



(in milioni di euro)

Patrimonio Netto	Bilancio 2025	Variazioni	Patrimonio netto pro forma del Bilancio 2025 dopo le delibere dell'Assemblea e il pagamento del dividendo
Capitale sociale	17.978	-	17.978
Sovrapprezzi di emissione	3.147	(85)	3.062
Riserve	3.754	577	4.331
Riserve da valutazione	38	-	38
Utile di esercizio	3.105	(3.105)	-
Totale	28.022	(2.613)	25.409

### Proposta di delibera.

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

*L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio della Banca al 31 dicembre 2025*

### PRESO ATTO

*della riduzione per Euro 16.680.420,33, e quindi da Euro 72.667.229,92 a Euro 55.986.809,59, del vincolo di indisponibilità costituito in precedenti esercizi ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 38/2005;*

### DELIBERA

- (i) *di imputare la riserva negativa pari ad Euro 84.942.331,12 a compensazione della riserva "Sovrapprezzi di emissioni", riducendone l'ammontare da Euro 3.146.576.345,42 a Euro 3.061.634.014,30, nonché di destinare, con decorrenza dalla liquidazione del Contributo nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui esso è applicato (2025), l'intero importo iscritto nella Riserva 2023, pari a Euro 308.881.204,08 a riserva straordinaria con conseguente eliminazione della Riserva 2023, e ciò considerato che una volta adempiuta l'obbligazione di applicazione del Contributo, la Riserva 2023 diverrà liberamente utilizzabile senza ulteriori oneri per la Banca;*
- (ii) *di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2025 pari ad Euro 3.104.816.452,59 come segue:*
- *a riserva legale per un importo pari al 5% dell'utile maturato corrispondente ad Euro 155.240.822,63 in conformità alle previsioni dell'art. 31 dello Statuto;*
  - *ai Soci, con distribuzione di un dividendo unitario di 0,86 Euro per ogni azione in circolazione, avente diritto al pagamento del dividendo, per un importo complessivo massimo di Euro 2.613.039.637,38;*
  - *a riserva straordinaria del residuo utile per un importo pari a Euro 336.535.992,58."*

Siena, 25 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 2) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 58  
DEL 24 FEBBRAIO 1998 ("TESTO UNICO DELLA FINANZA" O "TUF");  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI:

- 2.1) VOTO IN ORDINE AL RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI;
- 2.2) VOTO VINCOLANTE SULLA PRIMA SEZIONE RELATIVA ALLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE;

E

- 2.3) VOTO NON VINCOLANTE SULLA SECONDA SEZIONE RELATIVA AI COMPENSI CORRISPOSTI.





Signori Azionisti,  
siete stati convocati in Assemblea per deliberare, nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione, sul seguente argomento punto 2) all'ordine del giorno:

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF"); deliberazioni inerenti e conseguenti:**

- 2.1) voto in ordine al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti;
- 2.2) voto vincolante sulla prima sezione relativa alla politica in materia di remunerazione;
- 2.3) voto non vincolante sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti.

\* \* \* \* \*

**2.1) Voto in ordine al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti**

In merito alla proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per tutto il personale più rilevante, ad eccezione di quello appartenente alle funzioni di controllo e ad altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile (il "Personale Più Rilevante"), si ricorda anzitutto che la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 ("Direttiva CRD IV"), con riferimento alle politiche e alle prassi in materia di remunerazione, ha introdotto limiti puntuali al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale, prevedendo come criterio generale il limite di 1:1 (100%) per il Personale Più Rilevante. La Direttiva CRD V (attualmente alla quinta iterazione) (Direttiva 2019/878/UE) consente l'incremento di tale rapporto, fino ad un massimo del 2:1 (200%), nel rispetto di determinate condizioni, previa approvazione a maggioranza qualificata dell'Assemblea di Capogruppo e delle Assemblee delle banche controllate in cui opera il Personale Più Rilevante interessato.

La disciplina di Vigilanza di riferimento (Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche" Titolo IV Capotolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di seguito le "Disposizioni di Vigilanza") prevede che:

- solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea delibera sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, con le modalità stabilite dalle medesime Disposizioni di Vigilanza. A riguardo si ricorda che l'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "BMPS" o la "Banca"),



- in data 4 febbraio 2026 ha approvato le modifiche agli articoli 13 e 14 dello Statuto, introducendo il potere dell'Assemblea di deliberare in merito all'incremento del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1), con le maggioranze qualificate previste dalle Disposizioni di Vigilanza. Lo Statuto, aggiornato con tali modifiche, è stato depositato e iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo-Siena in data 5 marzo 2026, previo provvedimento autorizzativo della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026;
- l'organo con funzione di supervisione strategica trasmetta alla Banca Centrale Europea, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare su tale incremento del limite tra remunerazione, la relativa proposta che intende sottoporre all'assemblea e che, senza ritardo e comunque entro 30 giorni dall'assunzione della delibera, alla medesima Autorità di Vigilanza venga trasmessa la decisione dell'Assemblea degli Azionisti con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata. A riguardo si precisa che la proposta è stata trasmessa alla Banca Centrale Europea in data 14 febbraio 2026;
  - la delibera assembleare sull'incremento del limite sia
    - i) assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che indichi almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettive, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali e
    - ii) approvata dall'assemblea ordinaria quando:
      - l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in assemblea;
      - la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita;
  - in caso di approvazione dell'incremento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite, e che la politica di remunerazione dia adeguata informativa sull'aumento di tale limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare;
  - l'assemblea può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare, deve essere informata la Banca Centrale Europea della deliberazione assunta.

Le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione

Ciò premesso, si sottopone quindi alla Vostra attenzione la proposta di fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino ad un massimo di 2:1, per tutto il Personale Più



Rilevante, identificato e periodicamente aggiornato ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 604/20141, ad esclusione del Personale appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato. Si precisa che il livello massimo effettivo per singolo destinatario di anno in anno potrà essere fissato anche su livelli inferiori coerentemente con le responsabilità del ruolo, l'impatto dello stesso sugli obiettivi strategici del Gruppo, il mantenimento di un adeguato livello di competitività della struttura retributiva e il progressivo consolidamento delle *performance* di piano strategico. La definizione del livello massimo effettivo, nei limiti dell'incidenza massima del rapporto di 2:1, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e sintetizzata nella politica di remunerazione e incentivazione annualmente approvata dall'Assemblea di BMPS.

Di seguito sono riportate le funzioni cui appartengono i *risk takers* interessati dalla decisione e la numerosità massima delle risorse potenzialmente coinvolte, definita sulla base del perimetro di identificazione dei *risk takers* rilevato nel 2025 da parte di BMPS e delle sue banche controllate non già destinatane di pregresse autorizzazioni assembleari di innalzamento della remunerazione variabile oltre una volta la remunerazione fissa:

- Amministratore Delegato e *Senior Management*
- Altri Responsabili di Funzioni di Business o di Supporto

Complessivamente, sulla base del perimetro dei *risk takers* identificato nel 2026, il numero delle potenziali risorse è di 112 individui.

Resta inteso che le politiche di remunerazione e incentivazione che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di anno in anno porteranno il numero massimo di *risk takers* potenzialmente coinvolto in tale innalzamento.

Si evidenzia che a far data 29 settembre 2025, a valle del completamento con esito positivo dell'Offerta Pubblica di Scambio e Acquisto di BMPS su Mediobanca Banca di Credito Finanziario Società per Azioni (di seguito "Mediobanca"), il Gruppo Mediobanca è confluito nel Gruppo MPS. Le strutture di remunerazione adottate da Mediobanca e dalle sue controllate prevedono già l'innalzamento della incidenza massima della remunerazione variabile a 2 volte la remunerazione fissa, in aggiunta a incidenze anche più elevate in controllate con regolamentazione specifica (a titolo di esempio SIM e SGR); pertanto, la presente proposta riguarda i *risk takers* del Gruppo MPS non già destinatari di una incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa superiore ad una volta.

#### Ragioni sottostanti alla proposta di aumento

Le principali motivazioni a supporto della delibera che si propone di assumere possono essere così riassunte:

- adottare una struttura di remunerazione in cui la componente variabile è predominante, al fine di incentivare il progressivo conseguimento degli sfidati obiettivi del Piano Industriale, nel quadro di una prudente gestione del rischio in linea con il *Risk Adjusted Framework* del Gruppo MPS, limitando l'impatto sui costi fissi.



- aumentare l'attrattiva e la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici definendo una struttura di remunerazione competitiva rispetto al mercato di riferimento, facendo leva su una remunerazione variabile in proporzione fino al 2:1 rispetto alla remunerazione fissa, coerente con il progressivo consolidamento dei risultati declinato nel piano d'impresa e, quindi, favorendo una struttura dei costi flessibile in un mercato fortemente competitivo.

L'obiettivo è quello di adeguare la struttura di remunerazione delle risorse chiave con impatto sul conseguimento dei risultati del Gruppo e sul consolidamento delle direttrici di piano, salvaguardando la fidelizzazione delle risorse e la sostenibilità rispetto ai risultati complessivamente attesi.

Considerazioni in merito alla capacità del Gruppo di rispettare i requisiti patrimoniali

L'adozione di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa è declinato in modo tale da non impattare sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Gruppo MPS di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali applicabili. La richiesta di adozione di un rapporto massimo del 2:1 è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo MPS che riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia una assunzione di rischi superiori alle soglie di tolleranza definite nel *Risk Appetite Framework* ("RAF", oltre ad essere in linea con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del Gruppo MPS.

I livelli più elevati di remunerazione variabile sono riconosciuti solo al conseguimento di obiettivi coerenti con le direttrici strategiche e sostenibili nel lungo termine rispetto alle condizioni definite nel RAF.

La stretta correlazione tra i sistemi di incentivazione e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è data dalla previsione di attivazione dei piani di incentivazione solo a valle della verifica del rispetto dei principali indicatori di solidità patrimoniale e di liquidità nel RAF per ciascun anno di riferimento (a titolo di esempio *Total Capital Ratio*, MREL, NSFR).

Si ricorda che la presente proposta è sottoposta a votazione separata, da approvarsi con le maggioranze previste dalle Disposizioni di Vigilanza e richiamate dall'art. 14 dello Statuto

- con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale;
- con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con meno della metà del capitale sociale;
- o con la diversa maggioranza qualificata prevista dalla normativa pro-tempore vigente.

\* \* \* \* \*





Signori Azionisti, Vi invitiamo ad approvare la presente proposta posta al punto 2.1) dell'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.,

- tenuto conto delle disposizioni della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitoletto 2, avente ad oggetto "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- su proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione fino a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il Personale Più Relevante, ad eccezione comunque del personale appartenente alle Funzioni di Controllo e alle altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile;
- preso atto che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri,

#### DELIBERA

di incrementare il rapporto tra componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino ad un massimo di 2:1 per tutto il Personale Più Relevante identificato, ad eccezione del personale appartenente alle Funzioni di Controllo e alle altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di indicare nelle politiche di remunerazione di ciascun esercizio sottoposte all'approvazione dell'Assemblea la rendicontazione sull'effettivo utilizzo di tale facoltà"

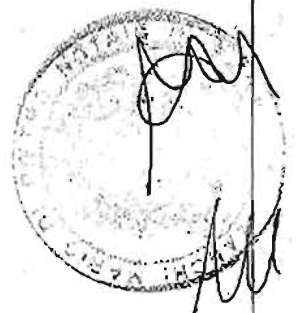
\*\*\*\*\*

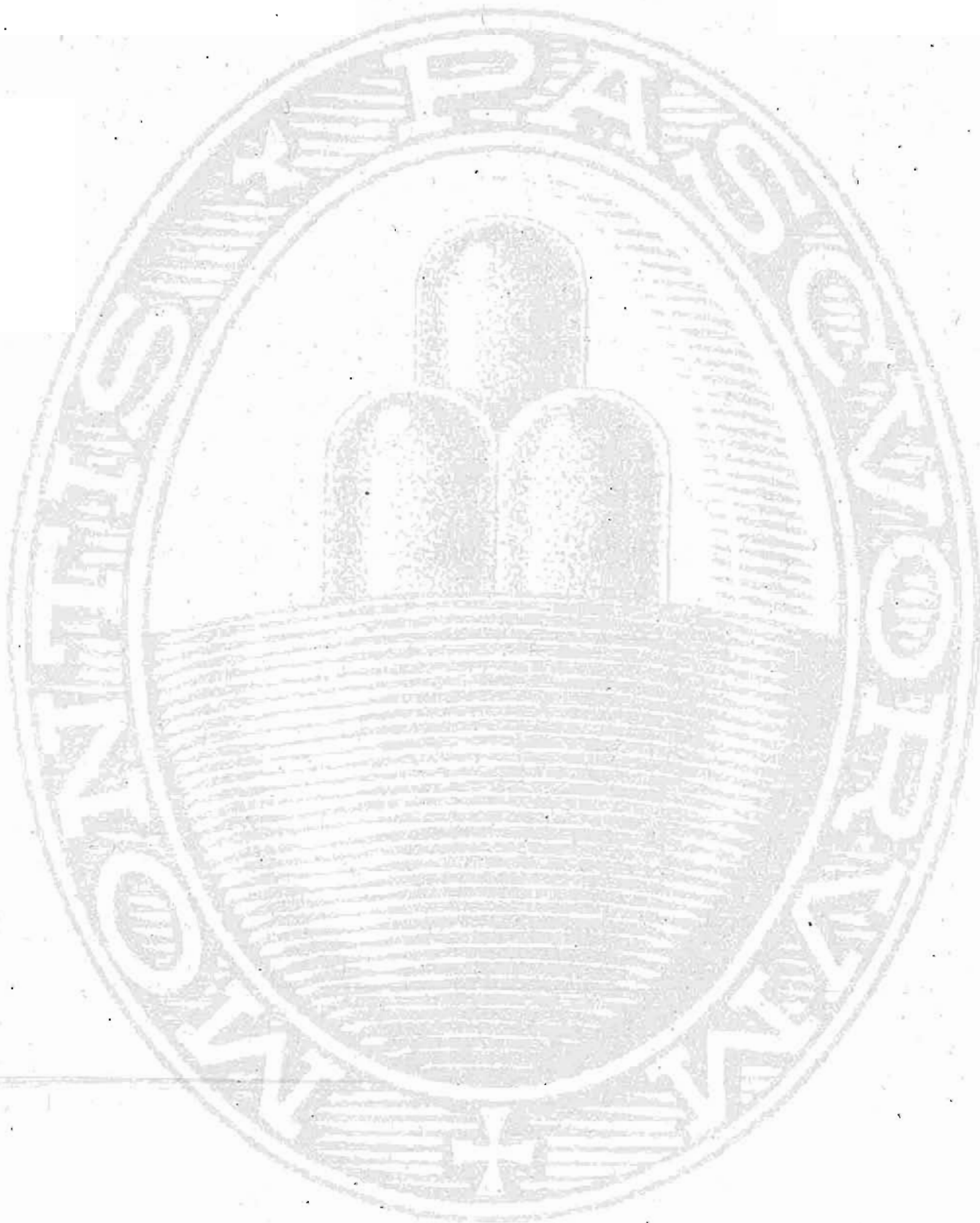
2.2) Voto vincolante sulla prima sezione relativa alla politica in materia di remunerazione;

2.3) Voto non vincolante sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti.



Relazione sulla politica in materia di remunerazione  
2026 e sui compensi corrisposti







Lettera del Presidente del Comitato  
Remunerazione

**Gianluca Brancadoro**

Gentili Azioniste e Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione della Banca Monte dei Paschi di Siena sono lieto di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025.

Per la Banca il 2025 ha segnato il passaggio ad un Gruppo più dinamico e diversificato, mediante l'unione di due *brand* iconici, con la creazione di un modello di *business* completo e resiliente, che potrà svolgere anche un ruolo chiave nello sviluppo economico e sociale del Paese.

In tale ottica si inserisce il Piano Strategico 2026-2030 "*From Deep Roots to New Frontiers, a Leading Competitive Force in Banking*" con l'obiettivo di tracciare il percorso per raggiungere nuovi traguardi, generare crescita sostenibile e creare valore nel lungo termine, facendo leva sulla solidità economico-patrimoniale e di *leadership* raggiunta, su un portafoglio diversificato di *business*, su un eccellente patrimonio di talenti, con una forte spinta all'innovazione e alla trasformazione digitale.

La Politica in materia di remunerazione 2026 si configura come un elemento

fondamentale per il successo del Gruppo e della nuova strategia di *business*, che nel quadro di una *governance* chiara e trasparente, integra pienamente la dimensione della sostenibilità nelle linee guida strategiche, valorizzando i talenti e concentrandosi sulla creazione di valore nel lungo periodo a beneficio di tutti gli *stakeholder*.

Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza alle disposizioni vigenti e alle *best practice*, tenendo in opportuna considerazione le analisi di *benchmarking* retributivo, ha proseguito nell'impegno di definire strumenti e architetture retributive che siano idonei a rendere il Gruppo competitivo sul mercato del lavoro, funzionali al perseguimento degli obiettivi aziendali e coerenti con le attese degli investitori per il futuro.

Il modello di *governance* del Gruppo garantisce i flussi informativi tra i vari organi e le diverse funzioni, oltre a un adeguato controllo degli atti prodromici a tutte le decisioni remunerative prese in seno al Gruppo, facendo sì che esse vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare conflitti di interesse o iniquità.

Il Comitato Remunerazione ha la responsabilità di garantire che il sistema retributivo sia sostenibile e coerente con le *performance* e il valore generato, oltre che equo. A tal fine ha preso parte a ciascuna



fase dei processi remunerativi, verificando l'allineamento con l'impegno alla creazione di valore attraverso lo stretto legame "pay-for-sustainable-performance", quale principio guida del sistema incentivante e delle scelte del *management* verso il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale.

I principali elementi di novità che vengono proposti nella Politica per il 2026 sono definiti in coerenza con le suddette finalità e rappresentati di seguito:

- innalzamento del limite massimo della remunerazione variabile fino a due volte la remunerazione fissa. I livelli più elevati dei *bonus* riguarderanno specifiche figure e segmenti di *business* e creeranno lo spazio per attrarre e trattenere talenti in un contesto competitivo amplificato dall'integrazione Mediobanca; i *bonus* effettivi permangono definiti in coerenza con gli sfidanti *target* di *business* e nel quadro della sana e prudente gestione del rischio;
- bilanciamento della struttura di remunerazione tra obiettivi annuali e obiettivi di lungo termine. Previsione, accanto al Sistema Incentivante annuale, della introduzione di un Piano di incentivazione di lungo termine in Azioni MPS, volto ad allineare il

*management* agli investitori e ad incentivare il conseguimento di sfidanti obiettivi in un orizzonte pluriennale;

- rafforzamento dell'allineamento con gli investitori prevedendo l'introduzione di Azioni MPS come strumenti finanziari per riconoscere parte della remunerazione variabile, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di settore;
- revisione del *peer group* di riferimento per i *benchmarking* retributivi, al fine di riflettere il mutato assetto di settore in Italia;
- introduzione di linee guida di riferimento per la definizione della struttura di remunerazione degli organi societari, fatte salve le facoltà del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2026-2028 dalla medesima assemblea chiamata ad approvare le presenti Politiche;
- declinazione delle linee guida e di criteri armonizzati per il Gruppo in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, che verranno recepiti dalle Politiche delle singole banche/altre entità controllate del Gruppo, ferme restando le specificità delle singole direttrici di *business* e della regolamentazione specifica.



La Relazione che Vi presento conferma, inoltre, il nostro impegno rispetto alla diversità e alla parità di genere, garantendo la neutralità e l'equità delle politiche di remunerazione, con l'obiettivo di realizzare la progressiva e sostanziale riduzione del *gender pay gap*.

La Politica di remunerazione 2026 rappresenta, inoltre, in modo chiaro: (i) la struttura di remunerazione proposta per il mandato consiliare 2026-2028, (ii) i criteri con cui gli incentivi dell'Amministratore Delegato di Gruppo sono collegati agli obiettivi economico-finanziari e di responsabilità sociale; (iii) i *driver* di incentivazione per tutto il Personale Più Rilevante e, quindi, di creazione di valore per tutti i dipendenti e i collaboratori.

La strategia di remunerazione per il 2026 rispecchia gli eccellenti risultati conseguiti e il nuovo assetto del Gruppo, integrando opportuni rimandi anche alla Politica di Remunerazione della *sub-holding* Mediobanca, e sostenendo le specificità dei diversi *business* e mantenendo nel contempo una costante attenzione alla disciplina finanziaria e al controllo dei costi, alla efficienza operativa e a un'attenta gestione dei rischi.

Colgo l'occasione per esprimere a nome del Comitato Remunerazione l'apprezzamento per l'impegno e le qualità professionali di tutte le persone, colleghe e colleghi, che operano nel Gruppo con impegno, determinazione e entusiasmo.

Ringrazio vivamente tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e le funzioni aziendali che hanno contribuito attivamente alla definizione della stessa.

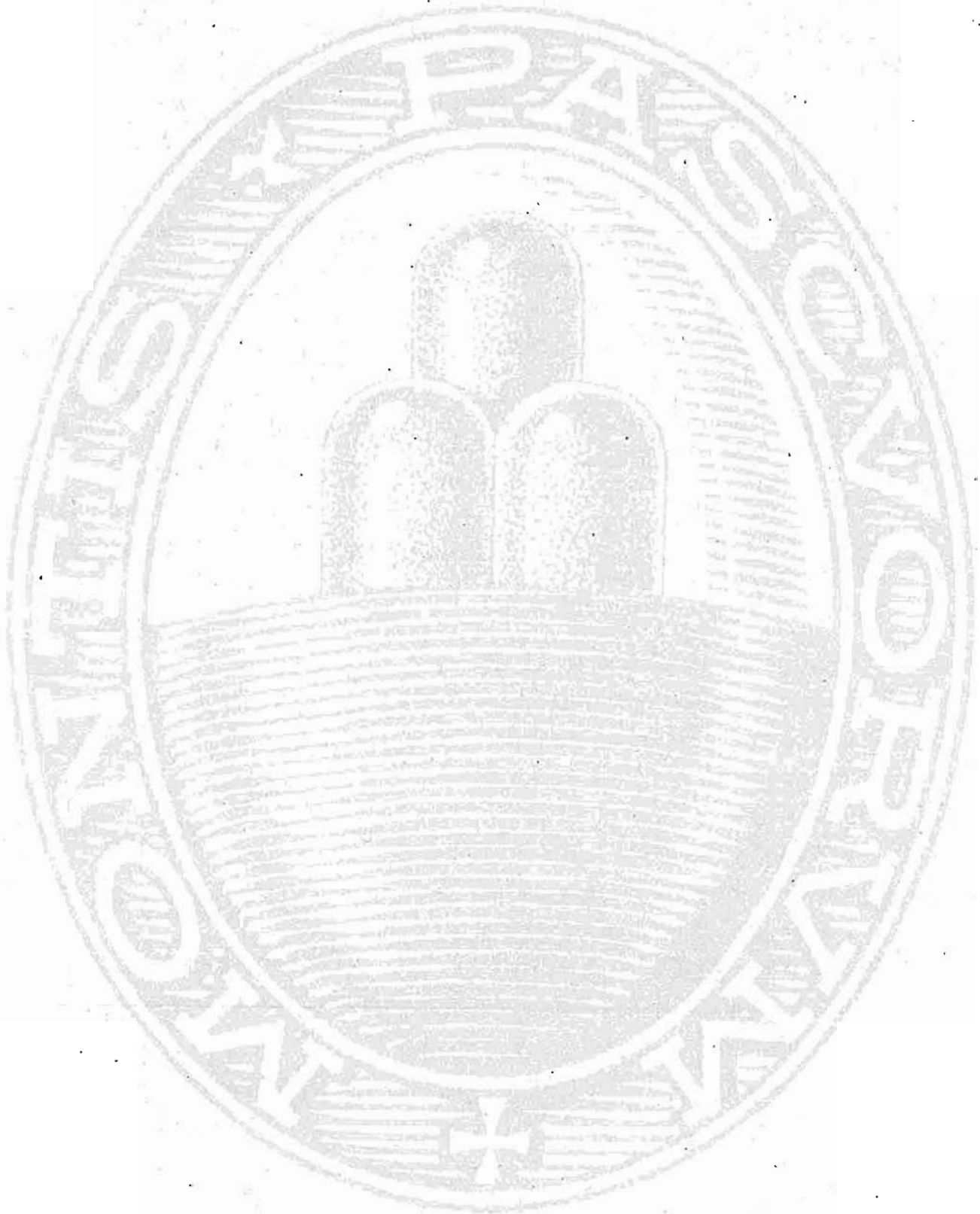
Il 2025 è stato un anno particolarmente intenso per il Comitato e pertanto per l'impegno profuso e per il significativo contributo in termini di confronto critico e di idee nonché di professionalità e esperienza, desidero ringraziare i colleghi Elena De Simone, Marcella Panucci, Alessandro Caltagirone e Renato Sala.

Rivolgo infine un particolare ringraziamento a Voi Azioniste e Azionisti per l'attenzione dedicata alla presente Relazione, per il contributo fornito e per la fiducia che auspichiamo vorrete accordarci in sede assembleare.

Con viva cordialità,

**Gianluca Brancadoro**

*Presidente del Comitato Remunerazione*





## Sommario

Il Contesto Industriale di MPS .....	9
<b>SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2026</b> .....	<b>14</b>
1. FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI NOVITA' PER IL 2026 .....	14
1.1 Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia del Gruppo .....	17
1.2 Parità di genere e inclusione .....	19
2. REGOLE DI GOVERNANCE .....	24
3. CONFORMITÀ .....	32
4. LA REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE .....	35
4.1 Principi generali .....	35
4.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci .....	37
4.3 La remunerazione fissa .....	40
4.3.1 Remunerazione fissa e indennità .....	40
4.3.2 I benefit e gli altri trattamenti .....	42
4.4 La remunerazione variabile .....	44
4.4.1 Definizione .....	44
4.4.2 Sistema Incentivante 2026 .....	46
4.4.3 Remunerazione variabile pluriennale ( <i>Long Term Incentive</i> ) .....	47
4.4.4 Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo .....	48
4.4.5 Ulteriori componenti di remunerazione variabile .....	49
4.5 Il Personale Più Rilevante 2026 .....	53
4.5.1 Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base .....	53
4.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale .....	57
4.5.3 Remunerazione variabile pluriennale (c.d. <i>Long Term Incentive</i> ) .....	60
4.5.4 Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale ( <i>Short Term Incentive</i> ) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave .....	63
4.6 La remunerazione dei consulenti finanziari .....	65
4.7 La Politica di Remunerazione della <i>sub-holding</i> Mediobanca .....	66
4.8 I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro .....	67
4.9 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato .....	70
4.10 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile .....	70
4.11 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per i dirigenti con responsabilità strategiche .....	71
5. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE .....	73
5.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante .....	73
5.2 Il processo di gestione dei c.d. " <i>compliance breach</i> " .....	75
5.3 Il processo di verifica di assenza strategie di copertura (c.d. " <i>hedging</i> ") .....	77
<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE I)</b> .....	<b>79</b>
1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2025 .....	79
1.1 La Governance .....	79



1.2 Dialogo con gli azionisti .....	80
1.3 I compensi di Amministratori e Sindaci nel 2025.....	81
1.4 La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale 2025.....	81
1.5 Le variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante .....	83
1.6 L'andamento dei livelli retributivi per il personale del Gruppo.....	84
1.7 La remunerazione variabile 2025.....	85
1.8 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro attribuite nel corso dell'esercizio.....	86
1.9 Attribuzione di altre forme di retribuzione previste nella Politica 2025.....	87
<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (PARTE II) .....</b>	<b>88</b>

---



## Il Contesto industriale di MPS

Il 2025 è stato un anno molto importante per la Banca MPS (di seguito "Capogruppo" o la "Società") che, oltre a registrare risultati eccellenti, ha segnato il passaggio verso una nuova fase di evoluzione con il successo dell'offerta pubblica di acquisto e scambio su Mediobanca, che ha registrato un tasso di adesione pari all'86,3%, a conferma della solida logica industriale dell'operazione e dell'ampio supporto da parte di investitori italiani e internazionali. Questa operazione ha determinato un importante cambiamento di scenario anche per la strategia industriale del Gruppo MPS (di seguito "Gruppo"), rappresentata nel nuovo Piano Industriale 2026-2030 *"From deep roots to new frontiers, a leading competitive force in banking"* (di seguito "Piano Industriale") presentato alla Comunità Finanziaria il 27 febbraio 2026, che delinea un ambizioso percorso di trasformazione della Capogruppo, e continua, tra gli altri *driver*, a promuovere una forte cultura aziendale orientata alla creazione di valore nel lungo termine, incentivando la responsabilizzazione del personale rispetto alle sfide in esso delineate. Il nuovo Piano Industriale segna un deciso cambio di passo nel posizionamento strategico e nella struttura del Gruppo, facendo leva sul percorso di trasformazione di successo realizzato negli ultimi anni e sull'integrazione con Mediobanca Banca di Credito Finanziario Società per Azioni ("Mediobanca"), con l'obiettivo di creare un gruppo bancario *leader*, diversificato e competitivo, caratterizzato da solida redditività, robustezza patrimoniale e una maggiore remunerazione per gli azionisti.

Attraverso questa strategia, il Gruppo attesta la propria capacità di coniugare solidità finanziaria, competitività e centralità delle persone, oltre che rafforzare il proprio ruolo di riferimento nel sistema economico nazionale.

### Un Gruppo, Cinque Aree di Business: Unire le Forze per Accelerare la Creazione di Valore

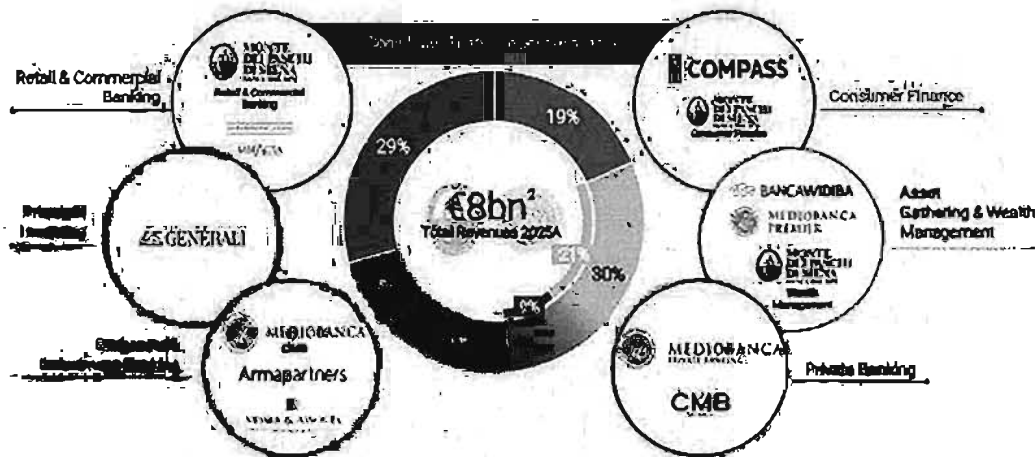


BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA



Al centro del Piano Industriale vi è la valorizzazione di *brand* iconici, ampiamente riconosciuti e caratterizzati da un elevato livello di fiducia, al servizio di oltre 7 milioni di clienti, e di un *franchise* commerciale profondamente radicato, che continua a rappresentare un vantaggio competitivo chiave in termini di prossimità alla clientela, fiducia e presenza sul mercato. Tale base è ulteriormente rafforzata da un *mix* di *business* altamente diversificato e complementare, che migliora la qualità e la resilienza degli utili nel corso dei diversi cicli economici, consentendo al contempo al Gruppo di rispondere alle esigenze della clientela attraverso l'intera gamma dei servizi finanziari.



La tecnologia e la trasformazione digitale rappresentano un ulteriore pilastro fondamentale del Piano Industriale: il Gruppo ha definito un'agenda digitale e di intelligenza artificiale unificata finalizzata a modernizzare, mettere in sicurezza e scalare le piattaforme e le operazioni del Gruppo.

Inoltre, le persone ed i talenti distintivi nelle diverse direttrici di *business* rappresentano il motore centrale di esecuzione, integrazione e innovazione, in sintesi, il catalizzatore per la trasformazione della Capogruppo, garantendo una crescita sostenibile e un valore duraturo per tutti gli *stakeholder*.

In tale contesto, la Politica di remunerazione 2026 supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Industriale, favorendo, attraverso il bilanciamento e la selezione dei parametri di *performance* dei sistemi di incentivazione coerenti con il profilo di rischio della Società, il consolidamento di un modello gestionale di successo sostenibile dell'impresa, in una prospettiva di medio-lungo periodo, basato su trasparenza, misurabilità, allineamento



degli interessi del *management* agli obiettivi di creazione di valore per gli azionisti e gli *stakeholder*.

L'integrazione di parametri ESG nei sistemi di incentivazione, unita a un bilanciamento efficace tra componente fissa e variabile della retribuzione, consolida l'impegno verso un modello di sviluppo sostenibile e responsabile.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione (di seguito anche "Relazione sulla Remunerazione" o "Politica di remunerazione 2026") stabilisce il quadro di riferimento per un disegno coerente e comune, unitamente all'implementazione e al monitoraggio delle prassi retributive in tutto il Gruppo, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza e dell'applicazione della relativa normativa di settore. A tal fine, sulla base di eventuali normative di settore, nonché del contesto normativo locale, le diverse realtà del Gruppo (ove richiesto) redigono proprie Politiche di remunerazione e incentivazione predisposte in coerenza con quelle di Gruppo.





## Struttura della Relazione 2026



La prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione:

- > **indica** il contributo delle politiche di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società
- > **è determinata** tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società
- > **definisce** le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute
- > **specifica** gli elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare

Le politiche di remunerazione e incentivazione per il settore bancario sono oggetto di specifica normativa a livello europeo e nazionale. La Relazione sulla Remunerazione è predisposta sulla base di quanto previsto dal "TUF"<sup>1</sup> e dal "Regolamento Emittenti"<sup>2</sup> e tiene conto, inoltre, degli obblighi di informativa da rendere all'Assemblea secondo le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia<sup>3</sup> e del Regolamento UE n. 637/2021<sup>4</sup>. La Relazione sulla Remunerazione è suddivisa in due distinte sezioni<sup>5</sup>:

- la prima riguarda le politiche di remunerazione e incentivazione della Capogruppo per l'esercizio 2026, con riferimento agli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, ai dipendenti e collaboratori del Gruppo, nonché i processi previsti per la relativa attuazione di tali politiche, illustrandone il contributo alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della gestione del Gruppo, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto, gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, Comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare e la proposta di innalzamento del rapporto massimo tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino ad un massimo del 2:1, per tutto il Personale

<sup>1</sup> Art. 123-ter del D.Lgs. n.58/1998, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza - "TUF").

<sup>2</sup> Secondo le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ("Regolamento Emittenti").

<sup>3</sup> Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata (le "Disposizioni di Vigilanza" o "Circolare 285").

<sup>4</sup> Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) n. 1423/2013 della Commissione, il regolamento delegato (UE) 2015/1555 della Commissione, il regolamento di esecuzione (UE) 2016/200 della Commissione e il regolamento delegato (UE) 2017/2295 della Commissione.

<sup>5</sup> La suddivisione in due sezioni distinte rispetta le previsioni del TUF e del Regolamento Emittenti



Più Rilevante, ad eccezione di quello appartenente alle funzioni di controllo e ad altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile. La deliberazione dell'Assemblea su tale sezione è vincolante;

- la seconda sezione, corredata da prospetti con informazioni quantitative analitiche e aggregate, fornisce il dettaglio sull'applicazione della politica stessa in ordine ai compensi corrisposti con riferimento al 2025. La deliberazione dell'Assemblea sulla seconda sezione non è vincolante.

La presente Relazione sulla Remunerazione è definita in coerenza con il modello di *governance* della Società, con la normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente, e in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* cui la Società aderisce, nonché con le ulteriori indicazioni del Comitato per la *Corporate Governance*.



## SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2026

### 1. FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI NOVITA' PER IL 2026

Le politiche di remunerazione del Gruppo sono orientate alla creazione di valore sostenibile nel tempo, con l'obiettivo di motivare e fidelizzare tutto il personale, attrarre professionalità esterne e mantenere piena coerenza con le politiche di governo dei rischi.

La Politica di remunerazione 2026 è definita in linea con l'evoluzione dell'assetto di Gruppo, tenendo conto dell'ampio consenso ricevuto sulla Relazione sulla Remunerazione 2025 nel corso dell'assemblea del 17 aprile 2025 (per dettagli si veda la Sezione II par. 1.2) e dello stretto collegamento con il c.d. "pay-for-sustainable performance". Inoltre, recepisce le modifiche dello Statuto sociale (articoli 13 comma 3 lett. e) e 14 comma 5), approvate dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, che prevedono la facoltà dell'Assemblea Ordinaria di incrementare il limite di 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione fino al limite di 2:1, così come previsto nella votazione di cui al punto 2.1) ove approvato dall'Assemblea Ordinaria del 15 aprile 2026, di incrementare il rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino ad un massimo del 2:1 per tutto il Personale I/II Rilevante, ad eccezione del personale appartenente alle Funzioni di Controllo e alle altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di indicare nelle politiche di remunerazione di ciascun esercizio sottoposte all'approvazione dell'Assemblea la rendicontazione sull'effettivo utilizzo di tale facoltà.

Questi orientamenti trovano espressione nelle seguenti finalità:



### Le nostre finalità

- **raggiungimento degli obiettivi strategici** di breve e lungo termine, rafforzando il legame tra retribuzione e *performance* attraverso l'attivazione di meccanismi retributivi allineati ai principi di sostenibilità
- **allineamento con gli interessi degli investitori nel medio-lungo termine**
- **Implementazione di meccanismi di governance chiari e trasparenti** per tutti gli *stakeholder*
- **valorizzazione del merito e delle diversità, favorendo la crescita del personale in un contesto inclusivo e in ottica di neutralità di genere**, aumentando la motivazione e la fidelizzazione
- **attenzione al rischio**, attraverso un'adeguata proporzione tra componente fissa e variabile della remunerazione (*c.d. pay-mix*) per evitare di indurre a comportamenti orientati al breve termine o rischiosi, in conformità con il quadro normativo e regolamentare di riferimento
- **riduzione del *gender pay gap*, con un impegno concreto verso la neutralità di genere, equità interna e competitività esterna**, grazie a un costante confronto con le prassi di mercato, nel rispetto delle normative applicabili
- **osservanza delle disposizioni di legge**, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili

In tale prospettiva, l'equità e il merito costituiscono principi cardine che orientano ogni iniziativa gestionale e strategica, assicurando pari opportunità e valorizzando il contributo di ciascun individuo in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno.

La realizzazione degli obiettivi delineati dal Piano Industriale richiede, infatti, un modello in cui il riconoscimento del merito rappresenti il fondamento di una cultura aziendale incentrata sull'eccellenza nel conseguimento dei risultati, sulla valorizzazione delle competenze, sull'innovazione e sulla crescita sostenibile, in un quadro di trasparenza e coerenza, favorendo processi di sviluppo professionale fondati su criteri oggettivi e meritocratici, a beneficio di un'organizzazione sempre più solida, equa e competitiva.

La Politica di Remunerazione 2026, fermo restando l'allineamento al quadro regolamentare, riflette l'evoluzione dell'assetto del Gruppo.





I principali elementi di novità introdotti con la Politica di Remunerazione per il 2026 sono definiti in coerenza con le suddette finalità e rappresentati di seguito:

- rafforzamento dell'allineamento *pay-for-performance*, attraverso l'innalzamento del limite massimo alla remunerazione variabile fino a due volte il fisso:
  - o i livelli più elevati dei *bonus* riguarderanno specifiche figure e segmenti di *business* e creano lo spazio per attrarre e trattenere talenti in un contesto competitivo amplificato dall'integrazione Mediobanca;
  - o i *bonus* effettivi permangono definiti in coerenza con gli sfidanti *target* di *business* e nel quadro della sana e prudente gestione del rischio;
- bilanciamento della struttura di remunerazione tra obiettivi annuali e obiettivi di lungo termine:
  - o previsione, accanto al Sistema Incentivante annuale, della possibile introduzione di un Piano di incentivazione di lungo termine in Azioni MPS volto ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli investitori e ad incentivare il conseguimento degli sfidanti obiettivi di piano su un orizzonte pluriennale;
- maggior allineamento con gli investitori, prevedendo l'introduzione di Azioni MPS come strumenti finanziari per riconoscere parte della remunerazione variabile, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di settore;
- revisione del *peer group* di riferimento per i *benchmarking* retributivi, al fine di riflettere il mutato assetto di settore in Italia;
- introduzione di linee guida di riferimento per la definizione della struttura di remunerazione degli organi societari, fatte salve le facoltà in materia del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2026-2028 dalla medesima Assemblea chiamata ad approvare le presenti Politiche di Remunerazione;
- declinazione delle linee guida e di criteri armonizzati per il Gruppo in materia di politiche di remunerazione e incentivazione che verranno recepiti dalle Politiche di Remunerazione delle singole banche/altre entità controllate del Gruppo, fermo restando il perimetro di specificità delle singole direttrici di *business* e dei rispettivi *framework* regolamentari;
- potenziamento della politica di *attraction* e *retention*, con l'introduzione di ulteriori elementi di remunerazione (tra i quali *sign on*, *joining*, *entry bonus*, *buy out*, ecc.) e l'armonizzazione dei patti (di ampliamento del preavviso, di non concorrenza ed altre



pattuizioni applicabili da normativa giuslavoristica) con l'esclusione dal computo della remunerazione<sup>6</sup> variabile per i patti di non concorrenza.

La politica di *Severance* resta invariata, fatta salva l'introduzione di un limite massimo in valore assoluto, ad integrazione del già presente limite massimo pari a 24 mensilità di remunerazione.

La Politica di remunerazione 2026, conforme ai requisiti normativi e ai principi di buona condotta, mira ad allineare gli interessi dei dipendenti con quelli degli azionisti e dei clienti e riflette una solida filosofia di *pay-for-sustainable performance* al fine di remunerare adeguatamente le prestazioni e di attrarre e trattenere talenti di alto livello.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile incentivante per il 2026 si conferma l'approccio al *bonus pool funding* in stretta correlazione con i risultati ottenuti e la rischiosità prospettica. In particolare, nell'ambito della c.d. *CRO Dashboard* funzionale al *Risk Assessment* è stato confermato lo schema più prudentiale con un *Range Appetite - Limit - Tolerance*.

Inoltre, con riferimento alle schede obiettivo destinate all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e al restante Personale Più Rilevante, rimane stretta la correlazione con obiettivi economici, finanziari, legati al rischio ed ESG definiti in linea con il Piano di Sostenibilità.

I dettagli relativi agli obiettivi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale sono forniti nel paragrafo 4.5.2 della prima sezione della Relazione sulla Remunerazione.

### 1.1 Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia del Gruppo

Uno dei principali impegni del Gruppo è quello di essere parte attiva della trasformazione del contesto economico e sociale, favorendo la transizione verso modelli di sviluppo sostenibile e verso un'economia a basse emissioni.

In tale contesto, la Capogruppo, consapevole dell'importanza di conciliare lo sviluppo del *business* e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale, ambientale e di *governance*, per orientare la propria attività alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo, persegue una integrazione progressiva nella propria strategia e nei processi decisionali dei principi di sostenibilità secondo le tre direttrici, ambientale, sociale e di *governance* (ESG). Tale percorso, dettagliato nel Piano di Sostenibilità della Capogruppo, mira ad un utilizzo delle risorse naturali ancora più consapevole e alla creazione di un ambiente lavorativo

<sup>6</sup> Solo finché la quota dei compensi annui erogati non ecceda il limite corrispondente al valore di un'annualità di remunerazione fissa.



maggiormente inclusivo e aperto ai valori della diversità e della neutralità di genere, perseguendo il miglioramento dei profili di rischio della Capogruppo.

Le politiche di remunerazione sono focalizzate su principi di efficienza, equità, trasparenza, sostenibilità, sulla volontà di valorizzare il merito e la corrispondenza tra la *performance* fornita e i riconoscimenti personali, prestando allo stesso tempo la massima attenzione nell'evitare conflitti di interesse e nel rafforzare la cultura di conformità alle normative.

L'intento è quello di contribuire con sempre maggiore efficacia al perseguimento degli interessi economico-finanziari di lungo termine del Gruppo, ma anche al "successo sostenibile" di impresa. L'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo non può infatti prescindere dal perseguimento di obiettivi nell'interesse degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

In questo scenario, le politiche di remunerazione possono assumere un ruolo strategico, anche mediante un adeguato bilanciamento e dimensionamento della componente variabile incentivante della remunerazione rispetto a quella fissa, assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa a parametri di *performance* sia finanziari, sia non finanziari che a parametri ESG.

Particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche a una valutazione dell'oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata e agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa. A tal fine è previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale di durata della Relazione sulla Remunerazione, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e a rafforzare l'efficienza operativa nei settori di *business* tradizionali.

Le politiche di remunerazione supportano pertanto l'impegno del Gruppo volto a coniugare le necessità del Piano Industriale per il raggiungimento di una redditività sostenibile e l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.

L'introduzione di un Piano di incentivazione di lungo termine con obiettivi di medio-lungo periodo permetterà, infatti, di supportare ulteriormente le direttrici strategiche di sviluppo del Gruppo, oltre che allineare gli interessi del *management* alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti e per gli *stakeholder* attraverso un incentivo di lungo termine in Azioni ordinarie MPS, secondo modalità conformi alle disposizioni in materia.



## 1.2 Parità di genere e inclusione

La Capogruppo ha intrapreso un percorso sistemico di cambiamento culturale finalizzato al raggiungimento di una piena equità di genere. La promozione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità e della neutralità, inclusa quella di genere, è un pilastro fondamentale di un modello di sviluppo sostenibile. Tale approccio rappresenta uno dei paradigmi dell'azienda che riconosce come l'azione corale delle unicità individuali contribuisca alla capacità competitiva e alla reputazione aziendale.

Questi valori, sanciti nella Politica sulla Parità di Genere<sup>7</sup>, guidano tutte le politiche della Capogruppo, non solo in ambito remunerativo, ma in ogni ambito aziendale e indirizzano tutte le fasi della vita professionale delle persone, quali, a titolo esemplificativo, i processi di assunzione, di sviluppo di carriera, i piani di successione manageriale e i programmi formativi.

### *Un impegno concreto per la diversità*

La Capogruppo adotta una visione globale sulla *diversity*, perseguendo obiettivi chiari di seguito riepilogati:

- riconoscimento e valorizzazione dell'unicità del capitale umano, risorsa intangibile e preziosa per l'azienda;
- pari opportunità, promozione e sviluppo delle competenze e del potenziale di ciascuno, collaborazione, innovazione, creatività e libertà di espressione, ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e adeguato, conciliazione delle esigenze aziendali con quelle personali e familiari;
- promozione e diffusione dei principi per una cultura di "tolleranza zero" verso la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro.

A seguito dell'adesione volontaria da parte del Gruppo, nel 2023 la Capogruppo ha ottenuto la "Certificazione della Parità di Genere", basata su trentuno indicatori di *performance*, suddivisi in sei aree tematiche specifiche: Cultura e strategia, *Governance*, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

<sup>7</sup> Il documento mediante il quale la Banca comunica a tutti gli *stakeholder* i propri impegni in termini di valorizzazione della diversità e dell'inclusione, di equità e parità, che si propone di perseguire in tutte le fasi della vita professionale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi, nella comunicazione interna ed esterna e nel suo rapporto con il territorio.



La società esterna, accreditata come ente certificatore<sup>8</sup>, ha confermato la Certificazione della Parità di Genere anche per l'anno 2025 con un sensibile miglioramento del relativo *rating* rispetto all'anno precedente.

#### **Politiche retributive orientate all'equità**

Le politiche di remunerazione sono parte integrante di questo percorso, e si ispirano ai principi di equità, inclusività, sostenibilità e valorizzazione delle diversità.

La Capogruppo garantisce una retribuzione basata su merito, competenze e risultati, senza distinzioni legate a età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, etnia, disabilità, stato di gravidanza di maternità o paternità o convinzioni personali<sup>9</sup>.

Per perseguire l'equità salariale e rafforzare la coerenza tra ruoli e responsabilità, la Capogruppo, anche in ottica di *attraction, engagement e retention*, si impegna a offrire remunerazioni in linea con:

- dinamiche del mercato;
- caratteristiche del ruolo ricoperto;
- competenze, capacità e esperienza professionale di ciascuno;
- apporto individuale alle *performance* aziendali, valutato oggettivamente.

Il modello organizzativo e i processi adottati sono, inoltre, tesi a diminuire qualsiasi divario nei confronti del genere meno rappresentato con l'obiettivo di raggiungere la parità retributiva.

A tal fine i sistemi di misurazione delle posizioni organizzative, strumenti in uso da tempo, tengono conto delle responsabilità e della complessità afferenti ai diversi ruoli, la cui descrizione dettagliata è riportata nei successivi paragrafi (cfr. par. 4.1).

---

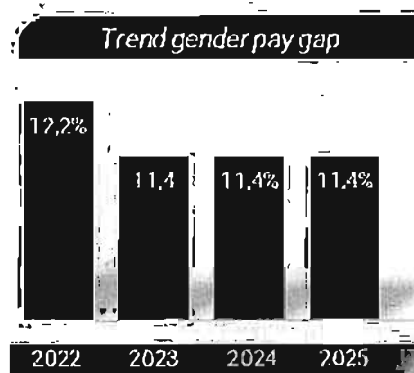
<sup>8</sup> La società che ha condotto il processo di valutazione per il Gruppo è stata RINA Services S.p.A.

<sup>9</sup> Opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

---



L'approccio oggettivo della pesatura delle posizioni organizzative contribuisce a garantire che le politiche adottate in materia di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e consente di avanzare nel raggiungimento dell'obiettivo della parità retributiva. Gli strumenti utilizzati permettono di monitorare costantemente il *gender pay gap*<sup>10</sup> che a fine 2025 per il perimetro consolidato del Gruppo, esclusa la *sub-holding* Mediobanca, resta stabile a 11,4% (vedi grafico)<sup>11</sup>.



Tale risultato è il frutto delle sinergie tra le azioni gestionali, la cura dei percorsi di sviluppo e dei percorsi manageriali, l'attenzione alle risorse in ingresso e i correlati interventi salariali<sup>12</sup>. In ottica di miglioramento continuo la Capogruppo ha inoltre attivato da tempo:

- la **Commissione Paritetica Pari Opportunità** con il compito di condividere gli indici dell'occupazione femminile in azienda, oltre che individuare opportune politiche di valorizzazione al fine di accelerare soluzioni concrete volte alla parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione;
- l'**Osservatorio Aziendale**<sup>13</sup> che ha l'incarico di svolgere uno specifico monitoraggio di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori.

La Capogruppo prosegue inoltre l'impegno su tali tematiche, continuando il percorso intrapreso in osservanza al "Protocollo di Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e l'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica", cui ha aderito nel 2023. In ottica di continuità, mantiene alta l'attenzione anche verso le altre iniziative promosse da ABI, alle quali la Capogruppo ha già aderito negli anni passati, tra cui la "Carta delle donne in banca" e il "Protocollo di intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle vittime di violenza di genere".

Parallelamente, la Capogruppo partecipa ai tavoli di lavoro di categoria sull'evoluzione normativa legata alla Direttiva UE 2023/970 ("*Pay Transparency Directive*"), con l'obiettivo di

<sup>10</sup> Inteso come divario percentuale tra la retribuzione oraria media maschile e la retribuzione oraria media femminile, rapportato alla retribuzione oraria media maschile.

<sup>11</sup> L'indice viene presentato con le stesse modalità in uso nella *Corporate Sustainability Reporting Directive* (c.d. CSRD) includendo nel calcolo della remunerazione ogni forma di retribuzione non monetaria corrisposta nell'anno. La CSRD è il nuovo requisito di rendicontazione aziendale indirizzato a migliorare la qualità, la coerenza e la comparabilità della rendicontazione di sostenibilità da parte delle aziende che operano nell'Unione Europea. (v. Regolamento Delegato UE 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023 che integra la direttiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità).

<sup>12</sup> Per ulteriori informazioni si rimanda alla Sezione II paragrafo 1.6.

<sup>13</sup> In coerenza con i principi del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.



assicurare un rapido allineamento al futuro quadro regolamentare nazionale. Infatti, il quadro normativo in essere prevede che entro il 7 giugno dovrà essere recepita ed attuata in Italia la *Pay Transparency Directive*, che introduce specifici obblighi di trasparenza retributiva, il divieto di utilizzo delle informazioni sulla storia salariale, nonché obblighi di *reporting* e l'adozione di misure correttive volte a ridurre il divario retributivo di genere calcolato per un lavoro di pari valore<sup>14</sup>, qualora lo stesso persista in assenza di giustificazioni oggettive.

Per questo, si è avviato un percorso di progressivo adeguamento dei processi *HR* e dei presidi informativi e, nell'ambito del sistematico monitoraggio del *gender pay gap* e del *equal pay gap*, sono state implementate ulteriori analisi statistiche volte a valutare la coerenza tra remunerazione e classificazione professionale, così da escludere qualsiasi forma di discriminazione retributiva<sup>15</sup>. A testimonianza, inoltre, del costante impegno per l'inclusione, l'equità e la valorizzazione della pluralità, si ricorda, come sopra indicato, che alla fine del 2025 la Capogruppo ha migliorato ulteriormente il *rating* nell'ambito della Certificazione sulla Parità di Genere, ottenuta nel 2023. Questo riconoscimento sottolinea il ruolo centrale della diversità e dell'inclusione nella strategia di sviluppo del capitale umano, elementi fondamentali per sostenere la crescita sostenibile del Gruppo e creare valore nel lungo periodo.

---

<sup>14</sup> Il divario retributivo medio di genere calcolato a seguito della clusterizzazione della popolazione aziendale applicando la definizione di stesso lavoro o lavoro di pari valore sulla base delle indicazioni rinvenibili nella Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 (c.d. "*Pay Transparency Directive*").


<sup>15</sup> L'analisi prende in considerazione criteri oggettivi quali competenze, responsabilità e condizioni di lavoro e altri fattori pertinenti al lavoro o alla posizione come la collocazione geografica e il livello di istruzione.


---





## Focus: i nostri risultati e il nostro impegno


### I nostri risultati nel 2025


 Raggiungimento del 38,6% di ruoli di responsabilità ricoperti da donne


 Monitoraggio costante del *Gender Pay Gap*, per intraprendere azioni volte alla sua riduzione


 Incremento *rating* nell'ambito della Certificazione della Parità di Genere (legge 162/2021)

 Attivazione di un piano formativo rivolto ai responsabili inerente il processo di gestione delle segnalazioni relative a molestie di genere sui luoghi di lavoro

 Costante attenzione all'incremento della percentuale di ruoli di responsabilità ricoperti da donne

 Rinnovo della Certificazione della parità di genere (legge 162/2021)

 Automattizzazione dei processi legati al principio «*comply or explain*»

 Promozione strumenti di conciliazione «*vita/ lavoro*»

### Il nostro impegno

Per ulteriori approfondimenti sui temi di *Diversity & Inclusion* si rimanda alla Relazione Finanziaria Consolidata<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> La Relazione Finanziaria Consolidata alla quale si rimanda, approfondisce dettagli, progetti implementati e risultati raggiunti in tema di *Diversity, Equity & Inclusion*, precisando l'impegno concreto della Capogruppo per garantire l'applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e attività.



## 2. REGOLE DI GOVERNANCE

### Regole di Governance

#### Il modello di governance

- mira ad assicurare una **corretta attuazione** delle prassi retributive del Gruppo
- è definito in **conformità all'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento**
- **garantisce una corretta informativa** nel rispetto di quanto previsto dalle Autorità di Vigilanza

La Capogruppo adotta regole di *governance* e autonomie decisionali in materia di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, attuabili secondo logiche di coerenza e di rispetto del *business* delle singole realtà aziendali a cui il personale appartiene. Tali regole sono individuate con lo scopo di assicurare chiarezza ed affidabilità nei relativi processi decisionali, attraverso un adeguato presidio delle prassi retributive e delle decisioni assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, ad un livello considerato appropriato per evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto previsto dalle Autorità di Vigilanza.

Lo **Statuto sociale**<sup>17</sup> approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento (in particolare, le Disposizioni di Vigilanza<sup>18</sup> e le norme europee in materia, il TUF - e il Codice di Corporate Governance cui la Capogruppo aderisce), e la normativa interna di Gruppo approvata dagli organi deliberanti competenti, disegnano un chiaro processo per la definizione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

Particolare attenzione è riservata all'individuazione di principi e responsabilità volti a definire annualmente il perimetro del c.d. **Personale Più Rilevante**, ovvero dei membri del personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, identificati come tali dalla Capogruppo secondo le disposizioni normative e regolamentari<sup>19</sup> in materia e destinatari di incentivi adeguati a garantire un comportamento professionale prudente.

<sup>17</sup> Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) nella sezione Corporate Governance - Modello di Governance.

<sup>18</sup> Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come successivamente integrata e modificata.

<sup>19</sup> Secondo quanto previsto dalla Circolare n. 285 e in conformità al Regolamento Delegato (UE) 2021/923.



## Soggetti che definiscono le politiche di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Montepaschi

### ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L'Assemblea degli Azionisti ("Assemblea"):

- determina il compenso degli amministratori e dei sindaci nel rispetto di quanto previsto dallo statuto sociale;
- determina il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- con periodicità annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, approva, con voto vincolante, le politiche di remunerazione e incentivazione per la Capogruppo e il Gruppo, contenute nella Sezione I della Relazione e delibera, con voto non vincolante, sulla Sezione II della Relazione stessa, contenente le informazioni sulle componenti della remunerazione e i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento e a qualsiasi titolo e forma, dalla Capogruppo e dalle società controllate o collegate, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei direttori generali e, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche. La Sezione II descrive, inoltre, come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla medesima Sezione della Relazione;
- approva i piani dei compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori - non legati da rapporti di lavoro subordinato - della Capogruppo<sup>20</sup>;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ha facoltà di deliberare un rapporto, tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale Più Rilevante, superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non eccedente il limite massimo stabilito dalla normativa *pro-tempore* vigente in materia<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Ai sensi della normativa interna della Banca sono inclusi tra i soggetti indicati in relazione ai piani dei compensi basati su strumenti finanziari anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede in qualità di agenti, e i collaboratori della Capogruppo, gli agenti di assicurazione e gli agenti in attività finanziaria.

<sup>21</sup> Ai sensi dello Statuto attualmente in vigore approvato dall'Assemblea straordinaria degli azionisti del 4 febbraio 2026: Art. 14, comma 5 dello Statuto: "L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza assoluta dei votanti, fatta eccezione per il (i) per le delibere concernenti la proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante superiore a 1:1, secondo quanto stabilito dalla normativa *pro-tempore* vigente, che devono essere approvate, - con il voto favorevole di almeno 1/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea; nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale; - con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con meno della metà del capitale sociale; - o con la diversa maggioranza qualificata prevista dalla normativa *pro-tempore* vigente."

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: COMPITI E RESPONSABILITÀ**

Il Consiglio di Amministrazione in qualità di organo sociale con funzioni di supervisione strategica:

- elabora, con il supporto del Comitato Remunerazione e delle funzioni aziendali competenti coinvolte, la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone con cadenza annuale all'Assemblea, dandone attuazione una volta approvata dall'Assemblea;
- stabilisce la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche, in conformità allo Statuto e alle norme tempo per tempo vigenti, compresi l'Amministratore Delegato e gli amministratori che fanno parte dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate e Comitato IT e Digitalizzazione), fatta salva la competenza dell'Assemblea di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Le relative delibere sono assunte dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, con il parere preventivo della Funzione Compliance e con il parere del Collegio Sindacale;
- definisce, ai sensi della Circolare 285<sup>22</sup>, i sistemi di remunerazione ed incentivazione almeno per i seguenti soggetti: consiglieri esecutivi, direttore generale, vicedirettori generali e figure analoghe, responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, responsabili e personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo<sup>23</sup>;
- assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- adotta i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico del Direttore Generale, dei Vicedirettori Generali, dei Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità, di controllo dei rischi, di anticiclaggio, nonché di eventuali altre figure secondo quanto previsto dalla normativa pro-tempore vigente;
- delibera sulle norme inerenti allo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi ed assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge;
- assicura che la remunerazione del personale sia coerente con le scelte complessive della Capogruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;

<sup>22</sup> Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali.

<sup>23</sup> Funzioni Aziendali di Controllo della Banca: Revisione Interna, Risk Management, Compliance, AML/CFT e Convalida.



- approva annualmente la dotazione economica di Gruppo per le leve variabili incentivanti, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Comitato Rischi e Sostenibilità che ne valuta la coerenza con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") e della *Funzione Compliance*;
- approva annualmente, su proposta del Comitato Remunerazione, i.c.d. *entry gate* per l'erogazione della remunerazione variabile;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazione, l'attivazione delle c.d. leve variabili incentivanti;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazione e con i pareri delle competenti Funzioni aziendali, l'applicazione di eventuali deroghe alla politica nel rispetto dei criteri previsti nella Relazione sulla Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea, fornendone rendicontazione a quest'ultima, secondo le modalità e i livelli di analiticità definiti dalle normative esterne tempo per tempo applicabili;
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza, con il supporto del Comitato Remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, documentandone i motivi, anche al fine di individuare e adottare azioni concrete indirizzate alla progressiva riduzione del *gap* rilevato.

#### COMITATO REMUNERAZIONE<sup>24</sup>: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Il Comitato Remunerazione (Organo endoconsiliare) esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- ha il compito -anche avvalendosi del supporto della Funzione *Risk Management* il cui responsabile è opportunamente coinvolto nelle riunioni del Comitato stesso - di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive del Gruppo, in generale, con riferimento al temperamento degli obiettivi di *engagement/retention* delle risorse e di contenimento dei rischi aziendali;
- avanza proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure il cui assetto retributivo è di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia<sup>25</sup>;

<sup>24</sup> Per ulteriori informazioni sull'attività svolta nel 2025 dal Comitato si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari pubblicata nel sito internet della Banca [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - *Corporate Governance* - Modello di Governance ed alla Sezione II Compensi corrisposti (Parte II) Tabella EU REMA della presente Relazione sulla Remunerazione.

<sup>25</sup> Cfr. Statuto, art. 17, comma 4, lettera a).



- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo (Circolare 285<sup>26</sup>);
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni (Circolare 285<sup>27</sup>).

Il Comitato Remunerazione prevede che i propri componenti, se portatori di un interesse proprio o altrui, con riferimento a un argomento presente nell'ordine del giorno, lo rendano noto e si astengano dalla partecipazione alla riunione, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione<sup>28</sup>.

Il Comitato Remunerazione, come previsto dal proprio regolamento, può avvalersi di consulenti esterni indipendenti, esperti in materia di politiche retributive, per lo svolgimento dei propri compiti<sup>29</sup>.

I compensi dei membri del Comitato Remunerazione, in qualità di amministratori non esecutivi, non sono collegati ai risultati economici del Gruppo e non è quindi previsto di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura (cfr. par. 4.2).

#### Componenti in carica alla data del 31 dicembre 2025

- *Gianluca Brancadoro (Presidente)*
- *Alessandro Caltagirone*
- *Elena De Sironi*
- *Marcella Panucci*
- *Renato Sala*

la maggioranza degli Amministratori componenti del Comitato Remunerazione è indipendente<sup>30</sup>.

<sup>26</sup> Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali.

<sup>27</sup> Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali.

<sup>28</sup> Indicazione fornita anche ai sensi della "Direttiva CRD" (Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento).

<sup>29</sup> Il Comitato Remunerazione per il 2026 ha deciso di avvalersi di un advisor esterno ed indipendente, Chaberton Partners.

<sup>30</sup> Tre amministratori sono stati valutati indipendenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 dello Statuto: requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 147-ter e dall'art. 148, comma 3, del TUF, art. 13 del Decreto MEF n.169/2020 e art. 2 del Codice di Corporate Governance, due amministratori sono stati valutati indipendenti ai sensi dell'art. 147-ter e dall'art. 148, comma 3, del TUF.



### COMITATO RISCHI E SOSTENIBILITÀ<sup>31</sup>: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Il Comitato Rischi e Sostenibilità (Organo endoconsiliare) esercita funzioni consultive e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema;
- ferme le competenze del Comitato Remunerazione, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework*;
- esprime parere preventivo in occasione della determinazione dei compensi dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo che, in base allo Statuto e alla normativa *pro-tempore* vigente, sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni in materia di Sostenibilità, nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, nella valutazione dell' idoneità dell'informazione periodica - finanziaria e non finanziaria - a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite, con particolare attenzione per gli aspetti rilevanti ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché della Sostenibilità.

Componenti in carica alla data del 31 dicembre 2025

- *Alessandra Giuseppina Barzagli (Presidente) (esponente della lista di minoranza)*
- *Domenico Lombardi*
- *Paola Lucantoni*
- *Barbara Tadolini*
- *Stefano Di Stefano*

tutti Amministratori indipendenti<sup>32</sup> ad esclusione del consigliere Stefano Di Stefano.

A seguito delle dimissioni dalla carica in data 10 febbraio 2026 del Consigliere Stefano Di Stefano, componente del Comitato Rischi e Sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione, ha nominato quale nuovo componente del Comitato il Consigliere Raffaele Oriani (Indipendente).

<sup>31</sup> Per ulteriori informazioni sulle funzioni e sull'attività svolta nel 2025 dal Comitato si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari pubblicata nel sito Internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Modello di Governance.

<sup>32</sup> Quattro degli amministratori citati sono stati valutati indipendenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 dello Statuto; requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 147-ter e dall'art. 148, comma 3, del TUF, art. 13 del Decreto MEF n.169/2020 e art. 2 del Codice di Corporate Governance.



#### ALTRI ORGANI SOCIALI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale delibera, sulla base dei poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione, sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure il cui status giuridico e economico è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

In qualità di Direttore Generale, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro.

Il Collegio Sindacale<sup>33</sup> esprime parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

#### FUNZIONI AZIENDALI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Le Funzioni della Capogruppo Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Pianificazione, Revisione Interna e Legale, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione alla predisposizione e eventuale revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione e assicurano il contributo necessario a garantire la loro corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento, oltre che il loro regolare funzionamento.

La Funzione Risorse Umane attua le politiche sotto il profilo tecnico e operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (e sulle singole società), sia per le componenti retributive fisse che per quelle variabili, e assicura - tra l'altro - la coerenza tra le politiche stesse, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Capogruppo.

#### *Applicazione della Governance alle società controllate*

Il modello di governance retributiva del Gruppo è orientato ad assicurare chiarezza e sostenibilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato indirizzo e controllo delle prassi retributive in tutto il Gruppo coniugati con una efficace azione di coordinamento sulle Funzioni di Controllo delle Controllate.

<sup>33</sup> Secondo le previsioni dell'Art. 2389 Codice Civile e in riferimento allo Statuto della Banca (art. 26 comma 3).



Nel rispetto delle previsioni regolamentari, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, assicurandone la coerenza complessiva e fornendo alle banche e alle altre società controllate i principi guida e gli indirizzi necessari per assicurare una coerenza complessiva di approccio per la predisposizione ed attuazione delle rispettive politiche, nel rispetto dei principi chiave della politica di Gruppo e delle specificità di ciascuna realtà verificando la corretta applicazione degli indirizzi forniti. Le politiche di Gruppo tengono conto, infatti, delle caratteristiche delle diverse società, tra cui dimensione, livello di rischiosità apportato, tipologia di attività svolta, eventuali normative settoriali o giurisdizionali applicabili, quotazione e rilevanza nel contesto del Gruppo e del Paese in cui operano. Resta fermo che ciascuna società del Gruppo è comunque responsabile del rispetto della normativa ad essa direttamente applicabile e della corretta attuazione delle indicazioni fornite dalla Capogruppo.

La *sub-holding* Mediobanca sottoporrà all'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2026 la propria Politica in materia di remunerazione, coerentemente con gli indirizzi e le linee guida definite dalla Capogruppo. Mediobanca fornisce alla Capogruppo dati e informazioni relativi alla propria attività, a quella delle proprie controllate e delle società ad essa collegate, gestendo i flussi informativi nei confronti delle medesime, italiane ed estere anche in materia di politiche di remunerazione e incentivazione secondo quanto previsto dal "Regolamento di Governo Operativo dei rapporti e dei flussi informativi con la società controllata Mediobanca".





### 3. CONFORMITÀ

#### Conformità

Le Funzioni *Compliance*, *Risk Management* e *Revisione Interna* forniscono il loro contributo supportando gli organi aziendali nella fase di progettazione delle politiche di remunerazione allo scopo di renderle coerenti con la propensione al rischio della Banca e intervengono nei corrispondenti processi attuativi

Le Funzioni *Compliance*, *Risk Management* e *Revisione Interna* assicurano, con il loro contributo, la conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento e il rispetto degli impegni assunti nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione al presidio del livello qualitativo della relazione con la clientela e all'attuazione di comportamenti efficaci per una corretta gestione del rapporto.

In particolare, la Funzione *Compliance*:

- verifica la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l'impianto regolamentare esterno, nel continuo e con periodicità annuale, nei tempi utili per l'approvazione della Relazione sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea;
- predispone una relazione per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità;
- di concerto con la Funzione Risorse Umane della Capogruppo, definisce l'insieme dei requisiti necessari che quest'ultima è chiamata a osservare nel processo di attuazione operativa delle politiche di remunerazione approvate.

La Funzione *Risk Management* salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione e incentivazione vigilando sulla coerenza delle stesse e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il *RAF* di Gruppo, producendo anche una relazione a supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità e fornendo adeguato supporto al Comitato Remunerazione.

La Funzione *Revisione Interna* è chiamata a verificare, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa in vigore, portandone gli esiti a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

Nella predisposizione delle politiche di remunerazione, la Capogruppo ha analizzato le *practices* dei principali gruppi bancari e si è avvalsa, per la definizione di alcuni aspetti tecnici specifici, della società di consulenza Willis Towers Watson<sup>34</sup>. La Capogruppo si avvale altresì in modo continuativo della stessa società per le attività di *benchmarking* (cfr. par. 4.1)<sup>35</sup>.

<sup>34</sup>Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

<sup>35</sup>Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



## Soggetti rilevanti e intermediari del credito ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Le politiche di remunerazione contenute nella Relazione includono, come prevede la normativa di Banca d'Italia in materia di Trasparenza<sup>36</sup>, anche l'indicazione del numero dei "soggetti rilevanti"<sup>37</sup> e degli "intermediari del credito"<sup>38</sup> a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti. L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei soggetti rilevanti viene fornita per area di business, ferma restando la distinzione tra soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e soggetti ai quali rispondono in via gerarchica.

Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela unitamente a correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di compliance e qualità, nonché gli esiti delle verifiche da parte delle Funzioni di Controllo.

La Capogruppo informa, in modo chiaro e comprensibile, i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. A tal fine si precisa che gli accordi sottoscritti con gli "intermediari del credito" devono necessariamente essere conformi alle politiche di remunerazione.

La Capogruppo sottopone le politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" a riesame annuale, anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell'adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi sopra esplicitati, con il supporto delle Funzioni interessate ai fini della Conformità.

### Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" alla data del 31 dicembre 2025

Al 31 dicembre 2025, sono soggetti rilevanti: per la Direzione Retail nr. 1197 Titolari di Filiale, nr. 5674 Addetti alla Gestione della clientela Valore e nr. 2123 Addetti alla Gestione della

<sup>36</sup> Le "Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" emanate da Banca d'Italia ("Disposizioni di Trasparenza") disciplinano le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita ferma l'applicazione delle disposizioni di natura prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione.

<sup>37</sup> Personale del Gruppo che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (cfr. le Disposizioni di Trasparenza - Sez. XI, par. 2-*quater*).

<sup>38</sup> Soggetti individuati quali l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di patuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti (cfr. le Disposizioni di Trasparenza - Sez. VII, par. 2).



clientela *Premium*; per la Direzione *Imprese e Private* nr. 71 Responsabili di Centro e nr. 608 Addetti alla Gestione della clientela *Imprese*; nr. 130 Responsabili di Centro e nr. 781 Addetti alla Gestione della clientela *Small Business*; nr. 65 Responsabili di Centro *Private* e nr. 313 *Private Banker/Account*; per la Direzione *Large Corporate & Investment Banking* nr. 11 Responsabili e nr. 111 Specialisti LC & IB; per la Direzione *Lending Officer* nr. 8 Responsabili e nr. 80 Specialisti del Credito.

In Widiba la Rete dei Consulenti Finanziari conta nr. 578 risorse di cui 9 con ruolo manageriale e 569 Consulenti Finanziari.

Con riferimento, inoltre, ai partecipanti a sistemi di incentivazione o in generale a piani di remunerazione variabile:

- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, gli incentivi sono definiti in modo da assicurare la prudente gestione del rischio da parte del Gruppo;
- per il personale preposto alla trattazione dei reclami, i criteri di incentivazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Tabella: Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" alla data del 31 dicembre 2025

Capogruppo	Totale Risorse	di cui in ruoli manageriali
Direzione Retail	929	104
Direzione Imprese e Private	130	33
Direzione Large Corporate & Investment Banking	12	1
Direzione Lending Officer	8	8
Consulenti		
Widiba - Consulenti Finanziari	578	9
Mediobanca - WM Private Banking e Consulenti Finanziari	94	3
Mediobanca - WM Private e Consulenti Finanziari	1024	104
Compass - Consulenti Finanziari	957	36
Compass - Rete estera	23	
SolmaBPM Lending - Rete commerciale	25	1
SolmaBPM Lending - Rete estera	11	



## 4. LA REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

### 4.1 Principi generali

#### La politica retributiva

La politica di remunerazione e incentivazione contribuisce ad **orientare il business**, a perseguire gli interessi a lungo termine dell'azienda, ad avere un **impatto positivo sulla società e sull'ambiente**, attuando specifici modelli di governance.

Essa è concepita nel **rispetto** dei principi e delle finalità aziendali e di quanto **previsto dalla normativa vigente**. Al fine di garantire l'efficacia, la **competitività** e la **solidità**, periodicamente, sono condotte analisi finalizzate a monitorare le principali prassi e tendenze di mercato.

Nei paragrafi seguenti vengono descritte le scelte attuative.

Per **remunerazione**<sup>39</sup> si intende "ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. "allowances"), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari, servizi o beni in natura (c.d. "fringe benefits"), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Capogruppo o ad altre società del gruppo bancario"<sup>40</sup>.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. "pay-mix") è stabilita preventivamente per ciascuna sottocategoria di personale, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione di rischi.

Le politiche di remunerazione sono volte ad assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento<sup>41</sup>, sono pertanto neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità a tutti i livelli organizzativi.

Più in dettaglio, gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi i box relativi a "benchmarking" e "pesatura delle posizioni"). Nel determinare la remunerazione, la Capogruppo prende inoltre in considerazione i seguenti aspetti: (i) competenze possedute e impegno; (ii) sede di servizio e relativo costo della vita; (iii) livello di istruzione formale; (iv) scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate; (v) natura del contratto di lavoro; (vi) durata dell'esperienza professionale; (vii) certificazioni professionali<sup>42</sup>.

<sup>39</sup> Conformemente con quanto previsto dalla Circolare n. 285.

<sup>40</sup> Conformemente a quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile, "possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi". Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 3.

<sup>41</sup> La Banca assicura che tutte le relative condizioni di lavoro che hanno un impatto sulla remunerazione per unità di misura o tariffa oraria siano neutrali rispetto al genere.

<sup>42</sup> Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il par. n. 27).



Nei paragrafi che seguono sono riportati gli elementi fondamentali che caratterizzano l'articolazione della retribuzione.

#### BENCHMARKING

Un aspetto molto significativo che consente di stabilire come si colloca la politica retributiva aziendale rispetto al mercato di riferimento è il *benchmarking*. Esso consente di attuare - allo stesso tempo - delle scelte competitive verso l'esterno ed equilibrate verso l'interno, attraverso l'identificazione di parametri di confronto oggettivi.

Per verificare il posizionamento retributivo la Capogruppo ha identificato dei panieri di *peer* comparabili per complessità e ambito di operatività.

Con riferimento agli organi societari con funzione di supervisione, gestione e controllo sono considerati i principali Gruppi Bancari italiani quotati all'indice FTSE MIB (Banca Mediolanum, Banco BPM, BPER Banca, Intesa Sanpaolo, UniCredit e Fineco Bank).

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2026-2028 dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 potrà integrare suddetto *peer group* con una selezione di Gruppi Bancari Internazionali al fine di riflettere le sfide di *business* e competitive dei diversi ambiti di *business*, quali a titolo di esempio Julius Baer, Deutsche Bank, Banco de Sabadell, Caixa Bank, KBC Group, BNP Paribas, Société Générale, Banco Santander adottati nel *peer group* della *sub-holding* Mediocredito.

Con riferimento ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, il suddetto *peer group* di Gruppi Bancari Italiani potrà essere integrato con ulteriori *peer*, proposti dalla società specializzata Willis Towers Watson (di seguito "WTW"), al fine di riflettere le specificità di *business* e la complessità organizzativa, oltre che la robustezza nella rappresentatività dei mercati retributivi.

Per gli altri ruoli con responsabilità manageriali, dall'indagine 2025 *Financial Services Survey Report - Italy* di WTW.

Per i ruoli operativi, la verifica di competitività viene effettuata attraverso l'indagine Retributiva Credito e Finanza realizzata da ABI in collaborazione con Deloitte Consulting S.r.l., che vede la partecipazione di aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.



## PESATURA DELLE POSIZIONI

La determinazione dell'importanza e del valore delle diverse posizioni lavorative viene effettuata con il supporto della società WTW che, utilizzando la metodologia proprietaria (c.d. "Global Grading System"), effettua il *job levelling* dei principali ruoli aziendali, consentendo di costruirne un ordinamento decrescente.

Ognuno di questi ruoli è valutato in base alla natura e al livello di complessità del contributo fornito al *business* aziendale, tramite fattori quantitativi e qualitativi, inclusi quelli di natura organizzativa e fattori connessi al governo del rischio. L'insieme di tutti questi elementi consente di identificare il *grade* della posizione.

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi dei dipendenti a parità di livello di classificazione, sia la competitività esterna, tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali l'analisi viene ulteriormente approfondita e considera non solo il *grade* ma anche il ruolo ricoperto, mediante il confronto con i medesimi ruoli o ruoli più prossimi presenti sul mercato e appartenenti allo stesso *grade* o a *grade* limitrofi, consentendo una più precisa valutazione retributiva rispetto al mercato di riferimento. Sono state inoltre definite le c.d. bande organizzative, quali insiemi di *grade* contigui, alle quali è agganciata l'intera *HR value proposition*.

### 4.2 La remunerazione di Amministratori e Sindaci

Per il mandato relativo agli esercizi 2023 - 2024 - 2025, l'Assemblea ordinaria degli azionisti, nella seduta del 20 aprile 2023, ha nominato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e deliberato i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per gli incarichi di Amministratore, di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo.

Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati per il mandato 2023-2025:

Ruolo	Compenso annuo lordo in Euro	Indennità di partecipazione giornaliera (*)
<b>Consiglio di Amministrazione:</b>		
Presidente	110.000	-
Altri Amministratori(**)	65.000	-
<b>Collegio Sindacale:</b>		
Presidente	80.000	-
Sindaci	65.000	-

(\*) L'Assemblea del 20 aprile 2023 in sede di rinnovo degli organi sociali non ha deliberato alcun compenso a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari, del Collegio Sindacale e ai comitati endo-consiliari.

(\*\*) Compreso il Vice Presidente.



La medesima Assemblea chiamata ad approvare le presenti Politiche delibererà in merito ai compensi per il mandato 2026-2028 per gli amministratori (ex art. 2389 comma 1), per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per il Presidente del Collegio Sindacale e per i Sindaci.

Oltre al compenso annuo lordo fisso deliberato per gli Amministratori dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare ulteriori compensi annui lordi fissi per i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione e per gli amministratori con particolari cariche<sup>43</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'adunanza del 14 giugno 2023 ha determinato i compensi aggiuntivi per gli Amministratori che sono stati nominati quali componenti dei Comitati endoconsiliari per il mandato 2023-2025, in funzione della carica assegnata. Tali compensi, definiti in continuità con il mandato precedente, sono di seguito riportati:

Ruolo	Compenso annuo lordo in Euro	Indennità di partecipazione giornaliera
<b>Comitato Rischi e Sostenibilità:</b>		
Presidente	25.000	-
Altri Componenti	15.000	-
<b>Comitato per le operazioni con le Parti Correlate:</b>		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
<b>Comitato Norme:</b>		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
<b>Comitato Remunerazione:</b>		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
<b>Comitato IT e Digitalizzazione<sup>43)</sup></b>		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-

<sup>43)</sup> Il 6 novembre 2024 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato i compensi per i consiglieri investiti della carica di componenti del nuovo "Comitato IT e Digitalizzazione", coerentemente con quanto previsto per i componenti degli altri Comitati Endoconsiliari.

<sup>44)</sup> Ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c.



Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari, in qualità di Presidente o di Membro. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare tali compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. fisso e variabile per la carica di Amministratore Delegato anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato e in considerazione dei limiti definiti dalle presenti Politiche di Remunerazione. Similmente il Consiglio di Amministrazione delibererà, su proposta del Comitato Remunerazioni, in merito alla remunerazione fissa e variabile prevista per l'eventuale rapporto di lavoro dirigenziale.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'Amministratore Delegato si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

Per l'unico Amministratore della Capogruppo facente parte dell'Organismo di Vigilanza L.231/2001 è previsto il seguente compenso:

Ruolo	Compenso annuo lordo in Euro	Indennità di partecipazione giornaliera
<b>Organismo di Vigilanza 231/2001:</b>		
Consigliere Indipendente	10.000	

Con riferimento agli Amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale è confermato il principio, a suo tempo approvato dall'Assemblea, di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, né di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura.

Non sono previsti trattamenti in misura predeterminata a favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo, in analogia alle previsioni in essere per i dipendenti, è prevista la stipula di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali e di una copertura sanitaria (cfr par. 4.3.2).





Per completezza, si evidenzia che i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle società controllate sono beneficiari di una copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" (D&O), che copre la responsabilità civile degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti<sup>44</sup> da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La polizza D&O è stata stipulata a livello di Gruppo, con efficacia dal 1° maggio 2019 e massimale di Euro 100 milioni; In attuazione di Delibera Assembleare dell'11 aprile 2019 e successivamente rinnovata anno per anno nell'ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera<sup>45</sup>. Si evidenzia che, con riferimento all'acquisizione di Mediobanca e delle sue controllate, le stesse sono state incluse dalla data del 15 settembre 2025 nella polizza D&O del Gruppo alle condizioni come in corso. Attualmente sono in corso le attività propedeutiche al rinnovo della polizza, con efficacia dal 1° maggio 2026.

Anche per i componenti degli organi sociali delle società controllate è confermato il principio di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo e/o la partecipazione a piani di incentivazione di qualsivoglia natura, ad eccezione degli eventuali Amministratori non esecutivi di tali società che siano anche dipendenti di altra società del Gruppo e che, in quanto tali, possono essere beneficiari di piani di incentivazione in conformità con quanto riportato nel par. 4.4.

È infine prevista, per i dipendenti della Capogruppo che ricoprono incarichi societari non esecutivi su designazione della Capogruppo e/o di una controllata, la rinuncia agli emolumenti stabiliti per la carica di consigliere o membro del Collegio Sindacale (quest'ultimo solo con riferimento alle società collegate), a fronte del preventivo assenso scritto del dipendente interessato.

#### 4.3 La remunerazione fissa

##### 4.3.1 Remunerazione fissa e indennità

La retribuzione fissa è la parte stabile e irrevocabile della remunerazione. È stabilita ed erogata sulla base di criteri prestabiliti, non discrezionali e verificabili quali, ad esempio, i livelli

---

<sup>44</sup> Escluso il caso di dolo.

<sup>45</sup> La suddetta delibera aveva autorizzato la stipula della D&O con durata annuale e conferito al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ogni più ampio potere per il rinnovo annuo di tale copertura assicurativa, informando l'Assemblea sui costi effettivamente sostenuti e gli ambiti di utilizzo della copertura.



di esperienza professionale e di responsabilità: La componente fissa è orientata a retribuire le competenze e le responsabilità connaturate al ruolo ricoperto.

Per attrarre e mantenere le professionalità dell'azienda e valorizzare il contributo specialistico o gestionale, le retribuzioni dei diversi ruoli e posizioni aziendali, sulla base del *grade* loro attribuito, vengono periodicamente confrontate con il mercato di riferimento, al fine di comparare i *range* retributivi esterni con quelli attuati dalla nostra Capogruppo (cfr. box di dettaglio su "pesatura delle posizioni" e box su "benchmarking" par 4.1).

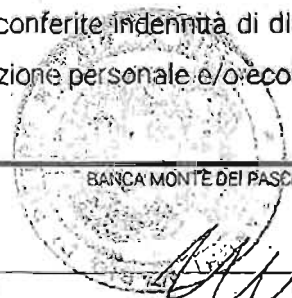
In linea generale, per ciascun *grade* sono definite e aggiornate nel tempo apposite fasce retributive con valori di *midpoint*, ampiezza percentuale, progressione (i.e. distanza tra i *midpoint* di *grade*) e *overlap* percentuali tra le fasce, al fine di strutturare maggiormente gli approcci alle revisioni retributive e minimizzarne la discrezionalità. Il posizionamento all'interno della fascia di appartenenza è determinato da una serie di fattori predefiniti, tra i quali la *performance* continuativa sul ruolo, la cultura del rischio e della trasparenza espresse, la strategicità dell'attività presidiata, la rischiosità del ruolo ricoperto e infine la difficoltà di reperire figure analoghe.

I livelli tabellari, previsti dalla normativa di settore, possono essere integrati da interventi tesi a valorizzare il contributo gestionale e specialistico, ricercando una migliore correlazione tra il *grade* della posizione organizzativa ricoperta, i livelli retributivi espressi dal mercato per tale posizione/*grade*, quelli interni alla Capogruppo rilevati su ruoli comparabili e la retribuzione fissa del dipendente.

Gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione continueranno a mantenere la focalizzazione sulla riduzione del divario retributivo di genere e l'armonizzazione retributiva dei ruoli di pari complessità.

La valorizzazione del talento si conferma anche per il 2026 un caposaldo irrinunciabile per le politiche di Gruppo. Alla luce anche del nuovo scenario aziendale e in considerazione del contesto di mercato in cui la Capogruppo opera, si delinea infatti la necessità di incrementare la competitività della remunerazione per esigenze di *retention* o *attraction* di risorse chiave o collocate in ruoli critici.

La retribuzione fissa può essere integrata da indennità di posizione o di ruolo, in funzione dell'attribuzione di un incarico con caratteristiche che implicino maggiori complessità o di posizioni organizzative particolari. Inoltre, possono essere conferite indennità di disagio a fronte di una collocazione che generi un aggravio della situazione personale e/o economica del dipendente.





Una particolare forma di indennità di ruolo è quella corrisposta ai **Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo**<sup>46</sup> al fine di preservarne l'indipendenza, pur bilanciando le significative responsabilità connesse al ruolo.

Tali indennità, in quanto strettamente connesse alla circostanza che le ha determinate, permangono per la durata della stessa, e sono revocate al mutare della situazione che ne ha generato l'attribuzione.

#### 4.3.2 I benefit e gli altri trattamenti

La remunerazione fissa è integrata, in osservanza alle previsioni della contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da specifiche politiche interne di riferimento (vedi box sulla "pesatura delle posizioni"), da **benefit aziendali** che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolari figure professionali<sup>47</sup>.

Nell'ambito della **componente fissa della remunerazione**, il Gruppo prevede per i propri dipendenti alcuni riconoscimenti non monetari che ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza anche con il consolidamento del modello "Welfare MPS" attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori delle **commissioni paritetiche**.

I **benefit** di seguito indicati sono destinati all'intera popolazione del Gruppo. Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:

<sup>46</sup> Gli orientamenti EBA, funzionali a garantire politiche di remunerazione che non generino possibili conflitti di interesse, indicano limitazioni per l'attribuzione della retribuzione variabile alle Funzioni Aziendali di Controllo. Per tali ragioni, la retribuzione fissa viene integrata con una indennità orientata a garantire un livello coerente con la natura delle responsabilità assegnate.

<sup>47</sup> Informazione fornita anche ai sensi delle "Guidelines EBA" (cfr. in particolare i par. n.131 e n.134).



### Benefit destinati alla popolazione del Gruppo



copertura sanitaria a favore dei dipendenti in servizio inclusi i familiari a carico e, in virtù di accordi definiti per le singole compagnie, degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà



contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare a favore di tutti i dipendenti



facoltà di iscrizione alla previdenza complementare aziendale per tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo e per i loro familiari fiscalmente a carico



polizza infortuni professionali e extraprofessionali



buoni pasto, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo che per perimetro di beneficiari



condizioni agevolate sui finanziamenti, anche attraverso iniziative di rinegoziazione e su talune operazioni bancarie, finanziarie e assicurative

In aggiunta a quanto sopra, la Capogruppo utilizza alcuni benefit assegnati a particolari categorie di dipendenti nel rispetto di criteri/condizioni predefiniti non discrezionali e processi di assegnazione strutturati dettagliati nella normativa interna. A titolo esemplificativo:

- le coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia" per la categoria dei Dirigenti;
- l'auto aziendale in *fringe benefit* a uso promiscuo;
- la fornitura dell'alloggio in *sub-locazione*.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la Capogruppo può decidere il mantenimento del benefit auto e alloggio per un periodo massimo di 3 mesi; le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti cessati, fino alla naturale scadenza annuale<sup>46</sup>.

I benefit che non sono assegnati secondo i criteri sopra citati o che non rientrano in uno dei citati istituti sono considerati remunerazione variabile e pertanto assoggettati alle relative regole.

<sup>46</sup> Indicazioni fornite anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. Shareholder Rights Directive II).





Per completezza, si segnala che in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019, la Capogruppo ha confermato per i Dirigenti del Gruppo, in analogia a quanto previsto per gli Amministratori e i Sindaci, la copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" (D&O) che copre la responsabilità civile derivante da presunti fatti illeciti<sup>49</sup> da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. Si evidenzia che, con riferimento all'acquisizione di Mediobanca e delle sue controllate, le stesse sono state incluse dalla data del 15 settembre 2025 nella polizza D&O del Gruppo.

#### 4.4 La remunerazione variabile

##### 4.4.1 Definizione

La remunerazione variabile include:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto e le indennità di mancato preavviso stabiliti dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*golden parachutes*).

La correlazione della componente variabile con la *performance* (per le forme di remunerazione variabile che non siano legate a parametri diversi) permette di attuare un meccanismo di differenziazione e meritocrazia, e, non meno importante, di allineare gli interessi del *management* e dei dipendenti a quelli degli azionisti e degli altri *stakeholder*.

Tutti gli strumenti di remunerazione variabile incentivante sono:

- soggetti, laddove applicabili, ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli artt. 141 o 141-ter della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD)<sup>50</sup>;
- attivati nella misura in cui vi sia capienza economica nell'ambito del costo del personale e in particolare della dotazione annuale complessivamente prevista per la

<sup>49</sup> Escluso il caso di dolo.

<sup>50</sup> Ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, par. 2.



remunerazione variabile incentivante determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza,

- assoggettati a *malus* e *claw back* all'eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 5.2;
- parametrati a specifici indicatori di *performance risk adjusted*, liquidità e patrimonio, sia di Gruppo che di singole entità aziendali, definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della Funzione *Risk Management*, nonché opportunamente differenziati in virtù della tipologia di strumento;
- vincolati a non essere oggetto di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, come previsto nel successivo paragrafo 5.3.

#### RAF e RAS

Il *Risk Appetite Framework* ("RAF") ha l'obiettivo di assicurare coerenza nel continuo tra il profilo di rischio effettivo del Gruppo (*risk profile*) e la propensione al rischio deliberata *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione (*risk appetite*), tenuto conto di eventuali soglie di tolleranza (*risk tolerance*) e, comunque, entro i limiti massimi ammissibili (*risk capacity*) che derivano da requisiti regolamentari o altri vincoli imposti dalle Autorità di Vigilanza.

Il RAF viene formalizzato almeno annualmente in un *Risk Appetite Statement* ("RAS"), approvato dal Consiglio di Amministrazione e declinato su un insieme di *key risk indicators* definiti a livello di Gruppo, *legal entity* e *business unit*, in accordo con i processi approvati internamente dallo stesso Consiglio.

Per ogni indicatore vengono fissate *ex ante* soglie *target* di *risk appetite* più conservative rispetto alle soglie di *risk tolerance*, che a loro volta sono più conservative delle soglie di *risk capacity*.

La remunerazione variabile è articolata nei seguenti elementi:

- Sistema Incentivante 2026
- Remunerazione variabile pluriennale (*Long Term Incentive*)
- Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo
- Ulteriori componenti di remunerazione variabile.





In linea con le previsioni regolamentari sono inoltre riconducibili alla remunerazione variabile e alle regole applicabili, anche i compensi legati alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o alla cessazione anticipata della carica.

Nei paragrafi successivi sono illustrati i criteri di riferimento delle leve di remunerazione variabile utilizzabili nell'ambito del Gruppo.

#### 4.4.2 Sistema Incentivante 2026

Il "Sistema Incentivante 2026" (*Short Term Incentive*) è volto a incentivare il conseguimento di obiettivi definiti *ex ante*, coerentemente con le direttrici del Piano Industriale, da parte del Personale Più Rilevante e delle ulteriori risorse chiave, caratterizzato da:

- condizioni di attivazione e erogazione formalizzate *ex ante* e trasparenti, nel rispetto dei requisiti minimi patrimoniali di vigilanza (c.d. *entry gate*)<sup>51</sup>; per il Personale Più Rilevante di Gruppo sono applicati *entry gate* sia a livello consolidato sia per singola società;
- predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, sia finanziari sia non finanziari, anche connessi alla responsabilità sociale d'impresa mediante la previsione di parametri ESG, tali da consentire un costante collegamento tra sostenibilità nel tempo, performance corretta per il rischio, conformità e remunerazione<sup>52</sup>;
- identificazione *ex ante* e previsione di meccanismi di rimodulazione *ex post* del "bonus pool", in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale del Gruppo secondo un approccio di *funding ratio*<sup>53</sup> sulla redditività effettivamente generata;
- *bonus target* individuali predefiniti (per ruolo o aggregazioni di ruolo);
- erogazione secondo i criteri di differimento e composizione tra *cash* e strumenti finanziari coerenti anche con le normative previste per le banche significative<sup>54</sup>. Per tutti i dettagli del "Sistema Incentivante 2026" cfr. par. 4.5.2 e 4.5.4.

In caso di a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di Azioni, riduzioni del valore nominale delle Azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca,

<sup>51</sup> CRD V artt. 141 e 141-ter o, nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (SRD).

<sup>52</sup> Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive*).

<sup>53</sup> Con riferimento ai sistemi di *funding* del *bonus pool* e ai sistemi incentivanti dei segmenti di business afferenti alla sub-holding Mediobanca, si fa riferimento alla Politica in materia di remunerazione della stessa.

<sup>54</sup> Banca Monte dei Paschi è una banca "Significativa" ai sensi del Regolamento di Vigilanza Unico (MVU).



gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni; b) modifiche della Normativa, delle Politiche di Remunerazione o del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate; c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza; o d) altri eventi che possano influire sulle Azioni, o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione apporterà al Piano tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Nello specifico, in caso di cambio di controllo e ferme restando le previsioni regolamentari in tema di differimenti, *malus* e *claw back*, il Consiglio di Amministrazione apporterà le seguenti modifiche, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio stesso dell'operazione come:

- ostile: liquidazione anticipata *pro-rata* e in contanti in caso di successo del *take over*;
- non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.

#### 4.4.3 Remunerazione variabile pluriennale (*Long Term Incentive*)

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nell'adunanza assembleare del 15 aprile p.v. potrà sottoporre alla prima Assemblea utile un Piano di incentivazione a lungo termine (di seguito anche "Piano LTI") collegato al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo.

Il Piano orienta i beneficiari verso la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti, collega una quota della remunerazione variabile agli obiettivi di medio-lungo periodo, è strutturato in coerenza con il profilo di rischio definito dagli organi competenti e favorisce l'attraction e la fidelizzazione. È inoltre allineato a obiettivi di sostenibilità e alla generazione di valore per gli *stakeholder*.

Il Piano LTI include obiettivi finanziari e non finanziari, compresi KPI ESG, ed è soggetto a *entry gate* correlati a indicatori di capitale, liquidità e redditività del RAF.

L'erogazione avviene in quote *up-front* e differite lungo un orizzonte temporale coerente con le previsioni regolamentari per i Gruppi Bancari a rilevanza sistemica.

Il Piano LTI, previa approvazione dell'Assemblea, potrà utilizzare a suo servizio l'assegnazione di Azioni MPS a favore del personale del Gruppo rivenienti da aumento di capitale dedicato o acquisto di azioni proprie sul mercato previa delibera assembleare.



#### 4.4.4 Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo<sup>55</sup>.

Tali componenti sono subordinate al raggiungimento di obiettivi, a livello di Gruppo/società di redditività corretta per il rischio oltre che di livelli soglia di liquidità e patrimonio<sup>56</sup>. L'assegnazione dell'importo variabile avverrà al raggiungimento degli obiettivi annuali di Gruppo e di struttura, anche non finanziari, tenendo anche conto dell'apporto professionale e delle attività svolte<sup>57</sup>. È presente, inoltre, il sistema premiale definito attraverso il confronto con le OO.SS., che potrà prevedere anche l'erogazione in forma "welfare".

In ottemperanza alla normativa vigente in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari", nonché dei recenti aggiornamenti in materia MIFID, tali sistemi sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e, con riferimento ai ruoli che propongono prodotti e servizi bancari e ai rispettivi responsabili, non saranno collegati all'offerta di specifici prodotti finanziari.

Tali sistemi, quando includono la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, si ispirano ai medesimi principi sopra riportati e sono volti a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse tra la Capogruppo e i suoi clienti.

Sono previste, inoltre, apposite cautele che possono condurre fino alla mancata corresponsione del premio, per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del Codice Etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare. Sono inoltre soggette alle medesime regole di *malus* e di *claw back* di cui al paragrafo 5.2.

Sono altresì previsti, per specifiche categorie di *business* - a titolo d'esempio non esaustivo il Mercato *Private* - ulteriori strumenti incentivanti subordinati al raggiungimento di obiettivi sia qualitativi sia quantitativi, assegnati a *cluster* predefiniti di popolazione.

<sup>55</sup> Con riferimento ai sistemi di *funding del bonus pool* e ai sistemi incentivanti dei segmenti di *business* afferenti alla sub-holding Mediobanca, si fa riferimento alla Politica in materia di remunerazione della stessa.

<sup>56</sup> Soggetta alle medesime condizioni di attivazione del "Sistema Incentivante 2026" descritte nel paragrafo 4.5.4.

<sup>57</sup> La remunerazione variabile del personale addetto ai reclami, ove prevista, prende in considerazione il livello di soddisfazione e la fidelizzazione dei clienti.



#### 4.4.5 Ulteriori componenti di remunerazione variabile

Tra le componenti di remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti c.d. "non core", erogati in via continuativa a dipendenti in servizio e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio aziendale in caso di uscita di risorse chiave dalle filiere commerciali, ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate<sup>58</sup>.

Più in dettaglio:

##### I. Patto di non concorrenza

Il patto di non concorrenza è un accordo tra l'azienda e il dipendente che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la l'azienda in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

A fronte dell'impegno, viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto<sup>59</sup>, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento viene attribuito a favore di figure chiave della filiera commerciale, o che detengono rapporti continuativi con clienti ad alta fidelizzazione. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, viene attribuito al *Private Banker/Family Officer* in possesso di determinati requisiti e ai loro responsabili, a figure rilevanti del mercato *Premium* o *Small Business* e a coloro i quali, in virtù del loro rapporto privilegiato con la clientela, possono generare un'affiliazione legata alla specifica conoscenza personale, oltrepassando così la connotazione di referenti designati dall'azienda per la gestione di quella relazione. L'articolazione degli importi viene stabilita in modo predeterminato sulla base di aggregati definiti a monte al fine di mantenere un approccio oggettivo nelle specifiche attribuzioni.

Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

<sup>58</sup> Tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte dei competenti enti regolatori nazionali ed esteri. Tali forme di remunerazione variabile non legate ad obiettivi di performance, sono soggette alla verifica dei livelli minimi regolamentari a livello di singola società, tenuto conto della regolamentazione del settore di riferimento.

<sup>59</sup> I patti attualmente in essere prevedono tutti un pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto. È peraltro fatta salva la possibilità di prevedere erogazione del corrispettivo dopo la cessazione del rapporto (cfr. al riguardo, con riferimento al Personale Più Rilevante, quanto specificato al paragrafo 4.8 in materia di severance).



## II. Attribuzioni legate alla permanenza

Strumenti utilizzati a scopo di *retention* del personale (quindi non collegati alla *performance*), in particolare nelle seguenti forme:

- **patto di ampliamento del preavviso** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile<sup>60</sup>, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa;
- **patto di stabilità**, si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo, in cambio di un compenso definito *ex ante* e con previsione di una penale a proprio carico in caso di violazione dell'impegno.

Entrambi gli strumenti sono utilizzati in prevalenza per dipendenti in posizioni con rischio *retention* e/o in possesso di competenze chiave;

- **altre pattuizioni** nel rispetto della normativa giuslavoristica e regolamentare applicabile, di cui le linee guida sono definite nella normativa interna.

Nella gamma degli strumenti di remunerazione variabile rientrano, inoltre, gli *stage/workshop* formativi, iniziative che prevedono una gratificazione ai dipendenti attraverso l'erogazione di formazione specialistica, e i *contest*, ovvero campagne di importo contenuto, ma efficaci nel supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano nelle strutture operative iniziative commerciali e di stimolo alla produttività, in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Per i *contest* può essere previsto il differimento di una quota parte degli importi, anche al fine di favorire la *retention* di figure chiave, quali ad esempio dipendenti del comparto *Private*. Il riconoscimento degli importi è subordinato alla permanenza in servizio alla data di erogazione<sup>61</sup> e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 4.4.1. L'attivazione degli *stage/workshop* formativi e dei *contest* viene ogni volta attentamente analizzata e puntualmente regolamentata, anche per assicurare che non costituisca un incentivo a spingere la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti

<sup>60</sup> Di norma 6 o 12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo (n. 1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).

<sup>61</sup> Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



finanziari e avviene sempre in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile (vedi par.4.4:1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. Trasparenza, MIFID II, *Insurance Distribution Directive*) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quali ad esempio la presenza di provvedimenti disciplinari o il mancato completamento della formazione obbligatoria.

### III. Altri elementi della remunerazione

In casi particolari può essere previsto il ricorso all'erogazione di strumenti quali:

- *bonus d'ingresso* ("sign on", "joining" o "entry bonus"), per figure di particolare profilo e valenza accordati limitatamente al primo anno di impiego oppure al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione<sup>62</sup>);
- *buy out*: la possibilità di assegnare un importo per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi, secondo la consolidata prassi di settore, c.d. "buy out". Tale struttura retributiva è disciplinata nell'ambito dei processi di assunzione, è strettamente legata al primo anno di presenza nel Gruppo ed è volta a garantire l'*attraction* per risorse di alto livello, le uniche generalmente destinatarie di tale trattamento, in un contesto altamente competitivo per le figure di talento;
- *retention bonus*, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio del dipendente per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria). Ad un membro del personale non può essere riconosciuto più di un *retention bonus* salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi);
- *una tantum*, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singoli dipendenti che si sono particolarmente distinti a livello individuale.

<sup>62</sup> Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.





Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai *bonus d'ingresso*, tutti i riconoscimenti di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza ed il patto di ampliamento del preavviso, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa<sup>63</sup>) vengono corrisposti, fatti salvi i minimi regolamentari di capitale e liquidità a livello di singola società, tenuto conto della regolamentazione di riferimento.

In particolare:

- I. per i dipendenti che fanno parte del Personale Più Rilevante, sono osservate le modalità di erogazione previste al paragrafo 4.5.1 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento a clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *cluster* di appartenenza;
- II. per il restante personale, il corrispettivo è corrisposto interamente *up-front* in denaro, ma con assoggettamento a clausole di *claw back* (vedi par. 5.2).

Il pagamento di tali importi viene effettuato solo se compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Capogruppo.

Inoltre, rientrano nelle componenti di remunerazione variabile eventuali *benefit* assegnati e non qualificabili come remunerazione fissa.

Tra gli strumenti attivabili non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

L'erogazione di tutti gli strumenti indicati nel presente paragrafo, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di specifici processi decisionali prestabiliti e ben documentati, in coerenza con il quadro regolamentare vigente<sup>64</sup> e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

L'erogazione di *bonus* di natura eccezionale o straordinaria non è applicabile agli Amministratori Esecutivi né ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con i principi di sana e prudente gestione e con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di remunerazioni.

<sup>63</sup> Ai sensi di quanto previsto ai par. 2.2.2 e 2.2.3 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

<sup>64</sup> Effettuando quindi il pagamento, fra l'altro, solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca e con assoggettamento (anche per soggetti non appartenenti al Personale Più Rilevante) ai meccanismi di *claw back*, di cui al par. 5.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nel par. 5.2.



#### 4.5 Il Personale Più Rilevante 2026

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante 2026 dettagliato nel paragrafo 5.1, ha portato all'identificazione di n. 183 soggetti.

Di seguito è esposto in tabella il personale incluso nel perimetro del Personale Più Rilevante, suddiviso per criterio di identificazione:

Criteria per l'identificazione del Personale Più Rilevante – 2026	n
Amministratore Delegato della Banca	1 <sup>(*)</sup>
Amministratori non esecutivi	14
Direttore Generale della Capogruppo e Vice Direttore Generale Vicario	2
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	38
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	79
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	108
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non ricompresi nelle categorie precedenti	2
<b>Totale</b>	<b>183</b>

(\*) L'Amministratore Delegato, oltre a tale ruolo, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Capogruppo

La *sub-holding* Mediobanca e le altre società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale Più Rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e operando in coordinamento con la Capogruppo.

##### 4.5.1 Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base

In linea con le previsioni regolamentari, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stabilito nel limite massimo del 2:1 per tutto il Personale Più Rilevante<sup>65</sup> (al netto delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle figure per le quali si prevede un differente limite<sup>66</sup>), al fine di disporre della capienza necessaria per:

<sup>65</sup> Fatta eccezione per tutte le risorse del Gruppo appartenenti a un'impresa di investimento o una società di gestione del risparmio, comprese quelle identificate nel perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo se svolgono attività esclusivamente per esse per cui la normativa preveda la possibilità di applicazione di limiti differenti, nella misura massima di sei volte quella fissa (6:1).

<sup>66</sup> Si fa riferimento al Chief Human Capital Officer e al Dirigente preposto alla Redazione dei documenti contabili societari e alle strutture che ad essi riferiscono.



- garantire un allineamento *pay-for-performance*, consentendo di incrementare il peso della componente variabile, favorendo una correlazione più diretta con i risultati conseguiti, in linea con aspettative di investitori e *proxy advisor*;
- disporre di tutte le leve gestionali per agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in un contesto competitivo amplificato dall'integrazione Mediobanca;
- poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nella presente Politica.

Nel Gruppo si prevede che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa possa raggiungere il limite massimo del 2:1 anche per la restante parte del personale (sempre ad esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo) nelle circostanze descritte di seguito:

- per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di business ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (*Wealth Management, Corporate Banking* e ruoli affini presenti in azienda);
- per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*), sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze.

L'innalzamento del limite massimo della remunerazione variabile oltre una volta la remunerazione fissa e fino a due volte la stessa viene sottoposta alla delibera assembleare, di cui al punto 2.1 dell'ordine del giorno, nella medesima adunanza dell'Assemblea chiamata ad approvare le presenti Politiche di remunerazione. I suddetti limiti, pertanto, saranno adottati previa approvazione di tale innalzamento con i *quorum* rafforzati previsti dalla disciplina regolamentare.

Le strutture di remunerazione adottate dalla *sub-holding* Mediobanca e dalle sue controllate riflettono già l'innalzamento della incidenza massima della remunerazione variabile a 2 volte la remunerazione fissa, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Mediobanca del 2014.

Le politiche di remunerazione definiscono inoltre le seguenti regole di base per tutta la remunerazione variabile con particolare riferimento al Personale Più Rilevante:



- in parte in strumenti finanziari, soggetti a *holding period*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;
- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi temporali a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di "importo particolarmente elevato") e del *cluster* di Personale Più Rilevante;
- la determinazione dell'"importo particolarmente elevato" della componente variabile nella misura di Euro 456.258, pari al minore importo tra:
  - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Capogruppo percepita nel 2025 (i.e. 10 x Euro 55.723= Euro 557.230);
  - 25% della remunerazione complessiva media degli "high earners" italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA<sup>67</sup> (i.e. 25% di Euro 1.825.032, vale a dire Euro 456.258);
- l'assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel paragrafo 5.2.

In sintesi:

1) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia

Importo	Cluster	Variabile
Importo particolarmente elevato (> Euro 456.258)	Tutti	60%
Altri importi	I, III	50%
	IV, V, VI, VII	40%

2) Percentuali di bilanciamento del variabile tra *cash* e strumenti finanziari<sup>68</sup>

Importo	Cluster	Quota Up-front		Quota Differita	
		Cash	Strumenti Finanziari	Cash	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	I, III	50%	50%	48%	52%
	IV, V, VI, VII	50%	50%	50%	50%

<sup>67</sup> EBA ha pubblicato la *Dashboard* sugli *high earners* per il 2023 "EBA HIGH EARNER DASHBOARD, DATA AS OF END 2023".

<sup>68</sup> I valori soglia, differenziati per la quota *up-front* e la quota differita, sono coerenti con i livelli regolamentari previsti per le Banche «significative».



### 3) Anni di differimento e *holding period*

Importo	Cluster	Anni di differimento	Anni tra valutazione e pagamento prima quota differita	Holding period componente up-front e componente differita
Tutti gli importi	I, III	5	1	1
	IV, V, VI, VII	4		

4) Meccanismi di *malus*, operanti ad ogni erogazione di una quota differita (oltre che in caso di accertamento di un *compliance breach*, cfr. quanto più diffusamente illustrato al par. 5.2). Le quote *up-front* e differite sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota<sup>69</sup>.

5) Meccanismi di *claw back* operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 5.2).

Di seguito la classificazione del Personale Più Rilevante, così come risultante dall'applicazione dei criteri descritti nel paragrafo 5.1:

Cluster	Tipologia ruoli inclusi nel cluster
I	Amministratori con incarichi esecutivi
II	Amministratori non esecutivi
III	Senior Management e responsabili business unit rilevanti (funzioni di controllo, principali linee di business, rilevanti aree geografiche ed altre figure apicali di business)
IV	Responsabili e personale più elevato delle funzioni di controllo interno
V	Soggetti con responsabilità manageriale in business unit rilevanti
VI	Responsabili e personale più elevato delle funzioni di staff e supporto
VII	Criterio quantitativo

<sup>69</sup> Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli artt. 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.



Ad eccezione delle previsioni per gli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica (cfr. par. 4.8), a partire dal 2021 la Capogruppo ha adottato per il Personale Più Rilevante le soglie di significatività della remunerazione variabile, al di sotto delle quali ogni pagamento è interamente *cash e up-front*, previste nella Circolare 285 di Banca d'Italia in recepimento della CRD V<sup>70</sup>; quindi per il Personale Più Rilevante è stabilita una soglia di significatività del variabile<sup>71</sup> pari a Euro 50.000 annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua.

#### 4.5.2 Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, è composta da una componente fissa, da una componente variabile di breve e da una eventuale componente variabile di lungo termine.

Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile ed è modulato con l'obiettivo di garantire una remunerazione variabile proporzionale ai risultati raggiunti, nel rispetto dei limiti (*cap massimo*) previsti dalla politica di remunerazione.

I livelli di incentivazione variabile (*target* e massima) di breve e di lungo termine, definiti per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale sono i seguenti:

Sistema incentivazione (% remunerazione fissa)		Piano LTI (% remunerazione fissa)	
Target	Massimo	Target	Massimo
85%	100%	85%	100%

Sulla base del cap 2:1, ove approvato dall'Assemblea, e del raccordo con il Piano di Lungo Termine, la componente variabile annuale di breve termine può raggiungere il massimo di una volta la remunerazione fissa e, quindi, non più del 50% del variabile massimo potenziale su base annuale<sup>72</sup>.

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine ("Sistema Incentivante 2026") è finanziato attraverso un meccanismo di *bonus pool* correlato ai risultati reddituali raggiunti - misurati considerando il Risultato Operativo Netto - e tenuto conto dell'andamento del

<sup>70</sup> Articolo 94 par. 3 lett. b della CRD V.

<sup>71</sup> La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 4.8.

<sup>72</sup> In caso di mancata attivazione del Piano di Lungo Termine, e di votazione favorevole al punto 2.1 dell'ordine del giorno, la remunerazione variabile di breve termine per il 2026 potrà essere parametrata fino a due volte la remunerazione fissa, rimodulando di conseguenza le percentuali di remunerazione previste al raggiungimento minimo, al target e massimo degli obiettivi, tenendo conto del cap 2:1.



principali indicatori di rischio (c.d. "CRO Dashboard"), nel cui ambito è stato adottato uno schema prudenziale per il 2026 in coerenza con il RAF/RAS.

L'attribuzione del bonus è inoltre subordinata al superamento delle condizioni di accesso, c.d. *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, che per il 2026 sono così definite:

Entry Gate del Sistema	
ROTE	Risk Capacity 2026
MREL overall requirement on TREA	Risk Tolerance 2026
Total Capital Ratio	Risk Tolerance 2026
NSFR	Risk Tolerance 2026
RoRWA	Risk Capacity 2026

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la definizione della sua entità sono definite mediante un processo di valutazione delle performance il cui fulcro è rappresentato da una scheda obiettivo in prevalenza con obiettivi economici-finanziari, comprensiva di indicatori *risk adjusted*. In particolare, per il 2026 la scheda obiettivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è costituita dai seguenti obiettivi:

Area	KPI	Peso	Livello Min	Livello Target	Livello Max
Economico-Finanziaria (KPI Condiviso)	Net Profit	40%	Risk Appetite -10%	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite +10%
	Cost/Income	20%	Risk Tolerance	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite - (Risk Tolerance - Risk Appetite)
Economico-Finanziaria (KPI Individuali)	NSFR	10%	Risk Limit	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite + (Risk Appetite - Risk Limit)
	NPE Stock Reduction	10%	Risk Limit	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite + (Risk Appetite - Risk Limit)
KPI Gestione del Rischio	Total Capital Ratio	10%	Risk Limit	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite + (Risk Appetite - Risk Limit)
ESG	KPI ESG	10%		vedi focus specifico	



### Focus ESG

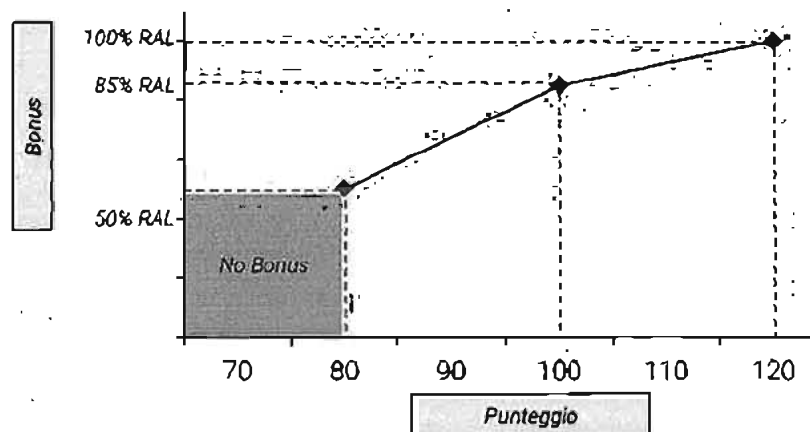
Le priorità ESG definite per il 2026 sono strettamente correlate al Piano di Sostenibilità; in dettaglio, il KPI ESG è composto dai seguenti tre indicatori con valori *min/target/max* predefiniti in coerenza con il Piano stesso.

Indicatori	Peso
1 Nuove erogazioni ESG erogate verso Privati	3,3%
2 Nuove erogazioni ESG erogate verso Aziende	3,3%
3 % Genere meno rappresentato negli incarichi di responsabilità	3,4%

Il Consiglio di Amministrazione, attraverso la valutazione delle competenze manageriali misurate rispetto alle aree chiave del "Modello di Leadership", può confermare, incrementare fino al 20% o decurtare del 20% il punteggio conseguito con la scheda obiettivo quantitativa. In presenza di *bonus pool* capiente, verificata l'assenza di *malus* individuali, il *Bonus* viene calcolato in funzione del punteggio finale conseguito e tenuto conto della seguente Curva di incentivazione:

- con un punteggio finale pari al 120% è prevista l'assegnazione del 100% della RAL,
- con un punteggio finale pari al 100%, assegnazione del 85% della RAL;
- con un punteggio finale pari all'80%, assegnazione del 50% della RAL;
- con un punteggio inferiore all'80%, non è prevista l'assegnazione del *Bonus*.

Per i valori intermedi viene applicata l'interpolazione lineare.

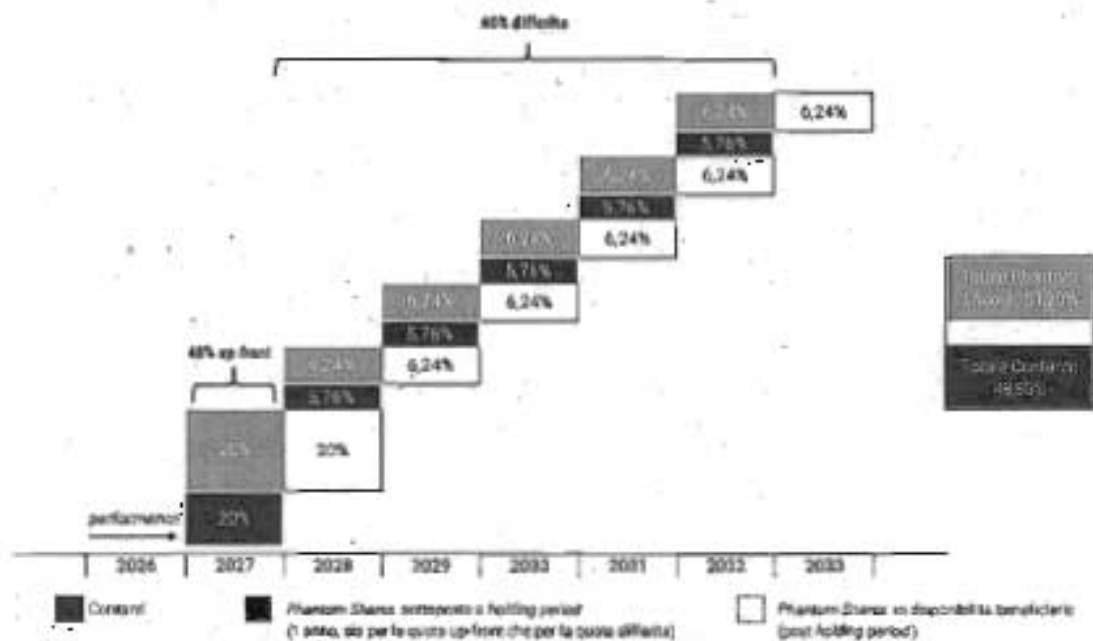


La modalità di erogazione del *bonus* maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivo è coerente con quanto previsto dalla normativa, al fine di conseguire



l'allineamento al rischio *ex post*, sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo e, quindi, la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

In particolare, il *bonus* maturato dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale in virtù dei risultati conseguiti è soggetto agli schemi di *pay-out* (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti per il relativo *cluster* di appartenenza (cfr. paragrafo 4.5.1) secondo lo schema di seguito rappresentato:



#### 4.5.3 Remunerazione variabile pluriennale (c.d. *Long Term Incentive*)

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nell'adunanza assembleare del 15 aprile p.v. potrà valutare di sottoporre, alla prima assemblea utile, un Piano di incentivazione di lungo termine in Azioni MPS basato su un arco pluriennale di valutazione della *performance* con l'obiettivo di:

- incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti nell'ambito del Piano Strategico
- allineare il *top management* agli interessi di lungo termine degli investitori
- sostenere la creazione di valore nel medio-lungo termine per i diversi *stakeholder*
- rafforzare le *retention* delle risorse chiave e diversificare l'offerta retributiva.



Il Piano prevede condizioni di performance chiare e predeterminate, verificate nel corso e alla fine dello stesso. Il *bonus* viene riconosciuto al termine del periodo di valutazione della performance.

Il sistema di incentivazione a lungo termine include la definizione di un *bonus pool*, che rappresenta l'importo massimo dei premi erogabili ed è stabilito a livello di Gruppo. L'entità del *bonus pool* è direttamente collegata ai risultati ottenuti e costituisce un limite massimo; la sua assegnazione è subordinata al rispetto di specifici indicatori denominati *entry gate*, relativi alla solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio. Tali indicatori determinano anche le condizioni necessarie per l'attivazione del Piano di incentivazione LTI. Gli *entry gate* del piano LTI sono in linea con quelli per il piano MBO, cui si fa rinvio.

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* comporterà la non erogazione di alcun *bonus* nell'ambito del sistema di incentivazione di lungo termine. A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori cancello, il Piano LTI prevede la valutazione dei risultati aziendali (KPI) al termine del periodo di *vesting*. Nel corso del periodo di valutazione delle *performance* viene effettuato un monitoraggio continuo sugli indicatori utilizzati al fine di verificare la rispondenza agli obiettivi di lungo termine.

In base a tale impostazione l'entità del *bonus* viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti.

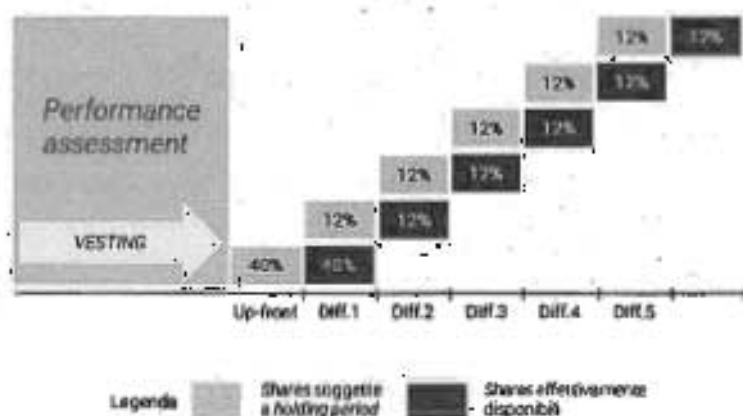
Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, l'effettiva assegnazione del *bonus* e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi della remunerazione variabile, sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* aziendali che prevede indicatori prevalentemente di natura finanziaria e che saranno oggetto di *disclosure* nell'ambito della specifica proposta di delibera che verrà sottoposta alla prima Assemblea utile.

Al termine della valutazione pluriennale delle *performance*, al raggiungimento degli obiettivi definiti, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del *bonus* (quota *up-front*), ma è soggetto ad un vincolo di indisponibilità pari ad 1 anno (*holding period*). Il restante 60% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno<sup>73</sup>. I *bonus* sono soggetti a condizioni di correzione *ex post*, *malus* e *claw back*, previste anche per i sistemi di breve termine.

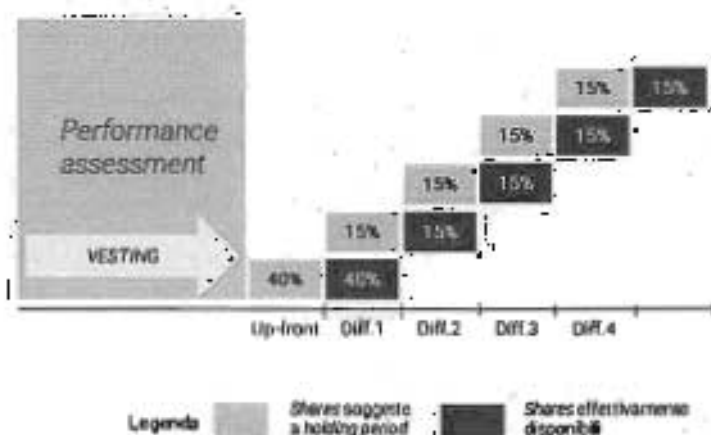
<sup>73</sup> Fatta salva la possibilità di "sell to cover" (vendita dei titoli necessari a adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *holding period*).



## Schema di differimento in caso di bonus particolarmente elevato (456.258€):



## In caso di bonus al di sotto della soglia particolarmente elevata (456.258€):



Nell'ottica di rafforzare il collegamento *"pay-for-performance"* e l'allineamento con gli investitori, il Piano LTI potrà prevedere l'estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano LTI attraverso l'introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica. Sulla base di tali Linee Guida i destinatari si impegnano a non trasferire fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro identificato, una percentuale delle Azioni Disponibili, maturate in ciascuna quota *up-front* o ciascuna quota differita nell'ambito del Piano LTI fino al conseguimento di un c.d. *"Ammontare Target"*. Superato l'ammontare *target* è possibile disporre liberamente delle Azioni assegnate, fatto salvo l'*holding period* di ciascuna quota.



#### 4.5.4 Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (*Short Term Incentive*) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine ("Sistema Incentivante 2026") per il restante Personale Più Rilevante, incluso il Vice Direttore Generale Commerciale e Vicario ed i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, ha le medesime caratteristiche definite per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ivi incluso il meccanismo di *bonus pool* e le condizioni di accesso (c.d. *entry gate*), ferme le eventuali specificità in funzione del *cluster* di riferimento.

L'effettiva assegnazione del *bonus* e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

Più in dettaglio, la Scheda Obiettivo comprende obiettivi quantitativi e qualitativi (di norma 5/6) ed è articolata su diverse Macro-Aree di risultato:

- KPI Economico-Finanziario Condiviso (con esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo, del Chief Human Capital Officer e del Dirigente Preposto)
- KPI Economico-Finanziari Individuali
- KPI Gestione del Rischio
- KPI progettuali legati alla Pianificazione Strategica
- KPI ESG (composto da indicatori comuni a tutte le funzioni di *business* e specifici non collegati agli obiettivi di *business* per le Funzioni Aziendali di Controllo). Il peso complessivo è confermato al 10%, gli obiettivi e relativi ai *target* 2026 sono coerenti con il Piano di Sostenibilità.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Dirigente Preposto e il Responsabile delle Risorse Umane è confermato il principio di evitare obiettivi collegati ai risultati economici.

Anche con riferimento ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica la valutazione delle competenze manageriali misurate rispetto alle aree chiave del modello di *Leadership*, può confermare, incrementare fino al 20% o decurtare fino al 20% il punteggio conseguito con la scheda obiettivo<sup>74</sup>.

<sup>74</sup> Il *bonus* può essere azzerato in caso di valutazione della *Leadership* agita inferiore alla soglia minima.

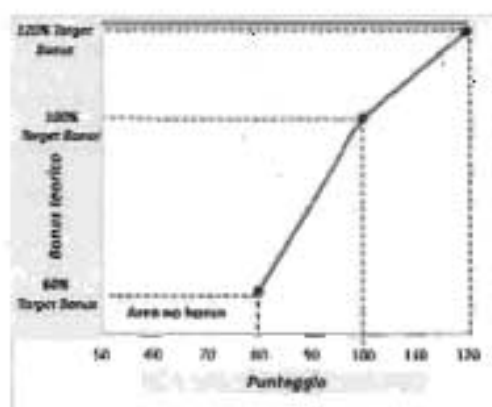


In particolare, per questo perimetro, fermo restando il limite massimo previsto dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione in base al cluster di appartenenza, si applica la seguente curva di incentivazione:

- con un punteggio finale pari al 100% è prevista l'assegnazione del 100% del Target Bonus
- con un punteggio finale pari all'80%, assegnazione del 60% del Target Bonus
- con un punteggio inferiore all'80%, non è prevista l'assegnazione del Bonus
- con un punteggio pari al 120% è prevista l'assegnazione del 120% del Target Bonus.

Per i valori intermedi viene applicata l'interpolazione lineare.

In ogni caso la remunerazione variabile è ricompresa nell'ambito del limite massimo della Politiche di remunerazione, tenuto conto delle previsioni regolamentari.



Il bonus maturato in virtù dei risultati conseguiti è soggetto agli schemi di *pay-out* (differimento, *mix* contanti-strumenti finanziari e *holding period*) definiti in base al cluster di appartenenza come rappresentato nelle seguenti tabelle. L'orizzonte temporale complessivo - considerando l'anno di valutazione delle *performance*, i successivi 4-5 anni (in funzione del cluster di appartenenza) di differimento e l'anno di *holding period* con riferimento alle quote in *Phantom Shares* - è coerente con le previsioni regolamentari di settore e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*. Tra i partecipanti del Sistema Incentivante, oltre al Personale Più Rilevante, possono essere identificate ulteriori figure chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici. Il bonus eventualmente maturato, tenuto conto dei risultati conseguiti e del *bonus pool* effettivamente disponibile, viene riconosciuto interamente in contanti e *up-front*.



Di seguito sono riportati gli schemi di differimento e composizione del Personale Più Rilevante della Capogruppo. Il Personale Più Rilevante della *sub-holding* Mediobanca che rientrano nel Personale Più Rilevante di Gruppo mantengono i propri schemi, in quanto già coerenti con le previsioni più stringenti per i gruppi significativi.

1) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia

Importo	Cluster	Variabile
Importo particolarmente elevato (> Euro 456.258)	Tutti	60%
Altri Importi	I, III	50%
	IV, V, VI, VII	40%

2) Percentuali di bilanciamento del variabile tra *cash* e strumenti finanziari<sup>75</sup>

Importo	Cluster	Quota Up-front		Quota Differita	
		Cash	Strumenti Finanziari	Cash	Strumenti Finanziari
Tutti gli Importi	I, III	50%	50%	48%	52%
	IV, V, VI, VII	50%	50%	50%	50%

3) Anni di differimento e *holding period*

Importo	Cluster	Anni di differimento	Anni tra valutazione e pagamento prima quota differita	Holding period componente up-front e componente differita
Tutti gli Importi	I, III	5	1	1
	IV, V, VI, VII	4		

4.6 La remunerazione dei consulenti finanziari

La Capogruppo a decorrere dal 29 dicembre 2017, ha dato avvio alla promozione e al collocamento presso il pubblico di prodotti e servizi di investimento attraverso la c.d. "offerta fuori sede" tramite dipendenti iscritti all'albo dei consulenti finanziari abilitati e dotati di apposito mandato a operare per conto della Capogruppo. L'offerta fuori sede riguarda il

<sup>75</sup> I valori soglia, differenziati per la quota *up-front* e la quota differita, sono coerenti con i livelli regolamentari previsti per le Banche «significative».



collocamento di OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative<sup>76</sup> e la raccolta e trasmissione ordini in amministrato sul mercato secondario.

Allo stato attuale, la remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo prevista una componente provvigionale.

La Capogruppo non ha attualmente consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

A decorrere dal 29 maggio 2019, la Capogruppo ha dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4 marzo 2003 e successive modifiche, avvalendosi di personale inquadrato come "dipendente" in possesso di specifici requisiti personali definiti dalla Capogruppo (ricoprire determinati ruoli di rete, quale ad esempio titolare di filiale, e l'aver assolto la specifica formazione sui finanziamenti). Tale offerta fuori sede ha riguardato la sola promozione e non anche la vendita, riservata presso le dipendenze della Capogruppo. La remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ha le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo, in particolare, prevista una componente provvigionale.

Il Gruppo per il conseguimento degli obiettivi strategici e per l'offerta di servizi alla clientela, si avvale inoltre di una rete di consulenti finanziari operanti in qualità di agenti per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, sulla base di mandati conferiti dalle società controllate. La remunerazione dei consulenti finanziari e degli agenti in attività finanziaria è differenziata da quella del personale dipendente, essendo costituita da meccanismi provvigionali differenziati in base all'attività svolta e ai prodotti. Tenuto conto della natura autonoma del rapporto di lavoro, la loro remunerazione è interamente variabile e viene distinta, sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, in componente ricorrente e non ricorrente.

#### 4.7 La Politica di Remunerazione della *sub-holding* Mediobanca

Mediobanca sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2026, la relazione sulla Politica in materia di remunerazione definita in coerenza con i principi guida della presente relazione sulla remunerazione. In coerenza con tali principi e tenuto conto delle sfide competitive che caratterizzano ciascun segmento di *business*, considerando il quadro regolamentare applicabile e le specificità dei paesi di operatività, la Politica di Remunerazione

<sup>76</sup> Tramite il servizio di Consulenza definito dalla normativa di Banca Monte dei Paschi di Siena.



di Mediobanca definisce i criteri di remunerazione e incentivazione volti a sostenere l'attrattività e la *retention* delle risorse chiave per le direttrici strategiche e a incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali. A riguardo si rileva le specificità per il segmento *Corporate & Investment Banking e Private Banking*, in aggiunta alle ulteriori *business line*.

Per ulteriori dettagli si rinvia alla Politica in materia di remunerazione della *sub-holding* Mediobanca.

#### 4.8 I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi nominati dalla stessa, approvi i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e di contratto collettivo)<sup>77</sup> e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (la *severance*), vengono quantificati ed erogati dalla Capogruppo in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

Non sono attualmente presenti pattuizioni individuali che predeterminino in misura fissa *ex ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o che prevedano l'eventuale erogazione di importi eccedenti i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

La *severance* può essere riconosciuta solo nella ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con esclusione pertanto delle dimissioni volontarie, e viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

- età e particolari condizioni personali del soggetto interessato;
- anzianità di servizio; con riduzione dell'importo erogato in caso di rapporti di breve durata;

<sup>77</sup> In particolare, la Banca applica al personale dirigenziale i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale) dal CCNL Dirigenti Credito e, al personale non dirigenziale, i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale e all'inquadramento) dal CCNL per il personale non dirigenziale del Settore Credito.



- *performance* (al netto dei rischi) e livelli patrimoniali e di liquidità della Capogruppo;
- contributo professionale dato all'Azienda e *performance* del soggetto beneficiario (al netto dei rischi) rispetto alle aspettative; comportamento individuale tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali e al rischio; efficace inserimento nel contesto e nelle dinamiche aziendali;
- motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatezza, secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con i rischi di controversie che il dipendente potrebbe instaurare in relazione al pregresso rapporto di lavoro e alla relativa cessazione, tenendo conto, fra l'altro, di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa.

I criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

Nel complesso, le mensilità di *preavviso* e di *severance* (ove quest'ultima sia pattuita in c.d. sede aziendale applicando la specifica formula e non invece determinata da un soggetto terzo competente, definito come sopra) e di eventuali compensi per patti di non concorrenza non superano un importo corrispondente a 24 mensilità di retribuzione e sono comunque soggette al limite massimo di 5 milioni di euro.

Le mensilità di *preavviso* e di *severance* vengono calcolate tenendo conto degli inderogabili criteri di legge e di contratto collettivo, ossia valorizzando la c.d. retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura, inclusi i patti di ampliamento del *preavviso* e patti di non concorrenza) che, in quanto tale, incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa. Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, questi sono disciplinati, con clausole di *good* e *bad leavershipe*, nei documenti informativi dei piani stessi.

Laddove, dopo attenta valutazione del rapporto costi/benefici nel più ampio ambito della singola trattativa negoziale, si ritenga funzionale al perseguimento degli obiettivi attesi il riconoscimento di una *severance*, questa è assoggettata ai seguenti due prerequisiti:



1. rispetto, sia a livello di Gruppo che di singola Azienda, dei limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione degli artt. 141 o 141-ter della CRD V o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della Direttiva 2014/59/UE (BRRD);
2. non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 5.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento<sup>78</sup>.

L'importo della *severance* viene determinato considerando i diversi elementi normalmente previsti dalle normative giuslavoristiche applicabili, dalla giurisprudenza, dai contratti collettivi o individuali, dagli usi previsti dai singoli mercati di riferimento. Pur nella varietà dei casi individuali che rendono complessa una definizione esaustiva *ex ante* delle situazioni concrete, insieme ai criteri sopra riportati rientrano nel calcolo dell'importo anche lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Capogruppo legati a potenziali controversie.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *severance*, ove determinata nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa.

La *severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti e assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) *ad hoc* di volta in volta previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra l'altro, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Capogruppo e del Gruppo (e comunque definiti in coerenza, da un lato, con il quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

Per quanto riguarda il personale con contratto di lavoro estero, l'applicazione della formula avverrà nella misura in cui ciò sia compatibile con le specifiche normative locali applicabili.

Possano essere definiti inoltre con singoli *manager* impegni di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, ove gli stessi rispondano a un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso (fermo restando quanto previsto al seguente capoverso). I relativi corrispettivi vengono determinati - nel doveroso rispetto dell'art. 2125

<sup>78</sup> Nell'ipotesi di accertamento di un *compliance breach* di gravità minore, la *severance* viene ridotta (in percentuale differenziata in base al grado di materialità del *compliance breach*), secondo quanto previsto dalla procedura interna in materia (cfr. par. 5.2).



c.c. - sulla base dell'ampiezza delle limitazioni imposte dal patto (in termini di oggetto, durata e territorio) e comunque non possono eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal manager parametrata al periodo di durata del patto.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza e dei patti di ampliamento del preavviso:

- non soggiace alle previsioni di cui al presente paragrafo per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;
- è soggetto, invece, alle previsioni di cui al presente paragrafo per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa, ma è escluso dal calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario.

#### 4.9 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Il Gruppo si avvale di contratti di collaborazione per esigenze specifiche (es. supporto a progettualità particolari o segnalazione pregi) e per professionalità caratterizzate da forti competenze ed esperienze sulle materie, nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali.

I corrispettivi economici fissi sono determinati in logica di commisurazione rispetto all'importanza della collaborazione, al crescere della quale possono essere previste forme di incentivazione variabile (ivi compresi eventuali patti di non concorrenza) secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

#### 4.10 Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare 285, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Relevante di Gruppo (cfr. par. 4.5.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Fatte salve le specificità previste nelle politiche di remunerazione delle società controllate la Capogruppo utilizzerà *Phantom Shares* o azioni



della Banca, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dell'utilizzo delle stesse a tali fini.

#### 4.11 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per i dirigenti con responsabilità strategiche

In presenza di circostanze eccezionali è prevista la possibilità di derogare a specifici elementi delle politiche, purché le stesse prevedano le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere effettuata e indichino gli elementi della politica a cui si può derogare, fermo restando le previsioni inderogabili della Circolare 285.

In conformità con le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, per circostanze eccezionali possono intendersi solamente quelle in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Le informazioni concernenti l'applicazione di eventuali deroghe (in particolare, gli elementi a cui si è derogato, la descrizione delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la deroga, la procedura seguita per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale procedura) saranno descritte nella Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione dell'eventuale deroga.

In linea con le previsioni del Regolamento Emittenti, gli elementi per i quali al verificarsi delle suddette circostanze è possibile derogare temporaneamente dalla Politica in materia di remunerazione sono:

- i parametri economici relativi al Sistema Incentivante annuale e al Piano LTI;
- il *pay-mix* di riferimento per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale (ove nominato).

L'eventuale applicazione delle deroghe potrà essere effettuata solo all'esito di un rigoroso e articolato processo che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente anche di consulenti esterni), nel rispetto delle procedure in materia di Parti Correlate e con delibera motivata da parte dell'organo aziendale competente (cfr. par. 2 "Regole di Governance"). La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe



*Relly*



avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.

---



## 5. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

### Focus su alcuni processi chiave

Sono delineati alcuni dei principali processi relativi all'attuazione delle politiche di remunerazione:

- identificazione del Personale Più Rilevante
- gestione dei c.d. «*compliance breach*»
- verifica assenza strategie di copertura («*hedging*»)

### 5.1 Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Il personale, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, viene identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione, definito secondo il Regolamento Delegato UE 2021/923 e i criteri introdotti dalla Circolare 285<sup>79</sup>, che in recepimento della CRD V, individua le categorie di personale da considerarsi come Personale Più Rilevante.

La Capogruppo governa il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante di Gruppo, come di seguito rappresentato.

#### IL PROCESSO

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante vede coinvolte a livello di Capogruppo le seguenti funzioni:

- **Controllo dei Rischi** - fornisce gli elementi di competenza per l'identificazione delle soglie relative ai criteri qualitativi dei "Regulatory Technical Standards"<sup>80</sup>, sia a livello di Capogruppo sia per quelle Società del Gruppo classificate come "Credit Institutions" nell'ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE (art. 73) e che presentano una Funzione di Risk Management accentrata (secondo SLA formalizzati);
- **Pianificazione** - identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno, sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come "Credit Institutions";
- **Organizzazione** - presidia l'evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso. In collaborazione con la Funzione Risorse Umane e con le altre Funzioni competenti, in ordine ai poteri delegati, identifica i ruoli/posizioni del perimetro risultanti dall'applicazione delle soglie individuate relativamente ai criteri previsti dai citati "Regulatory Technical Standards"<sup>81</sup>;

<sup>79</sup> Cfr. in particolare quanto previsto ai par. 6 e 6.1 della Parte I, Titolo V, Capitolo 2, Sezione delle Disposizioni di Vigilanza - introdotti per la prima volta dal 3° aggiornamento.

<sup>80</sup> Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art.5 punti b), c), d), ed e).

<sup>81</sup> Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art.5 punti da c) fino a f).



- **Risorse Umane** - identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati relativi ai "criteri quantitativi"<sup>82</sup> e al "calcolo della remunerazione attribuita"<sup>83</sup>;
- **Compliance e Legale** - supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- **Revisione Interna** - controlla il processo di individuazione e i suoi risultati, ivi comprese le eventuali esclusioni richieste.

Le società del Gruppo, classificate come "Credit Institutions", svolgono una propria autovalutazione a livello individuale, con il supporto della Capogruppo, ove richiesto, mentre le società del Gruppo di minori dimensioni e complessità che, quindi, non rientrano nell'ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE, sono incluse in un processo di identificazione su base consolidata, delegando all'ente consolidante l'applicazione del processo di identificazione a livello individuale. È infatti responsabilità della Capogruppo assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

La Capogruppo coerentemente con le richiamate previsioni regolamentari in materia e il "Regolamento di Governo Operativo dei rapporti e dei flussi informativi con la società controllata Mediobanca", ha acquisito l'esito del processo di identificazione del Personale più Rilevante che può assumere rischi rilevanti per la *sub-holding* Mediobanca<sup>84</sup> e, quindi, ha definito un perimetro consolidato di Gruppo che include alcune delle risorse del perimetro di Mediobanca.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono sottoposti all'esame del Comitato Remunerazione. Per quanto attiene alle eventuali esclusioni, è l'Amministratore Delegato della Capogruppo a decidere se presentare al Comitato Remunerazione le ipotesi di esclusione dal Personale Più Rilevante per la successiva proposta al Consiglio.

La *sub-holding* Mediobanca provvede a presentare la richiesta di esclusione agli Organi di Vigilanza con la supervisione della Capogruppo.

<sup>82</sup> Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE articoli da 1 a 5

<sup>83</sup> Cfr. Regolamento delegato n. 1288/2022/UE art. 6

<sup>84</sup> La *sub-holding* Mediobanca identifica il Personale Più Rilevante che possa assumere rischi per la *sub-holding* e le sue controllate e si coordina con la Capogruppo per assicurare i necessari flussi informativi.



Il Comitato Remunerazione, acquisito il parere del Comitato Rischi e Sostenibilità, sottopone al Consiglio la proposta di approvazione del perimetro consolidato, comprensiva delle eventuali proposte di esclusione.

Il perimetro, identificato annualmente, viene aggiornato con periodicità trimestrale dalla Funzione Risorse Umane a seguito di entrate/uscite dal ruolo, oppure a evento nel caso di modifiche organizzative e/o di *business* rilevanti, o ancora, a seguito di cambiamenti rilevanti nella distribuzione del capitale interno, sulla base di quanto segnalato dalle funzioni di Capogruppo preposte. Analoga attività viene svolta dalla *sub-holding* Mediobanca.

Attraverso l'analisi puntuale dei criteri qualitativi e quantitativi di cui al Regolamento Delegato UE 923/2021, il Personale Più Rilevante identificato è suddiviso in sette *cluster* (cfr. tabella *cluster* par. 4.5.1).

Contestualmente, le *legal entity* controllate - per le quali è normativamente previsto - attivano un processo volto a identificare il Personale Più Rilevante avente un impatto sostanziale sul profilo di rischio della *legal entity* (le controllate soggette a disciplina specifica di settore identificano il Personale Più Rilevante in linea con le previsioni applicabili).

## 5.2 Il processo di gestione dei c.d. "compliance breach"

È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) in caso di emersione dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Capogruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Capogruppo o per la clientela,
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Capogruppo, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del "TUB" o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- altri comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Capogruppo.

La segnalazione delle violazioni sopra riportate, può provenire da organi aziendali di Gruppo (Funzioni Aziendali di Controllo, Legale e Rapporti di Lavoro), nonché da parte di un'autorità terza.



La Capogruppo<sup>85</sup> ha elaborato un'apposita procedura relativa all'accertamento di situazioni di potenziale *compliance breach*, alla valutazione della loro effettiva sussistenza e alla conseguente messa in atto dei meccanismi di correzione *ex post*, che si applica a tutto il personale ivi compresi i consulenti finanziari e i dipendenti cessati del Gruppo e delle altre società, anche estere (compatibilmente con il quadro normativo locale), appartenente o meno al perimetro del Personale Più Rilevante.

Tale procedura disciplina in maniera articolata, tra l'altro: le competenze delle funzioni e degli organi aziendali nelle diverse fasi del processo, nonché i tempi e le modalità del suo svolgimento; le modalità di applicazione delle conseguenti misure di *malus* e *claw back*, con un'incidenza sulle remunerazioni variabili differenziata anche in base a un giudizio circa il grado di "materialità" dei *compliance breach*, da condursi secondo determinati criteri prestabiliti.

Sono regolati anche gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*, prevedendo, in linea generale, la sospensione dei pagamenti in scadenza in caso di provvedimenti disciplinari in corso, fino alla conclusione degli stessi e del procedimento interno di accertamento del *compliance breach*.

I tempi definiti dalla Capogruppo per l'esercizio delle clausole di *claw back* (che sono poi riflessi nella citata procedura) sono di:

- 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante;
- 3 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il restante personale.

Fermi restando i limiti temporali di applicazione del *claw back* sopra indicati, le remunerazioni variabili soggette a riduzione/azzeramento sono:

- per i dipendenti in servizio, tutte le remunerazioni variabili già corrisposte, o maturate ma non ancora corrisposte, rientranti nel perimetro della remunerazione variabile, riferite per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- per il personale cessato, oltre alle remunerazioni variabili individuate come sopra, l'eventuale *severance* (cfr. par. 4.8) prevista nell'ambito di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

---

<sup>85</sup> La sub-holding Mediobanca ha una sua procedura specifica per la gestione del *Compliance Breach* che prevede l'applicazione delle clausole di *claw back* al Personale Più Rilevante sino al quinto anno successivo all'erogazione di una quota di remunerazione variabile, sia essa *up-front* o differita, e sino a un anno per il restante personale.



- tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni successivi a quello in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- per i consulenti finanziari di Widiba, la componente non ricorrente della remunerazione riferita per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il *compliance breach*;
- solo nel caso in cui il *compliance breach* abbia determinato un danno patrimoniale per la Capogruppo o è prevedibile che lo determini (ad esempio in considerazione di procedimenti sanzionatori o giudiziari iniziati ma non ancora giunti a termine, o per cause legali o reclami intentati nei confronti della Capogruppo), tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni precedenti a quello in cui è stato commesso il *compliance breach*.

### 5.3 Il processo di verifica di assenza strategie di copertura (c.d. "hedging")

Nell'ambito di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, al fine di evitare possibili comportamenti contrari alle norme, è fatto divieto per tutto il personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla politica di remunerazione (c.d. "strategie di hedging").

Per assicurare il rispetto di tale divieto, la Capogruppo ha previsto che la Funzione *Compliance*, di concerto e con il supporto della Funzione Risorse Umane:

- definisca e aggiorni i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
- individui le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina;
- conduca verifiche sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale Più Rilevante.

È richiesto al Personale Più Rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrino tra le tipologie preventivamente individuate, ed è previsto che il Personale Più Rilevante e le persone strettamente legate a quest'ultimo, attraverso specifiche



pattuizioni, comunichino l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Capogruppo tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Capogruppo (es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw back*, ecc.).



## SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI (Parte I)

### Sezione II

La sezione compensi corrisposti è articolata in due parti:

- > nella prima parte si fornisce una **rappresentazione qualitativa** delle voci che hanno composto la remunerazione 2025
- > nella seconda parte i **compensi corrisposti sono riportati in forma tabellare** secondo le previsioni di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Ai fini della presente Sezione II, il perimetro preso a riferimento è quello del Gruppo antecedente al perfezionamento dell'Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio su Mediobanca. Il Gruppo, come più diffusamente illustrato all'interno del Bilancio di esercizio e nella presentazione dei risultati prelliminari approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2026, al 31 dicembre 2025 ha realizzato un utile netto<sup>86</sup> pari a Euro 2.716 milioni, ricavi complessivi per Euro 4.074 milioni in aumento del 1,0% rispetto all'anno precedente, al netto del contributo di Mediobanca. Tali risultati confermano l'efficacia della strategia di banca commerciale, il rafforzamento del proprio posizionamento e una profittabilità organica e sostenibile.

### 1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2025

#### 1.1 La Governance

Nel corso del 2025 il Comitato Remunerazione si è riunito 12 volte<sup>87</sup>. Agli incontri, di durata media di circa 1 ora, hanno preso parte, di volta in volta per le tematiche presidiate, anche i responsabili delle funzioni aziendali competenti chiamati a fornire i necessari approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

Il Comitato ha provveduto in particolare ad assicurare le attività di supporto al Consiglio di Amministrazione principalmente in merito a:

- definizione della politica aziendale di identificazione del Personale Più Rilevante per il 2025 ed esiti della sua attuazione;
- definizione della proposta di politica di remunerazione per il 2025 per la Capogruppo, con particolare riferimento ai criteri alla base dei sistemi di incentivazione per il Personale Più Rilevante;

<sup>86</sup> Utile netto di pertinenza della Capogruppo non inclusivo degli effetti economici della Purchase Price Allocation.

<sup>87</sup> Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.



- definizione degli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il Sistema Incentivante 2025;
- analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e verifica del divario retributivo di genere;
- analisi dei *trend* assembleari;
- analisi delle prassi di mercato e possibili scenari evolutivi della politica di remunerazione per il 2026.

## 1.2 Dialogo con gli azionisti

La Capogruppo attribuisce grande valore all'analisi annuale degli esiti delle votazioni assembleari, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato attraverso il progressivo recepimento delle indicazioni provenienti da azionisti, investitori e *proxy advisor*.

L'esito di voto dell'Assemblea degli Azionisti dell'17 aprile 2025 ha confermato un significativo gradimento per l'articolazione, i criteri generali e i livelli retributivi previsti, oltreché fornire alla Capogruppo un prezioso punto di riferimento per l'elaborazione della Politica retributiva per il 2026 (Sezione I della presente Relazione). Si riporta di seguito l'esito della votazione:

- Sezione I - Politiche di remunerazione 2025 (voto vincolante<sup>80</sup>); voti favorevoli pari al 98,956049 % delle azioni ammesse al voto;
- Sezione II - Compensi corrisposti nel 2024 (voto non vincolante<sup>81</sup>); voti favorevoli pari al 99,486761 % delle azioni ammesse al voto.

Si segnala che nella stessa Assemblea è stato approvato il piano di strumenti finanziari destinato alla remunerazione variabile e al pagamento di *severance* a favore di personale, con percentuale dei voti favorevoli pari al 99,670663 %<sup>82</sup> delle azioni ammesse al voto.

<sup>80</sup> Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 bis del TUF.

<sup>81</sup> Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF.

<sup>82</sup> Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive II*).



### 1.3 I compensi di Amministratori e Sindaci nel 2025

Oltre ai compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023 e dettagliati nella Sezione I - paragrafo 4.2, gli Amministratori e Sindaci beneficiano di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria oltre alla "Directors & Officers Liability" (D&O) a livello di Gruppo, che copre la responsabilità civile derivante da presunti fatti illeciti<sup>91</sup> da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 27 marzo 2025, ha deliberato il rinnovo di quest'ultima polizza sostenendo un costo pari a Euro 3,69 milioni, incluse tasse ed oneri accessori, con massimale di Euro 100 milioni per la durata di un anno, con efficacia dal 1° maggio 2025 e scadenza 30 aprile 2026. Nel 2025 la copertura D&O non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Capogruppo. Si precisa che successivamente all'acquisizione<sup>92</sup> di Mediobanca e delle sue controllate, la polizza D&O del Gruppo è stata estesa a Mediobanca e alle relative società controllate (alle condizioni come in corso per il Gruppo) dal 15 settembre 2025 al 30 aprile 2026 a fronte di un costo aggiuntivo di Euro 0,09 milioni.

Si rimanda alla Tabella dedicata della Parte II della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso del 2025, conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

### 1.4 La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale 2025

Secondo quanto previsto nella politica di remunerazione 2025, la remunerazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è legata al conseguimento degli obiettivi quali-quantitativi che sono stati approvati dal Consiglio, previa verifica delle condizioni di *entry gate* e l'effettiva disponibilità di *bonus pool*.

La politica di remunerazione per il 2025 prevedeva per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in presenza di *over-performance* sugli obiettivi assegnati, la possibilità di riconoscere un *bonus* al massimo pari al 100% della remunerazione fissa.

Nelle due tabelle seguenti sono rappresentati i risultati ottenuti dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nell'anno 2025:

<sup>91</sup> Escluso il caso di dolo.

<sup>92</sup> Dalla data del *closing* dell'operazione (15 settembre 2025) la D&O di Mediobanca e delle sue controllate ha cessato di avere efficacia per la clausola "change of control" (standard in tutte le polizze di questo tipo).





a) in relazione agli obiettivi quantitativi concernenti l'ambito economico finanziario e quello della gestione del rischio, di seguito sono rappresentati i risultati ottenuti per ciascun KPI:

Area	Indicatore 2025	Peso 2025	Livello di raggiungimento del target			Risultati 2025	Punteggio
			Min	Target	Max		
KPI Economico Finanziario Condivisione	Pre-tax Profit	40%	Risk Appetite - 10%	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite + 10%	1700,4	48,0%
	Cost/Income	30%	Risk Limit	Risk Appetite (Budget)	Risk Appetite + 20% / Risk Appetite - 10%	46,7%	34,0%
KPI Individuali	NDFI	10%	Risk Limit	Risk Appetite	Budget	132,7%	10,8%
	NPE Ratio EBA	10%	Risk Tolerance	Budget	Budget + Budget - Risk Tolerance	3,0%	12,0%
KPI Gestione Rischio	Total Capital Ratio	10%	Risk Limit	Risk Appetite	Budget	22,11%	12,0%

b) In relazione agli obiettivi quali/quantitativi concernenti l'ambito della sostenibilità ambientale ed equità sociale, di seguito sono rappresentati i risultati ottenuti per ciascun KPI:

Area	Indicatore 2025	Peso 2025	Livello di raggiungimento del target	Realizzazione	Risultati 2025	Punteggio
ESG	Nuove erogazioni ESG erogate verso Privati	10%	Sono stati realizzati tutti e quattro gli obiettivi individuali, conseguendo anche in questo caso un risultato compreso tra soglia target e quella massima	✓	34,7%	3,0%
	Nuove erogazioni ESG erogate verso Aziende			✓	18,1%	3,5%
	% genere meno rappresentato negli incarichi di responsabilità			✓	30,6%	3,0%
	% nuove emissioni ESG (netto subordinati)			✓	20,0%	3,5%

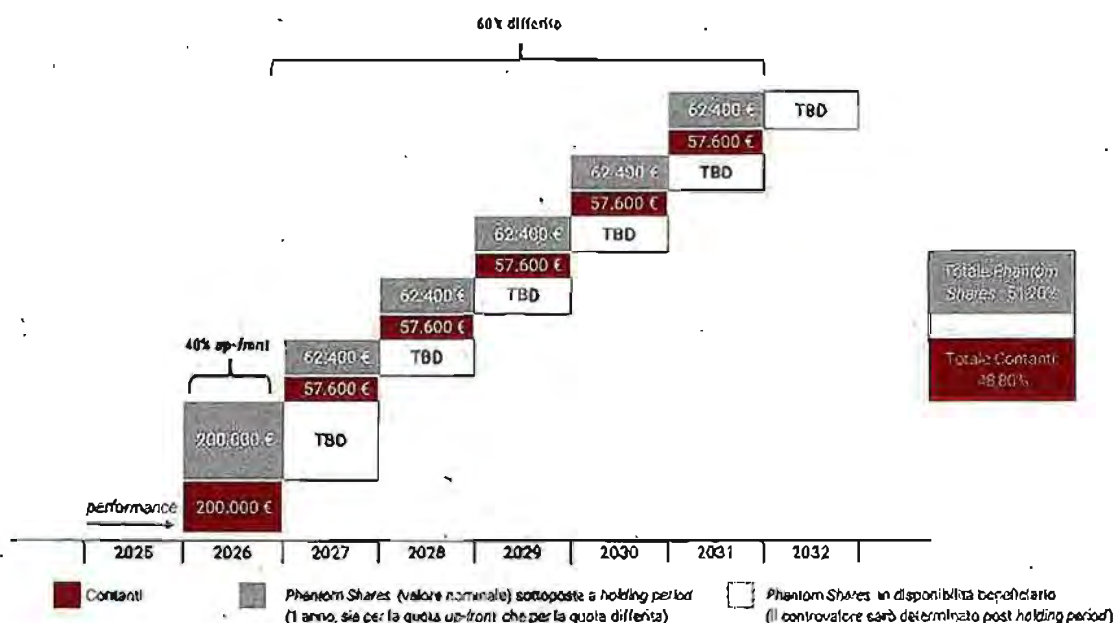
In considerazione del risultato complessivamente raggiunto rispetto alla scheda obiettivo e della valutazione della leadership agita, il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il riconoscimento di un bonus pari al 100% della remunerazione fissa. Il bonus così definito, pari a Euro 1.000.000, sarà attribuito sulla base del seguente schema di pay-out (differimento, mix contanti-strumenti finanziari e holding period) definito nella Politica in materia di remunerazione per il 2025, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili:

- l'erogazione per il 48,80% in contanti e 51,20% in strumenti finanziari;
- il bonus è riconosciuto per il 40% up-front e il 60% differito. La quota up-front (sia in contanti che in strumenti finanziari) corrisponde pertanto al 40% del premio;



- il differimento è previsto in 5 anni, in quote di pari ammontare e composizione (5,76% in contanti e 6,24% in strumenti finanziari), secondo lo schema di seguito rappresentato;
- la quota *up-front* in strumenti finanziari e le singole quote differite sono soggette ad un *holding period* di 1 anno.

Il *bonus* maturato dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale è inoltre soggetto alle clausole di *malus* e *claw back*, anch'esse definite nella Politica in materia di remunerazione per il 2025, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili.



### 1.5 Le variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante

Nel corso del 2025 il perimetro del Personale Più Rilevante è passato da n. 155 dipendenti a n. 163<sup>93</sup> in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al paragrafo 5.1 della Sezione I.

Le informazioni quantitative sono fornite nella Sezione II Compensi Corrisposti - EU REM redatte ai sensi dell'articolo 450 del regolamento sui requisiti patrimoniali II (UE) n. 575/2013 (*Pillar III*).

<sup>93</sup> Rilevazione al 31 dicembre 2025.



## 1.6 L'andamento dei livelli retributivi per il personale del Gruppo

L'andamento dei livelli retributivi totali nel corso del 2025 è stato principalmente influenzato dagli ulteriori adeguamenti previsti dal rinnovo del CCNL. Nel 2025 sono stati, inoltre, effettuati interventi retributivi per circa l'8% dei dipendenti, in particolare su **figure critiche per il business** e nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica.

A testimonianza, inoltre, delle politiche di valorizzazione della diversità e dell'inclusione del capitale umano della Capogruppo, con particolare attenzione alla progressiva e sostanziale riduzione del **gender pay gap**, nel 2025 il 56,7% del numero complessivo degli interventi sulla retribuzione del personale è stato effettuato a favore del genere femminile.

Al fine di rappresentare il trend retributivo degli ultimi esercizi, di seguito è riportato il relativo andamento degli ultimi 5 anni per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i consiglieri di amministrazione, i dipendenti<sup>14</sup> e i risultati di Gruppo nello stesso arco temporale.

Luogo/Luoghi	Categoria	Periodo	Valore 2025 (€)	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021
Luogo/Luoghi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.25 - 31.12.25	3.086.036	-30%	+58%	+1000%	-
<b>Compensati degli organi di amministrazione e di controllo</b>							
Martino Nicola	Presidente	01.01.25 - 31.12.25	110.000	+0%	+0%	+16,3%	+12,3%
Stanzalone Gianluca	Vice Presidente	01.01.25 - 31.12.25	80.000	+0%	+40,4%	-	-
Bonagni Alessandra Giuseppina	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	60.000	-2%	+11,1%	+1,7%	+0,0%
Calabrone Alessandro	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	60.000	-	-	-	-
De Martini Paolo	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	60.000	+0%	+9,1%	+0%	+9,0%
De Simone Gian	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	60.000	-	-	-	-
Di Stefano Stefano	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	60.000	+0%	+0%	+11,3%	-
Lombardi Daniela	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	16.000	+9,2%	+25,0%	-	-
Lucarelli Paolo	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	16.000	+8,7%	+8,0%	-	-
Oliva Roberto	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	24.000	-	-	-	-
Pescudatonda	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	27.500	-	-	-	-
Pizzarello Roberto Pizzarello	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	22.000	-	-	-	-
Sala Renato	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	95.000	+11,4%	+22,4%	-	-
Tulliani Barbara	Consigliere	01.01.25 - 31.12.25	27.000	-	-	-	-
Di Lorenzo	Presidente Collegio Sindacale	01.01.25 - 31.12.25	60.000	+0%	+0%	+0,0%	+0,0%
Ungari Luigi	Relatore Effettivo	01.01.25 - 31.12.25	60.000	+0%	+0,0%	-	-
Donato Giacomo	Relatore Effettivo	01.01.25 - 31.12.25	60.000	+0,0%	-	-	-
Dipendenti			65.722	+0,2%	+0,1%	+0,6%	-0,0%
Risultato Netto			1.756	+10,0%	-0%	NA	NA

(1) Valore in Euro

<sup>14</sup> Informazioni ai sensi della Direttiva UE 2017/828.



Con riferimento ai c.d. "high earners", ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale riconosciuta per l'esercizio è pari ad almeno Euro 1 milione su base annua (peraltro oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) due dipendenti della Capogruppo hanno superato tale soglia<sup>95</sup> (le informazioni quantitative sono fornite nella Sezione II Compensi Corrisposti - EU REM redatte ai sensi dell'articolo 450 del regolamento sui requisiti patrimoniali II (UE) n. 575/2013 - Pillar III).

### 1.7 La remunerazione variabile 2025

Come già rappresentato, il Gruppo nel 2025 ha realizzato un risultato operativo netto pari a Euro 1.860 milioni, in crescita del 6,4%, ricavi complessivi per Euro 4.074 milioni, in aumento del 1,0% rispetto all'anno precedente, confermando l'ottima performance operativa, la notevole capacità di generare capitale e una solidità patrimoniale ai vertici del sistema. L'utile di esercizio al lordo delle imposte del Gruppo è pari a Euro 1.700 milioni, in crescita del 17,7% al netto del contributo riferibile a Mediobanca.

In ambito retributivo, al fine di creare i presupposti per la piena esecuzione dello stesso Piano Industriale, oltreché allineare gli interessi del management a quello degli azionisti, riconoscendo e valorizzando il contributo del capitale umano in un'ottica di *pay-for-performance*, il Gruppo ha attivato sin dal 2023, specifici sistemi incentivanti annuali con possibilità di erogazione anche attraverso strumenti *welfare*.

L'effettiva assegnazione dei *bonus* può avvenire solo al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi annuali di Gruppo, di struttura ed individuali, previa soddisfazione delle condizioni di *entry gate* ed effettiva disponibilità del *bonus pool*. In particolare, gli *entry gate* fissati a livello di Gruppo per il 2025 garantiscono, oltre alla presenza di utile di esercizio anche il rispetto congiunto degli indici di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio definiti nel RAF; al 31 dicembre 2025 tali *entry gate* risultano tutti superati, come evidenziato nella seguente tabella.

Entry Gate del Sistema			
RDE	>	Risk Capacity 2025	✓
MREL overall requirement on TREA	>	Risk Tolerance 2025	✓
Total Capital ratio	>	Risk Tolerance 2025	✓
NSFR	>	Risk Tolerance 2025	✓
RAROC	>	Risk Capacity 2025	✓

<sup>95</sup> Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.



Inoltre, l'applicazione del *funding ratio* al Risultato Operativo Netto (RON) consolidato per il 2025, secondo quanto previsto nelle stesse Politiche 2025, evidenzia piena disponibilità di *bonus pool* a servizio del sistema incentivante 2025.

#### ***Altre erogazioni in strumenti finanziari di componenti variabili per i consulenti finanziari di Widiba***

Infine, per quanto riguarda la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari ai consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante, nel corso dell'esercizio sono state assegnate n. 280.402 *Performance Shares* e liquidate n. 78.461 relative ad assegnazioni di esercizi precedenti. Attualmente risultano complessivamente assegnate n. 407.829 *Phantom Shares* di Widiba, relative a remunerazione variabile maturata nel periodo 2021 - 2025 e da riconoscere nel periodo 2026 - 2030.

#### **1.8 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro attribuite nel corso dell'esercizio**

Nell'ambito dei compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, si sono perfezionate n. 72 risoluzioni consensuali che, tra le altre, hanno interessato n. 2 dirigenti appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante. Per n. 46 dipendenti sono stati riconosciuti importi eccedenti il costo del preavviso, che sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda il piano di strumenti finanziari legati al valore del titolo MPS, attivato nel 2023 e destinato al pagamento di severance e compensi variabili incentivanti per il personale del Gruppo Montepaschi, rispetto alle originarie n. 44.998 *Phantom Shares* da erogare secondo i termini e le modalità previste dal piano di differimento sottoscritto in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro tra un Dirigente e la Banca, nel corso del 2025 si è provveduto:

- all'assegnazione di nr. 4.725 *Phantom Shares*, da erogare secondo i termini e le modalità previsti dal piano, differenziato in base al cluster PPR di appartenenza;
- alla liquidazione di nr. 30.823 *Phantom Shares* per un controvalore di Euro 217.434.

Con riferimento al piano di strumenti finanziari legati al valore del titolo MPS, attivato nel 2024 e destinato al pagamento di severance e compensi variabili incentivanti per il personale del



Gruppo Montepaschi, rispetto alle originarie n. 68.987 *Phantom Shares* da erogare secondo i termini e le modalità previste dai piani di differimento sottoscritti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro fra due Dirigenti e la Banca, nel corso del 2025 si è provveduto ad assegnarne 7.175 delle stesse.

#### 1.9 Attribuzione di altre forme di retribuzione previste nella Politica 2025

In conformità con le Politiche di remunerazione 2025, che prevedevano la possibilità di attivare patti di ampliamento del preavviso e di non concorrenza, in modo funzionale all'interesse della Capogruppo, è inoltre proseguito il ricorso a tali strumenti per un costo complessivo delle nuove attivazioni pari ad Euro 1.040.534.

Per quanto riguarda la componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba, per il 2025 sono state liquidate le remunerazioni non ricorrenti a n. 188 consulenti, collegate a sistemi incentivanti e fidelizzanti oltre che legate all'entrata di nuovi consulenti finanziari.

Si segnala, infine, che nel corso del 2025 non sono state effettuate deroghe alle politiche di remunerazione<sup>96</sup>.

<sup>96</sup> Cfr. 4.11 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per i Dirigenti con responsabilità strategiche.



## SEZIONE II - Compensi corrisposti (Parte II)

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2025 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al Personale Più Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, al netto di Mediobanca, alle cui Politiche di Remunerazione - Sezione II si fa rimando.

A tale riguardo, ricordiamo che Consob impone l'obbligo di rendicontazione per tutti quei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di Amministratore, Direttore Generale o Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Si comunica, inoltre, che presso il Gruppo non sono attivi piani di *stock option*.

Nella presente sezione vengono, inoltre, riportate le informazioni che la Capogruppo è tenuta a pubblicare in ambito *Pillar III*, di cui all'articolo 450 del regolamento sui requisiti patrimoniali II (UE) n. 575/2013. A partire dal 30 giugno 2021 sono, infatti, operative le nuove disposizioni in materia di *Disclosure Pillar III* degli intermediari, utili allo scopo di rafforzare il ruolo dell'informativa degli enti nel promuovere la disciplina di mercato.

Il Terzo Pilastro si basa sul presupposto che la *Market Discipline* contribuisca a rafforzare la regolamentazione del capitale e a promuovere la stabilità e la solidità delle Banche e del settore finanziario, fornendo agli investitori e alle altre parti interessate le informazioni appropriate, complete, accurate e tempestive di cui hanno bisogno per prendere decisioni di investimento e giudizi informati sul Gruppo.

Sulla base dell'art. 434 del CRR, che prevede la possibilità di effettuare un rimando ad altra informativa pubblica, il Gruppo si avvale di tale possibilità per completare le informazioni, indicando opportunamente i rimandi specifici ai paragrafi delle Politiche di Remunerazione che trattano le relative informazioni richieste.



## Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Autorità
Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3A	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3B	Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Schema 7-ter	Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella EU REMA	Politica di remunerazione Tabella di raccordo con rimandi ai paragrafi all'interno delle Politiche di remunerazione.	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM1	Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM2	Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM3	Remunerazione Differita	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM4	Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	EBA (Art. 450 del CRR)
Modello EU REM5	Informazioni sul personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale Più Rilevante)	EBA (Art. 450 del CRR)





Tabella 1 - Componenti contabili di bilancio (dati) relativi all'esercizio di bilancio di cui alla Circolare n. 1/1998 e n. 1/1999 con riferimento al bilancio di cui alla delibera Consob n. 1/1998 del 14 maggio 1998 sottoposto a verifica  
 Data del periodo: 31/12/1998

Descrizione e periodo	Cassa	Periodo per cui è stato accertato il risultato	Rendimento medio (%)	Contributo per la parte di capitale a reddito (%)	Componenti variabili (art. 145/1)		Benefici per i soci (%)	Altri componenti	Totale	Per il 1998 del componente variabile	Rendimento di base medio e rendimento del componente variabile
					Stima di valore (contabile)	Percentuale sul capitale					
<b>PARAMORI ECONOMICI FINANZIARI</b>											
1) Componenti variabili (art. 145/1)		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	10,00%			0,00%		10,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	10,00%			0,00%		10,00%		
<b>SALVA RISERVA</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>INDICAZIONE DEL RISCHIO</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>FRANCAVITA' CAPITALE</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>INDICAZIONE DEL RISCHIO</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>INDICAZIONE DEL RISCHIO</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>INDICAZIONE DEL RISCHIO</b>		01/01/98 - 31/12/98	0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
1) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
2) Componenti variabili (art. 145/1)			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		
<b>TOTALE</b>			0,00%	0,00%			0,00%		0,00%		

1) Componenti variabili (art. 145/1) - Rendimento medio (%) - Contributo per la parte di capitale a reddito (%) - Benefici per i soci (%) - Altri componenti - Totale - Per il 1998 del componente variabile - Rendimento di base medio e rendimento del componente variabile

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem. The signature appears to be 'M. M.' or similar.

Totale (A) - Parte di competenza basata su dati finanziari, diversi dalle informazioni, a favore del comitato di controllo di amministrazione, del consiglio generale, dei dirigenti generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica  
 a sensi della delibera CONSOB n. 1/07 del 14 maggio 1999 e successive modifiche  
 Relazione al periodo 01/01/2020 - 31/12/2020

Esposizione verso	Cassa	Titolo	Stamenti finanziari passivi nei confronti dei fornitori		Stamenti finanziari passivi nei confronti delle banche					Stamenti finanziari passivi nei confronti dei clienti e fornitori	Stamenti finanziari passivi nei confronti dei dipendenti	
			Stamenti e impegni di natura finanziaria	Passivo di natura finanziaria	Stamenti e impegni di natura finanziaria	Passivo di natura finanziaria	Data di scadenza	Passivo di natura finanziaria	Stamenti e impegni di natura finanziaria	Passivo di natura finanziaria	Passivo di natura finanziaria	Passivo di natura finanziaria
<b>Stamenti finanziari passivi nei confronti dei fornitori</b>												
Stamenti finanziari passivi nei confronti dei fornitori			40.000	2000	2000							
Stamenti finanziari passivi nei confronti delle banche			44.200	3200	3200						11.200	11.200
Stamenti finanziari passivi nei confronti dei clienti e fornitori						75	100.000	100.000	75	75		
Stamenti finanziari passivi nei confronti dei dipendenti												20.000
Totale							100.000					31.200
<b>Stamenti finanziari passivi nei confronti delle banche</b>												
Stamenti finanziari passivi nei confronti delle banche			44.200	3200	3200							
Stamenti finanziari passivi nei confronti dei clienti e fornitori			111.000	8000	8000						70.000	70.000
Stamenti finanziari passivi nei confronti dei dipendenti						75	100.000	100.000	75	75		20.000
Totale							100.000					90.000

(1) I dati sono basati sulla contabilità ordinaria di bilancio, con l'eccezione di quanto indicato nel presente bilancio di gestione e nel bilancio di esercizio per gli esercizi 2019 e 2020.

(2) Il valore delle stamenti e impegni di natura finanziaria è pari alla somma delle stamenti e impegni di natura finanziaria e del passivo di natura finanziaria al 31 dicembre 2020.

(3) Il valore delle stamenti e impegni di natura finanziaria è pari alla somma delle stamenti e impegni di natura finanziaria e del passivo di natura finanziaria al 31 dicembre 2020.

(4) Il valore delle stamenti e impegni di natura finanziaria è pari alla somma delle stamenti e impegni di natura finanziaria e del passivo di natura finanziaria al 31 dicembre 2020.

**Tabella 26 - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale, vice direttori generali o degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi della delibera CONSOB n. 11871 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni al periodo 1/1 - 31/12/2025**

Ragione e nome	Carica	Piano	Borsa dell'anno			Borsa di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Offerto	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Anzios Offerti	
<b>LORENZO Liggi</b>	Amministratore Delegato Direttore Generale								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023					26.527 (1)	106.109	-
		Sistema Incentivante 2024					-	280.000	-
		Sistema Incentivante 2025	169.000 (2)	763.000	2026 - 2031				-
(ii) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(iii) Totale			169.000	763.000		-	26.527	386.109	-
<b>OSCARINI ROBERTO</b>									
(i) Compensi della società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023				-	39.745 (1)	336.315	-
		Sistema Incentivante 2024					-	540.256	-
		Sistema Incentivante 2025	501.348 (2)	877.901	2026 - 2031				-
(ii) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(iii) Totale			501.348	877.901		-	39.745	876.571	-

(1) L'importo da riferire alla prima quota differita del Sistema Incentivante di competenza 2023

(2) L'importo da riferire al Sistema Incentivante di competenza 2025 e sarà erogato a rate di 169.000 euro l'anno per un totale di 877.901 euro (169.000 euro l'anno per 5 anni più 169.901 euro alla scadenza del 31/12/2031)



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Schema 7-ter - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali  
dati al 31/12/2025

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Malone Nicola	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Brancoadoro Gianluca	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lovaglio Luigi	AD/DG	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	159.980	-	-	159.980
Barzagli Alessandra Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	1.500 <sup>(1)</sup>	-	1.500 <sup>(2)</sup>
Barzagli Alessandra Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Mediobanca S.p.A.	4.000 <sup>(2)</sup>	-	4.000	-
Caltaglione Alessandro	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
De Martini Paola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
De Simone Elena	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Di Stefano Stefano	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	7.000	6.000	-	13.000 <sup>(3)</sup>
Di Stefano Stefano	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Mediobanca S.p.A.	-	8.000	8.000	-
Lombardi Domenico	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lucantoni Paola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Oriani Raffaele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Panucci Marcella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Paramico Renucci Francesca	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Sala Renato	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	31.000	-	31.000	-
Tadolini Barbara	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Cial Enrico	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Lingualetti Lavinia	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-
Granata Giacomo	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	-	-	-	-

<sup>(1)</sup> Azioni acquistate dal coniuge

<sup>(2)</sup> Azioni detenute dal coniuge

<sup>(3)</sup> Di cui 1.000 detenute dal coniuge, acquistate nel corso del 2025

Schema 7-ter - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica  
dal 31/12/2025

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
16	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	52.741	4.666 <sup>(1)</sup>	3.400	54.007
	Mediobanca S.p.A.	-	500 <sup>(2)</sup>	500	-

Di cui in carica al 31/12/2025

14	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.	52.741	3.666 <sup>(1)</sup>	2.400	54.007
	Mediobanca S.p.A.	-	500 <sup>(2)</sup>	500	-

<sup>(1)</sup> Di cui n. 2.400 azioni BMPS acquistate e rivendute nel 2025 da persona strettamente legata e n. 1.266 azioni BMPS detenute a seguito di adesione a OPAS MPS su Mediobanca, per la totalità di n. 500 azioni MB, le quali sono state convertite in n. 1.266 azioni BMPS

<sup>(2)</sup> Azioni Mediobanca convertite in adesione a OPAS MPS su Mediobanca



## Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

### Informazione qualitativa

Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

a)	<p><i>nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio</i></p> <p>con riferimento al Comitato Remunerazione si veda nella sezione I il paragrafo 2 - Regole di Governance e sezione II - Compensi Corrisposti Parte I il paragrafo 1.1 - La Governance. Per il Consiglio di Amministrazione si veda negli allegati la Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.</p> <p><i>consulenti esterni del cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione</i></p> <p>nel 2026 la Banca si è avvalsa dei consulenti esterni della Società di Consulenza Willis Towers Watson per la predisposizione del Sistema Incentivante per il Personale Più Rilevante 2026 e la redazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti - si veda sezione I il paragrafo 3 - Conformità;</p> <p>per il 2026 il Comitato Remunerazione si è avvalso di un advisor indipendente, Chaberton Partners - si veda sezione I il paragrafo 2 - Regole di Governance.</p> <p><i>una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi</i></p> <p>i principi riportati nelle Politiche di Remunerazione sono applicabili a tutte le aziende del Gruppo Ivi comprese le risorse impiegate all'estero ove applicabili in base alla regolamentazione locale.</p> <p><i>una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5 - Il Personale Più Rilevante 2026 e 5.1 - Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.</p>
----	--

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

b)	<p><i>un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 2 - Regole di Governance, 4.5 - Il Personale Più Rilevante 2026 e 5.1 - Il processo di Identificazione del Personale Più Rilevante.</p> <p><i>informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post</i></p> <p>la remunerazione variabile del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al Personale Più Rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted del Gruppo e delle strutture. Per i dettagli si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Sistema Incentivante 2026 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.</p> <p><i>se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione</i></p> <p>nel corso del 2025 è stata rivista la Relazione sulla Politica di remunerazione dell'ente e avviata l'istruttoria per l'attivazione dei sistemi di incentivazione nel 2026 e la proposta di innalzamento</p>
----	---

del rapporto massimo tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino ad un massimo del 2:1 per tutto il Personale Più Rilevante, ad eccezione di quello appartenente alle funzioni di controllo e ad altre funzioni per le quali la normativa prudenziale definisce regole specifiche in tema di incidenza della remunerazione variabile. Per il dettaglio delle novità introdotte nelle politiche 2026 si veda nella sezione I i paragrafi 1 - Finalità della politica di remunerazione e principali novità per il 2026, 4.4.2 Sistema Incentivante 2026, Il 4.4.3 Remunerazione variabile pluriennale (*Long Term Incentive*), 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (*Short Term Incentive*) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.

Per ulteriori dettagli sulle attività del Comitato Remunerazione vedasi Sezione II 1.1 La Governance.

*Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla*

si vedano nella sezione I i paragrafi 4.3.1 Remunerazione fissa e indennità, 4.5.1 - Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base e 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (*Short Term Incentive*) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.

*politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto*

si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4 - La remunerazione variabile, 4.4.1 - Definizione, 4.8 - I compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

c)

*descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.*

il Comitato Rischi e Sostenibilità ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema e di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF"), i cui obiettivi sono descritti nella sezione I al paragrafo 4.4.1 - Definizione.

d)

*I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD*

la Politica di Remunerazione recepisce le modifiche dello Statuto sociale (articoli 13 comma 3 lett. e) e 14 comma 5), approvate dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, che prevede la facoltà dell'Assemblea Ordinaria di incrementare il limite di 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione fino al limite di 2:1. È previsto che l'incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa sia ricompresa entro il limite di 2:1 o inferiore nei casi previsti dalla disciplina regolamentare. Come indicato nella sezione I ai paragrafi 4.4 - La remunerazione variabile, 4.4.1 - Definizione e 4.5.1 - Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base. Inoltre, per la Politica di Remunerazione della *sub-holding* Mediobanca vedasi paragrafo 4.7.

Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

e)

*un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone*

le caratteristiche del Sistema Incentivante 2026 sono riportate nella sezione I ai paragrafi 4.4.2 - Sistema Incentivante 2026, 4.4.4 - Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (*Short Term Incentive*) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.



	<p><i>un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance Individuali e dell'ente</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Sistema Incentivante 2026 - 4.4.4 - Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.</p> <p><i>informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5.1 - Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.</p> <p><i>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.4.2 - Sistema Incentivante 2026, 4.4.4 - Componenti variabili incentivanti dedicate per il restante personale del Gruppo, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.</p>
	<p>Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p>
<p>f)</p>	<p><i>un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale.</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5 - Il Personale Più Rilevante 2026 e più in particolare 4.5.1 - Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base, 4.5.2 - Focus sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 4.5.4 - Il "Sistema Incentivante 2026" Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e ulteriori risorse chiave.</p> <p><i>informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)</i></p> <p>si veda nella sezione I il paragrafo 5.2 - Processo di gestione del c.d. compliance breach.</p> <p><i>se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</i></p> <p>nulla da segnalare.</p>
	<p>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p>
<p>g)</p>	<p><i>informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti</i></p> <p>si vedano nella sezione I i paragrafi 4.5.1 - Limite massimo alla remunerazione variabile e ulteriori regole di base, 4.10 - Gli strumenti finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile.</p>
	<p>A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>
<p>h)</p>	<p>Si veda la Tabella 1 - Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, al direttore generale, ai vice direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche. La tabella riporta la</p>

disclosure su membri del CdA, AD, DG e a livello aggregato per gli altri dirigenti strategici, nella sezione II.

Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

i)

*ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile*  
deroga basata sulla lettera b) (Soglia di significatività del bonus) - Numero di membri del personale che beneficiano della deroga: N. 119. Retribuzione Totale: Euro 18.842.927, di cui fissa Euro 15.165.462, di cui variabile Euro 3.677.466.

I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

ii)

Le informazioni sono contenute nel Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.



A handwritten signature in black ink, located to the right of the circular stamp.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1		Numero dei membri del personale più rilevante	14	1	14
2	Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva	1.259.611	1.201.123	4.471.173
3		Di cui in contanti	1.259.611	1.000.000	4.394.528
4		(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-5a		Di cui altri strumenti	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)			
7		Di cui altre forme	-	1.123	76.645
8	(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	-	1	14
10	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva	-	1.000.000	3.504.500
11		Di cui in contanti	-	488.000	1.770.051
12		Di cui differita	-	288.000	877.502
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	512.000	1.805.543
EU-14b		Di cui debita	-	512.000	951.061
EU-14c		Di cui altri strumenti	-	-	-
EU-14d	Di cui differita	-	-	-	
15	Di cui altre forme	-	-	-	
16	Di cui differita	-	-	-	
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	1.259.611	2.001.123	8.058.766

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante			
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo			
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus			
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo			
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante			
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo			
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo del bonus			
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			



*per*

### Modello EU REM3: remunerazione differita

	B	A	C	D	E	F	G	H
Descrizione di fatto e oggetto a monitorare	Importo complessivo delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di gestione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio precedente	Importo della contropartita di cui l'azienda deve effettuare l'adempimento, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta, a maturare nel corso dell'esercizio	Importo della contropartita di cui l'azienda deve effettuare l'adempimento, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi precedenti	Importo complessivo delle remunerazioni differite riconosciute per i periodi di gestione precedenti	Importo complessivo delle remunerazioni differite riconosciute per il periodo di gestione in corso	Importo complessivo delle remunerazioni differite riconosciute per i periodi di gestione precedenti e per il periodo di gestione in corso
<b>1</b> <b>Dipendenti di amministrazione - funzione di supporto contabile</b>								
<b>2</b> <b>Impiegati</b>								
<b>3</b> <b>Altri e personale di supporto equivalente</b>								
<b>4</b> <b>Stipendi e indennità di fine rapporto</b>								
<b>5</b> <b>Altri aumenti</b>								
<b>6</b> <b>Altre forme</b>								
<b>7</b> <b>Importo di amministrazione - funzione di gestione</b>	1.024.310	16.216	663.772			392.505	39.837	26.766
<b>8</b> <b>Impiegati</b>	472.633	70.127	266.340				26.827	
<b>9</b> <b>Altri e personale di supporto equivalente</b>								
<b>10</b> <b>Stipendi e indennità di fine rapporto</b>	472.633	70.127	266.340			266.625		26.791
<b>11</b> <b>Altri aumenti</b>								
<b>12</b> <b>Altre forme</b>								
<b>13</b> <b>Altri aumenti di capitale di gestione</b>	5.527.723	213.290	2.175.266			1.645.815	99.748	425.216
<b>14</b> <b>Impiegati</b>	5.527.723	213.290	2.175.266				99.748	
<b>15</b> <b>Altri e personale di supporto equivalente</b>								
<b>16</b> <b>Stipendi e indennità di fine rapporto</b>	1.796.420	179.281	1.293.712			1.645.815		123.266
<b>17</b> <b>Altri aumenti</b>								
<b>18</b> <b>Altre forme</b>								
<b>19</b> <b>Altri aumenti di capitale di gestione</b>	1.215.223	223.290	479.122			479.219	176.415	233.548
<b>20</b> <b>Impiegati</b>	1.215.223	223.290	479.122				176.415	
<b>21</b> <b>Altri e personale di supporto equivalente</b>								
<b>22</b> <b>Stipendi e indennità di fine rapporto</b>	545.778	123.664	423.556			423.719	99.623	223.548
<b>23</b> <b>Altri aumenti</b>								
<b>24</b> <b>Altre forme</b>								
<b>25</b> <b>Importo totale</b>	<b>4.285.245</b>	<b>382.924</b>	<b>1.409.226</b>			<b>1.118.137</b>	<b>396.446</b>	<b>396.722</b>

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera f), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	



*[Handwritten signature]*

Modello EU REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	Remunerazione pagata al personale			Anno 2022						Totale
	Spese di amministrazione (salari e stipendi)	Spese di amministrazione (salari di gestione)	Totale (spese di amministrazione)	Base	Benefici variabili	Benefici variabili (gestione)	Benefici variabili (gestione)	Benefici variabili (gestione)	Benefici variabili (gestione)	
1. Totale remunerazione del personale più rilevante										94
2. Spese di amministrazione (salari e stipendi)	14	1	15							
3. Spese di amministrazione (salari di gestione)				1	2		4	4		
4. Spese di amministrazione (benefici variabili)				4	27		20	16	7	
5. Benefici variabili (gestione) del personale più rilevante	1.000,00	0,00	0,00	1.000,00	10.000,00		100,00	100,00	100,00	
6. Spese di amministrazione (benefici variabili)		1.000,00	1.000,00	100,00	1.000,00		1.000,00	100,00	100,00	
7. Benefici variabili (gestione)	1.000,00	0,00	0,00	1.000,00	10.000,00		100,00	100,00	100,00	



Signori Azionisti,

in merito al punto 2.2) sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- esaminata la "RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("Testo Unico della Finanza"), dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la "Relazione");
- esaminata, in particolare, la Sezione 1 della suddetta Relazione, predisposta anche ai sensi dell'art. 123-ter comma 3 e 3-bis del Testo Unico della Finanza, relativa a: (i) la politica della società in materia di remunerazione di tutto il personale (inclusi i componenti degli organi di amministrazione e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo) per l'esercizio 2026 (la "Politica 2026"), (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto;
- considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla sopramenzionata Sezione 1 della Relazione,

DELIBERA

- di approvare, anche ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, la Sezione 1 della Relazione;
- di dare mandato all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, per l'attuazione della Politica 2026.

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



*Handwritten signature*



Sig.ori Azionisti,

in merito al punto 2.3) sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- esamina la "RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("Testo Unico della Finanza"), dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 265/2013 e dell'art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la "Relazione");
- esamina, in particolare, la Sezione 2 della Relazione relativa alla retribuzione dei compensi corrisposti nel 2024, predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* comma 4 del Testo Unico della Finanza;
- considerato che, ai sensi dell'art. 123-*ter* comma 6 del Testo Unico della Finanza, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto non vincolante sulla soprammentovata Sezione 2 della Relazione,

DELIBERA

in senso favorevole la Sezione 2 della Relazione, anche ai sensi dell'art. 123-*ter* comma 6 del Testo Unico della Finanza."

Siena, 16 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Manzo

Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 3) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* e dell'articolo 125-*ter* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998,

come successivamente modificato ("Testo Unico della Finanza" o TUF).

PROPOSTA DI APPROVAZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI E RELATIVE MODALITÀ DI EROGAZIONE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI BASATO SU "PHANTOM SHARES", AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DEGLI ARTICOLI 114-*BIS* E 125-*TER* DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA NONCHÉ DELL'ART. 84-*BIS* DEL REGOLAMENTO ADOTTATO CON DELIBERA CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 ("REGOLAMENTO EMITTENTI"); DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI



## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 3) dell'ordine del giorno:

"Proposta di approvazione dei sistemi incentivanti e relative modalità di erogazione a favore di personale del Gruppo Montepaschi basato su "phantom shares", ai sensi del combinato disposto degli articoli 114-bis e 125-ter del Testo Unico della Finanza nonché dell'art. 84-bis del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti"); deliberazioni inerenti e conseguenti."

### Premessa<sup>1</sup>

In linea con la regolamentazione e gli orientamenti di vigilanza applicabili in materia e in adempimento alle specifiche disposizioni di vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia<sup>2</sup> (di seguito le "Disposizioni di Vigilanza"), le Politiche di Remunerazione di Gruppo (di seguito le "Politiche di Remunerazione 2026") – come rappresentate nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" ex art. 123-ter del Testo Unico della Finanza – sottoposte alla necessaria, preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito la "Banca" o "BMPS"), prevedono per i beneficiari che siano ricompresi tra il "Personale Più Rilevante" (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, di seguito anche "PPR") l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari<sup>3</sup>.

Nella nozione di remunerazione variabile, così come definita dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, rientrano:

- gli importi riconosciuti ai PPR a titolo di incentivo per il conseguimento degli obiettivi di Piano Industriale per il 2026 previsti dal sistema incentivante per l'anno 2026 (il "Sistema Incentivante 2026"). Il Sistema Incentivante 2026 è un sistema variabile per il Personale Più Rilevante e ulteriori risorse chiave non PPR, connesso agli obiettivi 2026. La politica di remunerazione variabile del Gruppo ed i correlati sistemi incentivanti annuali rappresentano una leva strategica per:

<sup>1</sup> Il testo della presente Relazione tiene conto delle Definizioni contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (come *infra* definito).

<sup>2</sup> Cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 come successivamente modificata e integrata, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione III.

<sup>3</sup> Cfr. Relazione sulla Remunerazione 2026.



- valorizzare il capitale umano;
  - assicurare l'allineamento tra il *management* e gli interessi dell'azionista e degli investitori;
  - facilitare il conseguimento degli sfidanti obiettivi definiti per il 2026, creando valore e i presupposti per l'*execution* completa degli obiettivi strategici;
  - garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l'adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*.
- gli eventuali importi riconosciuti al PPR a titolo di incentivo per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. "*Severance*")<sup>4</sup> oppure per la corresponsione in strumenti finanziari di eventuali *buy-out*, *entry bonus* o forme di *retention*, in linea con le previsioni della Politica in materia di Remunerazione.

#### Sistema Incentivante 2026

Stante tale esigenza, è necessario che la Banca definisca la tipologia di strumenti finanziari e i relativi importi da riservare a tali possibili futuri impegni mediante la predisposizione di un apposito piano (di seguito il "Piano"), da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell'art. 13 dello Statuto sociale.

La proposta del Piano oggetto della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 10 marzo 2026, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e del Collegio Sindacale (quest'ultimo ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile).

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione (entrambe come *infra* definite) per l'anno 2026 e sottoposte alla necessaria, preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di BMPS, in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in materia di remunerazioni (v. *infra*) - prevedono per i beneficiari che siano ricompresi tra il "Personale Più Rilevante" del Gruppo Montepaschi (di seguito anche il "Gruppo"), ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari.

<sup>4</sup> Per "*Severance*" si intende l'importo riconosciuto nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione anticipata dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).





In applicazione di quanto prescritto dal quadro normativo vigente, le erogazioni per il Personale Più Rilevante sono soggette alle regole di composizione e di differenziamento tra *cash* e strumenti finanziari, ossia *Phantom Shares*, oppure Azioni, a seguito dell'autorizzazione alla costituzione della relativa provvista con specifica delibera assembleare.

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - le *Phantom Shares* o, ove autorizzato da specifica delibera assembleare, le Azioni, verranno utilizzate anche nell'ambito di eventuali accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. "*Severance*") oppure per la corrispondenza in strumenti finanziari di eventuali *buy-out*, *entry bonus* o forme di *retention*, in linea con le previsioni della Politica in materia di Remunerazione. In linea con la normativa vigente, gli strumenti finanziari saranno corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile (riconoscimento in contanti ed in strumenti finanziari, differimento, *holding period*) e sono soggetti alle medesime regole di *margin* e *clear bank*, *infra* descritte.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza, come meglio descritto nel seguito e ulteriormente precisato nel documento informativo messo a disposizione del pubblico, ai sensi e per gli effetti del art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito il "Regolamento Emittenti"), unitamente alla presente Relazione illustrativa.

## 1. I soggetti destinatari del Piano

I potenziali destinatari del Piano per l'erogazione del Sistema Incentivante 2026 basato su strumenti finanziari e per il pagamento di eventuali *Severance* sono gli Amministratori esecutivi e il personale del Gruppo Montepaschi, inclusi nel perimetro del PPR del Gruppo (individuato annualmente dagli organi competenti sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa in materia *pro tempore* vigente) ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e della Politica in materia di Remunerazione di Gruppo.

Ad oggi (e salvo mutamenti nel periodo di vigenza dello stesso), tra i suddetti potenziali destinatari rientrano, tra gli altri, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca e i "Dirigenti strategici" del Gruppo - che comunque rientrano nella categoria del Personale Più Rilevante - individuati, ai sensi della normativa vigente<sup>3</sup>, nei responsabili delle Direzioni della Banca e gli altri responsabili di assumere a riparo diretto dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione.

<sup>3</sup> Si tratta di coloro che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulla prospettiva future della Banca.



## 2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca e alle sue controllate di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, laddove impongono che l'erogazione del Sistema Incentivante 2026 e di eventuali *Severance* abbia luogo, per una parte<sup>6</sup>, mediante strumenti finanziari.

Nello specifico, il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione del Sistema Incentivante 2026 e per l'erogazione di eventuali importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli Azionisti per la creazione di valore nel medio termine.

## 3. Governance del Piano

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2026 approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione degli strumenti finanziari ai destinatari del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione *Chief Human Capital Officer*, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative alla gestione del Piano.

## 4. Modalità di assegnazione degli strumenti finanziari per il Sistema Incentivante 2026

Il Piano prevede, in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi definiti sia a livello Banca che individuali, e verificato il superamento delle condizioni di attivazione, l'attribuzione di un *bonus* erogato parzialmente in forma monetaria e parzialmente in strumenti finanziari da erogarsi al Beneficiario, secondo tempi e modalità definiti dalle Politiche di Remunerazione 2026 approvate dall'Assemblea degli Azionisti. In particolare, il *bonus* eventualmente maturato nei termini definiti viene attribuito per almeno il 50% in strumenti finanziari e, per una componente compresa tra il 40% e il 60%, differito per 4 o 5 anni.

<sup>6</sup> Cfr. note 2 e 3 che precedono.





Con riferimento ai criteri e alle condizioni per l'attribuzione degli strumenti finanziari, si fa riferimento agli obiettivi e alle condizioni descritte nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e nelle Politiche di Remunerazione 2026 descritte nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione 2026, la Banca e le sue controllate attivano i meccanismi di *malus* e/o *claw back* al verificarsi dei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione 2026 di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto sia dei comportamenti individuali, sia dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

#### 5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano è basato sull'assegnazione di strumenti finanziari erogati per il pagamento di quota parte del *bonus* maturato in coerenza con il Sistema Incentivante 2026 a favore del personale beneficiario del Gruppo Montepaschi che sia ricompreso tra il Personale più Rilevante di Gruppo.

#### 6. Provvista

Non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Sistema Incentivante 2026, in quanto lo stesso dipenderà *inter alia* dai risultati complessivamente raggiunti dal Gruppo e dai risultati individuali raggiunti dai beneficiari inclusi nel Personale Più Rilevante, ad oggi n. 131. L'ammontare effettivo sarà oggetto di informativa nella sezione sui compensi corrisposti della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF che sarà sottoposta all'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio 2026.

#### 7. Altre informazioni

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'articolo 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

\* \* \* \* \*



Signori Azionisti, Vi invitiamo ad approvare la presente proposta posta al punto 3) all'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

#### DELIBERA

1. di approvare il Sistema Incentivante 2026 e le relative modalità di erogazione a favore del personale del Gruppo Montepaschi basato su strumenti finanziari, in linea con la normativa vigente, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione degli Azionisti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti; fermo restando che l'assegnazione di strumenti finanziari in relazione alle *Severance*, sarà effettuata in conformità alle modalità utilizzate per il Sistema Incentivante 2026;
2. di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:
  - a. dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione della stessa, nonché ad adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari o anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;
  - b. apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti, che ne costituiscono parte integrante, le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.

Siena, 16 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione







BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999,

come successivamente modificato

RELATIVO AL

SISTEMA INCENTIVANTE 2026 E RELATIVE MODALITA' DI EROGAZIONE A FAVORE DI  
PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI BASATO SU *PHANTOM SHARES*





**DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF E  
DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME  
SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.**

**Premessa**

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione (entrambe come *infra* definite) per l'anno 2026, sottoposte alla necessaria, preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "BMPS" o "Banca"), in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in materia di remunerazioni (v. *infra*) - prevedono per i beneficiari che siano ricompresi tra il Personale Più Rilevante (come *infra* definito) del Gruppo Montepaschi (di seguito anche il "Gruppo"), ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, come *infra* definiti.

La politica di remunerazione variabile del Gruppo ed i correlati sistemi incentivanti annuali rappresentano una leva strategica per:

- valorizzare il capitale umano;
- assicurare l'allineamento tra il *management* e gli interessi dell'azionista e degli investitori;
- facilitare il conseguimento degli ulteriori obiettivi definiti per il 2026, creando valore e i presupposti per l'uscita completa degli obiettivi strategici;
- garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l'adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*.

In applicazione di quanto prescritto dal quadro normativo vigente, le erogazioni per il Personale Più Rilevante sono soggette alle regole di composizione e di differimento tra *cash* e strumenti finanziari, ossia *Phantom Shares*, oppure Azioni, a seguito dell'autorizzazione della costituzione della relativa provvista con specifica delibera assembleare.

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - le *Phantom Shares* o, ove autorizzati da specifica delibera assembleare, le Azioni, verranno utilizzate anche nell'ambito di eventuali accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica,



per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. "Severance")<sup>1</sup> oppure per la corresponsione in strumenti finanziari di eventuali *buy-out*, *entry bonus* o forme di *retention*, in linea con le previsioni della Politica in materia di Remunerazione. In linea con la normativa vigente, gli strumenti finanziari saranno corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile (riconoscimento in contanti ed in strumenti finanziari, differimento, *holding period*) e sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back*, *infra* descritte.

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito il "Regolamento Emittenti") e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5 del Regolamento Emittenti, nella fase di attuazione del Sistema Incentivante 2026 e delle ulteriori componenti di remunerazione variabile disciplinate dalla Politica in materia di Remunerazione tempo per tempo vigente, con le informazioni al momento non disponibili e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Sistema Incentivante 2026 è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

#### Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sottoindicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Gli amministratori esecutivi della Banca e del Gruppo.
Assemblea o Assemblea degli Azionisti	Indica l'Assemblea degli Azionisti della Banca, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della Banca, con facoltà di subdelega, di tutti i necessari poteri per attuare e modificare i piani stessi.
Azioni	Le azioni ordinate della Banca.

<sup>1</sup> Per "Severance" si intende l'importo riconosciuto nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione anticipata dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali parti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).



<b>Beneficiari</b>	Il Personale Più Rilevante del Gruppo che abbia maturato un <i>bonus</i> in coerenza con il Sistema Incentivante 2026 da corrispondersi in parte in strumenti finanziari, secondo la normativa vigente in materia o che sia destinatario di una delle forme di remunerazione variabile definite nella Politica in materia di Remunerazione tempo per tempo vigente, (vi incluse le <i>Severance</i> ).
<b>Bonus Pool</b>	Importo destinato a finanziare, alle condizioni previste nella Politica di Remunerazione vigente, il Sistema Incentivante 2026. È parte del costo del personale consolidato, approvato al termine del processo di <i>budgeting</i> per l'anno di riferimento.
<b>Circolare</b>	La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni - Disposizioni di vigilanza per le banche - Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" e le altre previsioni regolamentari, di tempo in tempo applicabili alle remunerazioni del personale delle banche.
<b>Codice Civile</b>	Il Codice Civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A. <i>pro tempore</i> applicabile (e pertanto il Codice di <i>Corporate Governance</i> approvato dal predetto Comitato per la <i>Corporate Governance</i> a gennaio 2020).
<b>Comitato Remunerazione</b>	Il Comitato Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
<b>Comunicazioni Individuali</b>	La documentazione contrattuale e le comunicazioni inviate a singoli Beneficiari.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
<b>CRO</b>	Direzione <i>Chief Risk Officer</i> , struttura che assolve alla Funzione di Controllo dei Rischi secondo la definizione della normativa di vigilanza.



garantendo adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione del rischio del Gruppo.

<b>Data di Approvazione</b>	La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.
<b>Giorno Lavorativo</b>	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
<b>Phantom Shares</b>	Strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in denaro, gravati e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per il riconoscimento di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, in linea con le previsioni della disciplina regolamentare, la cui conversione attribuisce ai singoli Beneficiari il diritto a percepire il relativo importo monetario, nei termini ed alle condizioni previste dal Regolamento e dalle Comunicazioni Individuali.
<b>Personale Più Rilevante o PPR</b>	Il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione definito sulla base della Circolare e dei <i>Regulatory Technical Standards</i> (Regolamento Delegato UE n. 923 del 25/3/2021).
<b>Politiche di Remunerazione</b>	Le politiche di remunerazione del Gruppo Montepaschi, rappresentate nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione.
<b>Potenziati Beneficiari</b>	I dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi ricompresi nel perimetro del Personale Più Rilevante che, in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, partecipano al Sistema Incentivante di Gruppo per il 2026 o che siano beneficiari di altre forme di remunerazione variabile, incluse le <i>Severance</i> , da erogarsi per mezzo di una componente in strumenti finanziari.
<b>Rapporto</b>	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca o le altre società del Gruppo.





<b>Regolamento</b>	Il Regolamento del Sistema Incentivante 2026 di cui all'articolo 3.2.
<b>Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione o Relazione sulla Remunerazione</b>	La relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123- <i>ter</i> del TUF, approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
<b>Scheda Obiettivo</b>	<i>Set</i> di indicatori/KPI individuali assegnati <i>ex ante</i> rispetto i quali viene misurata la <i>performance</i> .
<b>Sistema Incentivante 2026</b>	Il sistema di incentivazione di breve termine previsto per il 2026 nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione del Gruppo sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca.
<b>Strumenti finanziari</b>	Sono le <i>Phantom Share</i> oppure le Azioni, ove l'Assemblea degli Azionisti abbia deliberato di costituire la relativa provvista a servizio di pagamenti di remunerazione variabile da effettuate in strumenti finanziari.
<b>TUB</b>	Il Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993, come successivamente modificato.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.
<b>Valore Normale</b>	Il valore normale delle Azioni (determinato ai sensi dell'art. 9, comma 4, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR).

♦ ♦ ♦ ♦ ♦



## 1 I SOGGETTI DESTINATARI

I destinatari del Sistema Incentivante 2026 basato su strumenti finanziari sono gli Amministratori e il personale del Gruppo Montepaschi, inclusi nel perimetro del "Personale Più Rilevante" del Gruppo (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente e approvato dal Consiglio di Amministrazione) ai sensi della Circolare e della Politica in materia di Remunerazione di Gruppo.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Di seguito si riportano i soggetti per i quali - ai sensi dell'art. 84-bis, comma 3 del Regolamento Emittenti e relativo Allegato 3A, Schema 7 - è richiesta la *disclosure* nominativa:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Luigi Lovaglio.

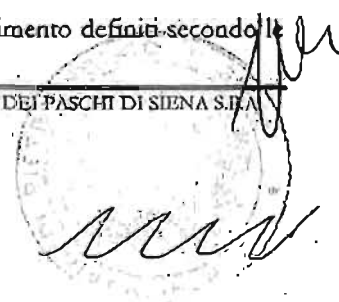
Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società controllate dalla Banca. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Sistema incentivante in quanto dipendenti del Gruppo, non ne viene fornita indicazione nominativa, ma si fa rinvio per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente:

In aggiunta al nominativo di cui al precedente punto 1.1, il Sistema Incentivante 2026 da erogarsi in parte in strumenti finanziari è destinato ai dipendenti del Gruppo appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante. Si segnala che, alla data del presente documento informativo, tali dipendenti sono n. 131, numero comprensivo dell'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale di BMPS).

Sono fatti salvi i casi in cui, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile annua riconosciuta risulti inferiore o pari alla soglia di rilevanza di euro 50.000 e contestualmente inferiore o pari a un terzo della remunerazione totale individuale annua.

Si precisa inoltre che il Personale Più Rilevante che può assumere rischi rilevanti per il Gruppo MPS e che presta attività nella *sub-holding* Mediobanca - Banca di Credito Finanziario Società per Azioni (di seguito "Mediobanca") emittente con azioni quotate nei mercati regolamentati, oppure una delle sue controllate, a fronte di remunerazione variabile da corrispondersi in strumenti finanziari e fermi restando gli schemi di differimento definiti secondo le





previsioni più stringenti della disciplina regolamentare bancaria, riceverà azioni di Mediobanca, fatta salva la sostituzione con strumenti finanziari di BMPS, al tasso di concambio comunicato dai rispettivi Consigli di Amministrazione, a valle del *delisting* e coerentemente con i criteri disciplinati nella regolamentazione di dettaglio.

### **L3 Indicazione dei soggetti che beneficiano del Sistema Incentivante 2026 appartenenti ai gruppi indicati al punto L3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.**

Fra i potenziali destinatari del Sistema Incentivante 2026 figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto L3, lettere a)<sup>2</sup> e b)<sup>3</sup> dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Sistema Incentivante 2026), tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che svolgono funzioni di direzione, che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca, ossia, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, Dott. Luigi Lovaglio, i "Dirigenti strategici" del Gruppo – che comunque rientrano nella categoria del Personale Più Rilevante – individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili delle Direzioni e gli altri responsabili di strutture a rapporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

### **L4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto L4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.**

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 per i quali parte del *forus* maturato debba essere corrisposto in strumenti finanziari si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3.

La descrizione e indicazione numerica, separata per categorie, dei Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 individuati dal Consiglio di Amministrazione appartenenti alle categorie indicate al punto L4, lettera a) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà fornita ai sensi della normativa vigente, nella Relazione sulla Remunerazione, in contestuale approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

<sup>2</sup> Ossia il Direttore Generale della Banca (che, attualmente, ricopre anche l'incarico di Amministratore Delegato della stessa, cfr., in particolare, par. 1.1 *supra*)

<sup>3</sup> Destinatari, ad oggi, solo potenziali e di cui non può allo stato essere fornita indicazione nominativa poichè attualmente non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che, nel corso dell'esercizio, abbiano percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.



## 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE 2026.

### 2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Sistema Incentivante 2026.

Il Sistema Incentivante 2026 attribuito in strumenti finanziari consente alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare in materia di politiche di remunerazione e ha come scopo quello di:

- valorizzare il capitale umano;
- assicurare l'allineamento tra il *management* e gli interessi dell'azionista e degli investitori;
- facilitare il conseguimento degli sfidanti obiettivi definiti per il 2026, creando valore e i presupposti per l'*execution* completa degli obiettivi strategici;
- garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l'adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*.

Il Sistema Incentivante 2026 ha altresì l'obiettivo di attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione del *management*, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale.

Il sistema è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del *Risk Appetite Framework* ("RAF"). Si precisa che in nessun modo il Sistema Incentivante 2026 induce ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali.

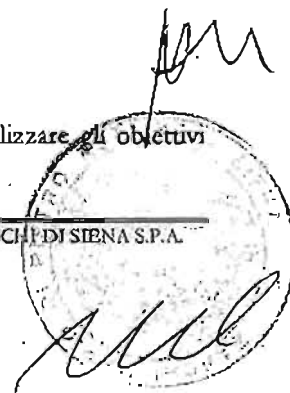
Il Sistema Incentivante 2026 - nel rispetto delle previsioni normative (utilizzo di strumenti finanziari, differimento temporale, clausole di *malus* e di *claw back* infra descritte) - è stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione rispondente ai principi illustrati nella Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF annualmente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

#### 2.1.1. Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

##### (a) Linee guida del Sistema Incentivante 2026

I principi sui quali è basato il Sistema Incentivante 2026 sono così riassumibili:

- costituire un'importante leva gestionale per motivare il personale della Banca a realizzare gli obiettivi strategici;





- prevedere un meccanismo di accesso al sistema (c.d. "entry gate") che consenta l'erogazione solo a fronte di adeguati livelli di solidità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo;
- inserirsi in un quadro di complessiva sostenibilità economica e finanziaria del business del Gruppo;
- allineare il management della Banca agli interessi di lungo termine di tutti gli stakeholder attraverso il perseguimento di risultati che abbiano un impatto positivo sui fattori ESG (Environmental, Social, Governance).

#### (b) Principali elementi del Sistema Incentivante 2026

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Sistema Incentivante 2026 che, a livello individuale, al raggiungimento del livello massimo della *performance* e ferma restando la disponibilità del *Bonus Pool*, può portare alla definizione di *bonus* individuali di ammontare di norma fino al 100% della remunerazione fissa, fatta salva la possibilità di riconoscere *bonus* più elevati, in funzione del livello di *performance* raggiunta e tenuto conto delle specificità dei segmenti di *business*, in ogni caso, ove approvato dall'Assemblea, all'interno del limite massimo del 200% della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, definita dalla Politica in materia di remunerazione per il personale del Gruppo soggetto a disciplina regolamentare bancaria.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede meccanismi di accesso o "gate" relativi a condizioni patrimoniali, di liquidità e di solidità operativa di Gruppo.

#### Gate di Gruppo

ROTE	>	Risk Capacity RAF 2026
MREL overall requirement on Treas	>	Risk Tolerance RAF 2026
Total Capital Ratio	>	Risk Tolerance RAF 2026
NSFR	>	Risk Tolerance RAF 2026
RORWA	>	Risk Capacity RAF 2026

Verificato il superamento dei *gate* l'ammontare complessivo del *Bonus Pool* è correlato al Risultato Operativo Netto di Gruppo.



Il modello di *funding* proposto, coerentemente con le previsioni normative e in linea con le prassi di mercato, correla l'ammontare delle risorse disponibili (*Bonus Pool* effettivo) con i risultati reddituali effettivamente conseguiti.

Il meccanismo proposto assicura una simmetria tra ammontare del *Bonus Pool* e risultati, consentendone una sensibile contrazione, fino all'azzeramento, in caso di mancato raggiungimento dei *target*.

Al fine di garantire la sostenibilità del *Bonus Pool* rispetto al profilo di rischio del Gruppo, il CRO, sulla base di una matrice multidimensionale ("*CRO Dashboard*") le cui metriche di dettaglio sono misurate con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (*appetite, limit e tolerance*) precedentemente stabilite, effettua una valutazione del profilo di rischio complessivo con cui il Risultato Operativo Netto è stato conseguito. La valutazione di sintesi della *CRO Dashboard* può confermare il *Bonus Pool* definito attraverso il *funding ratio*, così come può comportare la proposta di un incremento fino a +20% oppure di un decremento fino a -20%.

Coerentemente con le previsioni regolamentari in tema di prevenzioni del rischio di conflitti di interesse, la componente variabile del personale afferente alle funzioni di controllo è correlata all'azione di controllo esercitata nell'ambito delle responsabilità assegnate, verificato il superamento delle condizioni di accesso, e non varia in funzione dei risultati reddituali.

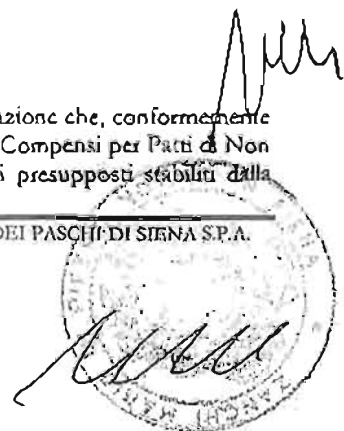
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Una volta definito il *Bonus Pool* complessivo, l'ammontare di *bonus* erogato è correlato al punteggio ottenuto nella Scheda Obiettivo, derivante dal livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, di natura economico-finanziaria, di sostenibilità, o qualitativa e definiti in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo in vigore.

Il *bonus* effettivamente attribuito viene conteggiato nell'ambito del limite massimo<sup>4</sup> definito nella Politica in materia di Remunerazione.

La Banca è una banca «significativa» ai sensi del Regolamento di Vigilanza Unico ("*MVU*") e pertanto vigilata direttamente da BCE. Ne consegue che debba applicare per il 2026 le previsioni più stringenti previste nelle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Par. 2.1 punto 4) in materia di erogazione della remunerazione variabile al Personale Più Rilevante. In particolare:

<sup>4</sup> Nell'ambito del limite massimo vengono computate anche eventuali ulteriori forme di remunerazione che, conformemente alle previsioni regolamentari, sono considerate remunerazione variabile quali, a titolo di esempio, Compensi per Patti di Non Concorrenza e/o Compensi per Patti di Prolungamento Preavviso e qualora non ricorrano i presupposti stabiliti dalla disciplina regolamentare per escluderle da tale computo.





- almeno il 40% della remunerazione variabile (può aumentare fino al 60% nel caso di importo particolarmente elevato<sup>3</sup>) è soggetta ad un periodo di differimento non inferiore a quattro/cinque anni in base al *Cluster* di Personale Più Rilevante a cui appartiene la risorsa beneficiaria della remunerazione variabile;
- almeno il 50% della remunerazione variabile, con riferimento sia alla parte *up-front* che alla parte differita, è da erogarsi in strumenti finanziari, cui applicare un adeguato periodo di *holding*. Rimane ferma la possibilità di deroga nel caso di una remunerazione variabile annua che rispetti le condizioni riportate al paragrafo 1.2.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che, nelle banche considerate "significative", almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vicedirettori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo:

- la durata del periodo di differimento non sia inferiore a 5 anni;
- più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari.

Stante quanto sopra, in base ai tempi e modalità definiti dalle Politiche di Remunerazione 2026, il *bonus* eventualmente maturato viene attribuito per almeno il 50% in *Phantom Share* oppure, ove l'Assemblea degli Azionisti ne abbia deliberato la relativa provvista, in Azioni della Banca e per una componente composta tra il 50% e il 60% differita per 5 anni.

In coerenza con le Politiche in materia di Remunerazione 2026, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti. Coerentemente con la normativa, sono inclusi meccanismi di *ex-post adjustment*, in particolare:

- Clausole di *malus* individuali relativamente al *bonus*. Il *bonus* può essere azzerato su base individuale in caso di rilevazione durante l'anno (o negli anni successivi) di uno degli eventi che possono comportare l'applicazione del *claw back* (cfr. *infra*). Inoltre, può comportare la riduzione del *bonus*, fino all'azzeramento, il mancato completamento della formazione obbligatoria.

<sup>3</sup> Stabilito per l'anno 2026 nella misura di Euro 456.258, come riportato nelle Politiche in materia di Remunerazione.



- Clausole di *malus* per le quote differite del *bonus*. È richiesto il simultaneo raggiungimento delle condizioni di *malus* indicate nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente, rilevate alla data più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno<sup>6</sup>.
- Clausole correlate ai comportamenti individuali (c.d. *compliance breach* - cfr. sotto). Il *bonus* può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di rilevazione durante l'anno di uno degli eventi che possono comportare l'applicazione del *claw back*.
- Clausole di *claw back* per l'intero *bonus* o singole quote. È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* in caso del verificarsi dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi: (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela; (ii) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti; (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incrinazione; (iv) altri comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di qualunque strategia di c.d. *hedging* al fine di coprire (attraverso strumenti assicurativi o di altra natura) il rischio di perdita del diritto all'erogazione del Sistema Incentivante 2026 ai sensi del Regolamento ovvero di diminuzione del valore delle Azioni o di strumenti ad esse collegati oggetto del Sistema Incentivante 2026. In caso di violazione di tale divieto, la Banca potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario dal diritto di ricevere il *bonus*.

### 2.3.1 Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

L'entità dei compensi da erogare in strumenti finanziari, secondo le modalità descritte, è stata definita sulla base della normativa vigente e delle politiche retributive del Gruppo.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati

<sup>6</sup> Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli art. 141 o 141-*ter* della CRD o nelle situazioni in cui all'articolo 16-*bis* della Direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.



nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

**2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Sistema Incentivante 2026.**

Non applicabile

**2.6 Eventuale sostegno del Sistema Incentivante 2026 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.**

Il Sistema Incentivante 2026 non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

**3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Sistema Incentivante 2026.**

Nella riunione del 10 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Banca, convocata per il giorno 15 aprile 2026, l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari, nonché il conferimento, in via disgiunta, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per dare concreta attuazione al Sistema Incentivante 2026 nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendesse necessaria o anche solo opportuna per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, laddove partecipanti al medesimo Sistema Incentivante descritto nel presente Documento Informativo nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza.

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, e con il parere del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.



Le informazioni in merito ai criteri che verranno adottati ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Sistema Incentivante 2026 e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

### 3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Sistema Incentivante 2026 e loro funzione e competenza.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Sistema Incentivante 2026 e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione degli strumenti finanziari ai destinatari del Sistema Incentivante 2026.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione *Chief Human Capital Officer* e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative alla gestione del Sistema Incentivante 2026.

### 3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Sistema Incentivante 2026 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di:

- a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;
- b) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza;
- d) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sul Sistema Incentivante 2026;

il Consiglio di Amministrazione, in conformità alla normativa applicabile, apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariato, nei limiti consentiti dalla





normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, e contesti sostanziali ed economici del Sistema Incentivante 2026.

Nello specifico, in caso di cambio di controllo e ferme restando le previsioni regolamentari in tema di differenziali *make & claw back*, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come:

- ostile: liquidazione anticipata *pro-rata* e in contanti in caso di successo del *take over*;
- non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.

**3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Sistema Incentivante 2026.**

Per l'attuazione del Sistema Incentivante 2026 è prevista, ai termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, l'assegnazione di strumenti finanziari, ossia di *Phantom Shares*, azioni sintetiche convertibili in uno specifico controvalore in denaro per la corrisponsozione a favore del Beneficiario, oppure Azioni, laddove disponibili a seguito della costituzione della relativa provvista espressamente autorizzata dall'Assemblea.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero degli strumenti finanziari da attribuire al singolo Beneficiario, determinate sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei 30 giorni precedenti, è la data di approvazione dei risultati preliminari del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2026 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli strumenti finanziari saranno effettivamente consegnati ai Beneficiari, a valle della verifica delle condizioni per il riconoscimento delle quote *sp-front* e *diffesite*, alla data di scadenza dei relativi periodi di *minimum holding* (cfr. *infra*, paragrafo 4.6) e, in caso di assegnazione di *Phantom Shares*, moltiplicando il numero di *Phantom Shares* assegnate per la media del prezzo delle Azioni rilevata negli ultimi 30 giorni del periodo di *holding*.

**3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Sistema Incentivante 2026; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.**

Tra i Potenziali Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari vi sono Amministratori della Banca. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione degli Strumenti verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorret possit, dall'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53 comma 4 del TUB.



Nell'individuazione degli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2026 è stato coinvolto, nelle varie fasi di strutturazione ed elaborazione, il Comitato Remunerazione.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Sistema Incentivante 2026 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata in data 10 marzo 2026, a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 6 marzo 2026 e del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, quale organo competente per l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari e del relativo Documento Informativo, è prevista per il giorno 15 aprile 2026 in unica convocazione.

L'attribuzione degli strumenti finanziari avverrà nel 2027, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2026 in termini di *gate*, *Bonus Pool* e *performance* individuali. Pertanto, una data precisa ad oggi non è determinabile. Il numero complessivo degli strumenti finanziari dipenderà dall'entità del *bonus* attribuito ai sensi del Regolamento e dal prezzo medio delle Azioni di cui al paragrafo 3.4; non è, pertanto, possibile determinare *ex ante* il numero complessivo degli strumenti finanziari che saranno assegnati ai termini e alle condizioni definite dal presente Documento Informativo e dal Regolamento.

Ai fini della determinazione del numero di strumenti finanziari da assegnare nell'ambito dei compensi da corrispondere al Personale Più Rilevante in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro a titolo di *Severance* oppure dei compensi da corrispondere a titolo di *retention bonus* e/o *buy-out* e/o *entry bonus*, il calcolo del numero degli Strumenti spettanti a ciascun destinatario è definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione.

Le informazioni richieste a riguardo dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.





**3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Sistema Incentivante 2026, se negoziati nei mercati regolamentati.**

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di Borsa corrispondente alla data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato in merito al piano, ossia il 10 marzo 2026, è stato di 7,394 € e con riferimento alla data in cui il Comitato Remunerazione ha espresso parere favorevole, ossia il 6 marzo 2026, è stato di 7,164 €.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

La proposta all'Assemblea del Sistema Incentivante 2026 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 10 marzo 2026.

In fase di esecuzione del Sistema Incentivante 2026 verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

#### **4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.**

##### **4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Sistema Incentivante 2026.**

Il Sistema Incentivante 2026 è basato sull'assegnazione di strumenti finanziari erogati per il pagamento di quota parte del bonus maturato in coerenza con il Sistema Incentivante 2026 a favore del personale beneficiario del Gruppo Montepaschi che sia ricompreso tra il Personale Più Rilevante di Gruppo.



4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Sistema Incentivante 2026 con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede un periodo di misurazione delle *performance* su base annuale e un orizzonte temporale di differimento della durata da 4 a 5 anni in aggiunta al *minimum holding* di cui alle Politiche in materia di Remunerazione, come precisato nel paragrafo 4.6 che segue.

4.3 Termine del Sistema Incentivante 2026.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede meccanismi di differimento temporale dell'erogazione di una parte del *bonus*. Le ultime eventuali erogazioni verranno pertanto effettuate nell'anno 2033.

Restano salvi gli obblighi di *minimum holding* specificati nel successivo paragrafo 4.6, che resteranno efficaci sino allo scadere dei termini ivi previsti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.

Non è al momento possibile definire il numero massimo di strumenti finanziari da assegnare, in quanto tale parametro dipende dal prezzo di riferimento delle Azioni (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è pari al rapporto tra il *bonus* complessivo da erogare in Azioni e il prezzo di riferimento delle stesse. Si precisa che l'ammontare effettivo è correlato al livello di conseguimento degli obiettivi della Banca e quelli individuali dei Beneficiari definiti in coerenza con gli obiettivi strategici di Gruppo, oltre che al mantenimento di un prudente profilo di rischio, come da valutazione della CRO *Dashboard*.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Sistema Incentivante 2026, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'assegnazione degli strumenti finanziari è prevista a condizione del raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità o qualitativi stabiliti *ex ante*, come dettagliato nel paragrafo 2.2. L'ammontare di remunerazione variabile erogata è correlato alle singole *performance* di ogni Beneficiario, in base al punteggio riportato nella Scheda Obiettivo, come riportato nel paragrafo 2.3.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, il Gruppo si riserva di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.



In particolare, come già illustrato al precedente paragrafo 2.3, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di *c.d. maturi*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Gli importi eventualmente attribuiti nell'ambito del Sistema Incentivante 2026 possono, inoltre, essere soggetti a restituzione (*c.d. "claw back"*) nei casi previsti dalle Politiche in materia di Remunerazione e dalle Comunicazioni Individuali.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sulle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il diritto di partecipare al Sistema Incentivante 2026 sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una parte degli strumenti finanziari sarà distribuita contestualmente al riconoscimento del *bonus* (*c.d. quota "sp-front"*), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita<sup>7</sup> durante un arco temporale complessivo di quattro/cinque anni (*c.d. quota differita*).

Gli strumenti finanziari assegnati *sp-front* saranno pienamente disponibili solo al termine del periodo di *retention* (anche "*minimum holding*") di un anno dalla relativa assegnazione.

Gli strumenti finanziari assegnati in via differita – secondo i termini definiti dalle Politiche in materia di Remunerazione vigenti – , confermati a valle della verifica delle condizioni di *maturità* previste per ciascuna quota differita, saranno pienamente disponibili solo al termine del periodo di *minimum holding* di un anno dalla relativa assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione e/o distribuzioni straordinarie di dividendi, eventuali conseguenti adeguamenti delle quote in strumenti finanziari assegnate, ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Sistema Incentivante 2026 nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare

<sup>7</sup> Cfr. paragrafo 2.3.



eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari ricevuti dall'esercizio di tali opzioni.

Comportamenti tenuti dai Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 quali quelli descritti si configurerebbero come *compliance breach* e come tali trattati secondo quanto previsto nelle Politiche in materia di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

#### 4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede clausole di *good* e *bad leaversh*ip, atte a disciplinare i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o di *lock-up*. In particolare, salve regole di maggior dettaglio eventualmente previste nel Regolamento del Sistema Incentivante 2026:

- *Good leaversh*ip: in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica prima del termine del periodo di misurazione della *performance*. In particolare, per i seguenti casi: cessazione del rapporto per mutuo consenso, cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici, mancato rinnovo della carica per motivi diversi da giusta causa o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, morte o sopravvenuta inabilità lavorativa, i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante 2026 in misura riproporzionata *pro-rata temporis* o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della *performance*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *lock-up*.
- *Bad leaversh*ip: in tutti i casi di cessazione del Rapporto o della carica diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante 2026, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *lock-up* ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo.

#### 4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Sistema Incentivante 2026.

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Sistema Incentivante 2026 non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw back* al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nelle Politiche di Remunerazione 2026 e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Sistema Incentivante 2026, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice



Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non applicabile.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario.

Tale ammontare dipenderà *inter alia* dai risultati complessivamente raggiunti dal Gruppo (anche in termini di CRO Dashboard) e dai risultati individuali raggiunti dai Beneficiari inclusi nel Personale Più Rilevante, ad oggi n. 131, in base alle relative Schede Obiettivo. L'ammontare effettivo sarà oggetto di informativa nella sezione sui compensi corrisposti della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF che sarà sottoposta all'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio al 31 dicembre 2026.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Sistema Incentivante 2026.

In caso di utilizzo di *Phantom Shares* non verrebbe registrato alcun effetto diluitivo. In caso di utilizzo di Azioni, gli effetti diluitivi sul capitale derivanti dal Sistema Incentivante 2026 saranno indicati puntualmente nella Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di BMPS per l'Assemblea che delibererà in ordine alla costituzione della relativa provvista a servizio di pagamenti di remunerazione variabile da effettuare in strumenti finanziari.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una completa valutazione del valore è loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.



#### 4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile.

#### 4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile.

#### 4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato; e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile.

#### 4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19:b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile.

#### 4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile.

#### 4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.

Non applicabile.

#### 4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.



Eventuali informazioni rilevanti, ulteriori rispetto a quelle fornite nel presente Documento Informativo e non disponibili al momento dell'approvazione dello stesso, saranno fornite nei termini previsti ed in conformità alla normativa vigente.

\*\*\*

*Si precisa che le informazioni previste dallo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Sistema Incentivante 2026, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.*

La tabella n. 1' dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti relativa ai Piani di Compensi 2025 è rappresentata nella sezione II Compensi Corrisposti della Relazione sulla Remunerazione in contestuale approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca



**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI**

15 aprile 2026 (unica convocazione)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SUL PUNTO 4) ALL'ORDINE DEL GIORNO**

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

**DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE PER GLI ESERCIZI 2026-2027-2028,  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**



*[Handwritten signature]*



## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 4) dell'ordine del giorno:

**“Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028; deliberazioni inerenti e conseguenti.”**

Alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, verrà a scadere il mandato del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito anche la “Banca” o “BMPS”) e l'Assemblea sarà chiamata a procedere alla nomina del nuovo organo consiliare per gli esercizi 2026-2027-2028.

L'Assemblea è chiamata a determinare, in via propedeutica al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il numero dei Consiglieri tenendo conto che ai sensi dell'articolo 15, comma 1 dello Statuto: *“il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri che viene stabilito dall'Assemblea ordinaria e che comunque non può essere inferiore a nove (9) né superiore a quindici (15)”*.

Si ricorda che, l'Assemblea del 20 aprile 2023 aveva deliberato di determinare in 15 (quindici) il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di BMPS per gli esercizi 2023-2024-2025.

Si rammenta, inoltre, che nel documento *“Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.”*, disponibile nel sito internet di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) – sezione *Corporate Governance – Assemblee azionisti e CdA* nella documentazione assembleare e depositato in data 20 febbraio 2026 presso la sede sociale e la società di gestione del mercato, anche alla luce del processo di autovalutazione relativo all'anno 2025, il numero di 15 componenti il Consiglio di Amministrazione è stato ritenuto 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 endoconsiliari, consentendo ai componenti dell'Organo amministrativo un adeguato coinvolgimento nelle attività di gestione e un idoneo sviluppo del dibattito nelle riunioni. Si ritiene inoltre adeguata la presenza nel Consiglio di 1 amministratore esecutivo e 14 amministratori non esecutivi di cui almeno 11 indipendenti, in quanto idoneo ad assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso e dei relativi Comitati.

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con tali valutazioni, propone all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di BMPS di determinare in 15 (quindici) il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028.

— — — — —

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, tenuto conto di quanto previsto dallo Statuto e delle indicazioni contenute nel documento *“Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.”*, dei contenuti e argomentazioni esposte nella presente relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 125-ter TUF (al punto 4) all'ordine del giorno.

Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta in ordine alla determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028:



“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti,  
vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione,

**DELIBERA**

• di determinare in 15 (quindici) il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028”.

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione



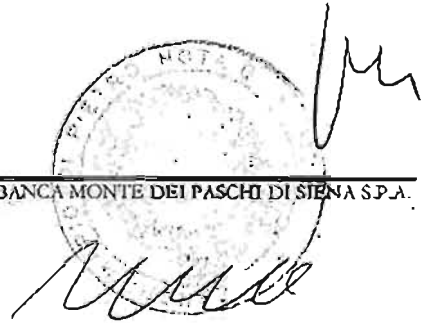




BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.  
ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI  
15 aprile 2026 (unica convocazione)  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SUL PUNTO 5) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI VICE PRESIDENTI  
PER GLI ESERCIZI 2026-2027-2028;  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in *Assemblea Ordinaria* per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 5)** dell'ordine del giorno:

**"Determinazione del numero dei Vice Presidenti per gli esercizi 2026-2027-2028), deliberazioni inerenti e conseguenti."**

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 13, comma 3, lett. b) dello Statuto sociale l'Assemblea Ordinaria sceglie tra i membri del Consiglio di Amministrazione *"uno o due Vice Presidenti"*

Prima della deliberazione in merito alla nomina dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028, prevista al punto 7) all'ordine del giorno, l'Assemblea deve procedere a determinare il numero dei Vice Presidenti per il nuovo mandato.

Si ricorda che l'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026 ha deliberato alcune modifiche allo Statuto (articoli 17 comma 2 lettera j), 18 comma 2 e 21 commi 2 + 3) introducendo nello Statuto la previsione della facoltà del Consiglio di Amministrazione di nominare il Presidente e uno o due Vice Presidenti (di cui uno con funzioni vicarie), qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea. Lo Statuto, contenente tali modifiche, è stato depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026.

Pur rimanendo la nomina del Presidente e del/i Vice Presidente/i in prima battuta di competenza dell'Assemblea, si ricorda che la facoltà di nomina degli stessi attribuita al Consiglio di Amministrazione, per l'ipotesi in cui l'Assemblea non provveda in merito, consente di garantire in tempi brevi la nomina del Presidente e del/i Vice Presidente/i e assicurare così che il Consiglio di Amministrazione possa adeguatamente svolgere le proprie funzioni con continuità, senza dover attendere una successiva Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, propone all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IMPS di determinare in 2 (due) il numero dei Vice Presidenti per gli esercizi 2026-2027-2028.

... ..

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, tenuto conto di quanto previsto dallo Statuto, dei contenuti e argomentazioni esposte nella presente relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 125-ter TUF sul punto 5) all'ordine del giorno, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta in ordine alla determinazione del numero dei Vice Presidenti per gli esercizi 2026-2027-2028:

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti,

vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione,

### D E L I B E R A

• di determinare in 2 (due) il numero dei Vice Presidenti per gli esercizi 2026-2027-2028

Sicilia, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.  
ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI  
15 aprile 2026 (unica convocazione)  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SUL PUNTO 6) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

NOMINA DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
PER GLI ESERCIZI 2026-2027-2028; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI:

- 6.1) VOTAZIONE SULLE LISTE PRESENTATE;
- 6.2) EVENTUALE ULTERIORE VOTAZIONE INDIVIDUALE, AI SENSI DELL'ART. 147-TER 1 COMMA 3 LETT. A) PUNTO 1) DEL TUF, SU OGNI SINGOLO CANDIDATO DELLA LISTA PRESENTATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE, NELL'IPOTESI IN CUI LA STESSA OTTENGA IL MAGGIOR NUMERO DI VOTI.



## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 6) dell'ordine del giorno:

**"Nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028; deliberazioni inerenti e conseguenti:**

6.1) votazione sulle liste presentate;

6.2) eventuale ulteriore votazione individuale, ai sensi dell'art. 147-ter, 1 comma 3 lett. a) punto 1) del TUF, su ogni singolo candidato della lista presentata dal Consiglio di Amministrazione uscente, nell'ipotesi in cui la stessa ottenga il maggior numero di voti."

Secondo la procedura e le modalità previste dall'articolo 15 dello Statuto sociale, come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito la "Banca" o "BMPS"), per gli esercizi 2026-2027-2028, viene effettuata sulla base delle liste presentate dai soci o dal Consiglio di Amministrazione uscente.

Si ricorda che hanno diritto di presentare le liste i soci che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno lo 0,5% del capitale sociale di BMPS (come da determina dirigenziale Consob n. 155 del 27 gennaio 2026). Ogni socio potrà presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Per quanto riguarda le previsioni normative e statutarie relative alla composizione delle liste, nel rinviare anche a quanto indicato nello Statuto sociale (art. 15, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026) e nell'avviso di convocazione, nonché nel documento "Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Consiglio di Amministrazione", disponibili nel sito internet della Banca [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - sezione Corporate Governance - Assemblee azionisti e CdA, nella documentazione assembleare, si ricordano, in particolare, le seguenti previsioni.

- I candidati - da indicare possibilmente in numero 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 - dovranno essere elencati mediante numero progressivo.
- 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 sei (6) - specificatamente indicati, dovranno possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti e gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance. Nel caso in cui a tale quota non corrisponda un numero intero, quest'ultimo è arrotondato per eccesso.
- Le liste inoltre dovranno contenere candidati di genere diverso nel rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi (ai sensi della normativa vigente il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti, con arrotondamento per eccesso, degli Amministratori eletti - cfr. articolo 147-ter comma 1-ter del TUF, come modificato dalla Legge n. 160/2019).
- Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.



- A pena di 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.

Il processo di nomina segue le disposizioni legislative e regolamentari applicabili in materia, con particolare riferimento all'identificazione preventiva da parte del Consiglio di Amministrazione uscente, con il supporto del Comitato Nomine, della propria composizione quali-quantitativa complessiva ritenuta ottimale, identificata anche ai sensi degli artt. 11 e 12 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 (di seguito "Decreto MEF 169/2020"), individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e caratteristiche richieste.

Gli Azionisti sono dunque invitati a tenere conto delle indicazioni contenute nel documento "Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A." (di seguito gli "Orientamenti"), disponibile nel sito internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - sezione Corporate Governance - Assemblee azionisti e CdA, nella documentazione assembleare e depositato, in data 20 febbraio 2026, presso la sede sociale e la società di gestione del mercato, contenente: i) le valutazioni del Consiglio di Amministrazione uscente, definite con il supporto del Comitato Nomine, in merito alla propria composizione quali-quantitativa complessiva ritenuta ottimale, identificata anche ai sensi degli artt. 11 e 12 del Decreto MEF 169/2020, al fine di garantire il buon funzionamento dell'organo e la sana e prudente gestione ed in linea con gli obiettivi della Banca, nonché ii) il profilo teorico, ivi comprese le competenze e caratteristiche manageriali, di professionalità e di eventuale indipendenza la cui presenza nel nuovo Consiglio è ritenuta opportuna.

Come indicato nelle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, resta ovviamente salva la possibilità per gli Azionisti di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulla necessità che i componenti del Consiglio di Amministrazione siano in possesso dei requisiti di idoneità richiesti agli esponenti bancari previsti dalla disciplina legale, regolamentare e statutaria, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a svolgere le proprie verifiche riguardo ai candidati eletti, ai fini della disciplina vigente in materia di aspetto dei requisiti di idoneità a rivestire l'incarico, nonché le verifiche ai fini del c.d. divieto di *interlocking*.

Ai fini dell'"idoneità", gli esponenti, oltre a possedere requisiti di onorabilità (omogenei per tutti gli esponenti), professionalità e indipendenza (graduati secondo principi di proporzionalità), devono: i) soddisfare criteri di competenza e correttezza, ii) poter agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti connessi all'incarico, iii) avere disponibilità di tempo adeguata all'espletamento dell'incarico (per la stima del tempo da dedicare alla carica si veda quanto indicato negli Orientamenti), nel rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla normativa.

..oo...oo...oo..

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione uscente, avvalendosi della facoltà prevista dalla normativa vigente (art.147-ter.1 del TUF) e dallo Statuto (art. 15, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026) ha presentato una propria lista di candidati per la nomina del Consiglio di Amministrazione. La relativa documentazione è disponibile nel sito *interne*



della Banca [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) – sezione Corporate Governance – Assemblee azionisti e C&A, nella documentazione assembleare.

.. .. .

Le liste presentate dai soci, corredate dalla documentazione indicata nell'avviso di convocazione, dovranno essere depositate almeno venticinque giorni prima dell'Assemblea, con le modalità illustrate nel suddetto avviso e riepilogate nel sopracitato documento "Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Consiglio di Amministrazione".

.. .. .

La procedura di nomina assembleare per l'elezione del Consiglio di Amministrazione con il sistema del voto di lista avverrà secondo le disposizioni normative vigenti e le previsioni dello Statuto della Banca (art. 15, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026) richiamate nell'avviso di convocazione e riportate sinteticamente nel sopra citato documento "Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Consiglio di Amministrazione" - nel rispetto dei criteri in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi e del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze, previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto.

Si ricorda in particolare che qualora la lista del Consiglio di Amministrazione ottenga il maggior numero di voti, sarà necessaria un'ulteriore votazione individuale, ai sensi dell'art. 147-ter, 1 comma 3 lett. a) punto 1) del TUF, su ogni singolo candidato della lista presentata dal Consiglio di Amministrazione, all'esito della quale risulteranno eletti i candidati di tale lista che abbiano ottenuto i maggiori suffragi con tale votazione individuale, nel limite dei posti spettanti alla suddetta lista. A tal fine è stata appositamente inserita una votazione separata al punto 6.2 della presente relazione, alla quale possono partecipare anche i soci che non hanno votato la lista del Consiglio di Amministrazione, avendo espresso il loro voto per una lista diversa da quest'ultima o essendosi astenuti o non avendo comunque partecipato al voto.

.. .. .

Si rammenta, infine, che ogni avente diritto al voto potrà votare una sola lista, fermo restando il diritto di partecipare all'eventuale ulteriore votazione individuale sui candidati della lista presentata dal Consiglio di Amministrazione, qualora la stessa ottenga il maggior numero di voti.

.. .. .

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a procedere alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione in conformità alle disposizioni statutarie e di legge.

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione



**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI**

15 aprile 2026 (unica convocazione)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**SUL PUNTO 7) ALL'ORDINE DEL GIORNO**

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

**SCELTA, TRA I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL PRESIDENTE E DEI VICE PRESIDENTI NEL NUMERO DETERMINATO DALL'ASSEMBLEA;  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI:**

- 7.1) VOTAZIONE PER LA NOMINA DEL PRESIDENTE;
- 7.2) VOTAZIONE PER LA NOMINA DI UN VICE PRESIDENTE;
- 7.3) VOTAZIONE (EVENTUALE) PER LA NOMINA DI UN ALTRO VICE PRESIDENTE.





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 7) dell'ordine del giorno:

**"Scelta, tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dei Vice Presidenti nel numero determinato dall'Assemblea; deliberazioni inerenti e conseguenti:**

- 7.1) votazione per la nomina del Presidente;
- 7.2) votazione per la nomina di un Vice Presidente;
- 7.3) votazione (eventuale) per la nomina di un altro Vice Presidente."

Secondo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, lett. b) dello Statuto sociale, l'Assemblea è chiamata a deliberare in merito alla nomina del Presidente e dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2026-2027-2028, da eleggersi tra i componenti del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea, come da precedente punto 5) all'ordine del giorno.

Per la scelta del Presidente, si invitano i Signori Azionisti a tenere conto delle indicazioni contenute nel Accordo "Orizzonti per gli Azionisti relativi alla composizione qualitativa-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.", disponibile sul sito internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) – sezione Corporate Governance – Assemblee azionisti / CdA, nella documentazione assembleare e depositato, in data 20 febbraio 2026, presso la sede sociale e la società di gestione del mercato, contenente, *inter alia*, l'individuazione delle caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per ricoprire tale ruolo.

In linea con la Raccomandazione 23 del Codice di Corporate Governance, cui la Banca aderisce, si richiede ai soci che presentano una lista che contiene un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere di indicare il proprio candidato alla carica di presidente dell'organo di amministrazione<sup>1</sup>.

Come segnalato nella Relazione relativa al precedente punto 5) all'ordine del giorno si ricorda, per quanto qui rileva, che con le modifiche statutarie approvate dall'Assemblea Straordinaria dei soci del 4 febbraio 2026, autorizzate con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, è stata introdotta nello Statuto della Banca la previsione della facoltà del Consiglio di Amministrazione di nominare il Presidente e uno o due Vice Presidenti (di cui uno con funzioni vicarie), qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea. Lo Statuto aggiornato con tali modifiche è stato depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026.

I Vice Presidenti dovranno pertanto essere nominati nel numero deliberato dall'Assemblea al precedente punto 5) dell'ordine del giorno.

Pur ritenendo la nomina del Presidente e del/i Vice Presidente/i in prima battuta di competenza dell'Assemblea, si ricorda che la facoltà di nomina degli stessi attribuita al Consiglio di Amministrazione per l'ipotesi in cui l'Assemblea non provveda in merito, consente di garantire in tempi brevi la nomina del Presidente e del/i Vice Presidente/i e assicurare così che il Consiglio di Amministrazione possa adeguatamente svolgere le proprie funzioni con continuità, senza dover attendere una successiva Assemblea.

<sup>1</sup> Raccomandazione 23 "Tutti i soci diversi da quelle a propriezza esercitano l'organo di amministrazione ... rilevati e da presentarsi una lista che contenga un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere ... di indicare il proprio candidato alla carica di presidente dell'organo di amministrazione, la cui nomina avviene secondo le modalità individuate nello statuto."



A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno proporre all'Assemblea il conferimento di una delega al Consiglio di Amministrazione per la nomina del/i Vice Presidente/i, ritenendo che, poter procedere all'individuazione del Vice Presidente/i, una volta formatosi il nuovo organo amministrativo, possa consentire una scelta maggiormente ponderata sulla base delle effettive valutazioni che il Consiglio di Amministrazione potrà effettuare non appena insediato.

Per completezza si ricorda altresì che il Consiglio di Amministrazione, in linea con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013 e s.m.i., Titolo IV, Capitolo 1, "Governare Societario" - Sezione IV) e con le indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea, ha formalizzato un apposito piano volto ad assicurare l'ordinata successione nella posizione di vertice del Presidente, in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa, al fine di garantire la continuità aziendale e di evitare ricadute economiche e reputazionali e quindi ha a disposizione un importante strumento per individuare il profilo, le caratteristiche e le competenze ideali da ricercare per i candidati a ricoprire tale ruolo.

Si ricorda altresì che nella Lista presentata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con i sopracitati Orientamenti, è stato indicato quale candidato per la nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione l'Avv. Nicola Maione.

In relazione alla nomina del/i Vice Presidente/i il Consiglio di Amministrazione formula la proposta di conferimento di una delega da parte dell'Assemblea in merito alla nomina del Vice Presidente ovvero dei due Vice Presidenti, a seconda di quanto sarà deliberato dall'Assemblea al precedente punto 5 all'ordine del giorno in ordine al numero degli stessi.

Si precisa che si procederà con distinte votazioni/deliberate, per la nomina del Presidente e di 1 o 2 Vice Presidenti, come indicato ai punti 7.1, 7.2 e 7.3 della presente Relazione.

... ..

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, tenuto conto delle indicazioni contenute nel documento "Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione", Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta in ordine alla nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione presentata dal Consiglio di Amministrazione:

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti,

vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione

#### DELIBERA

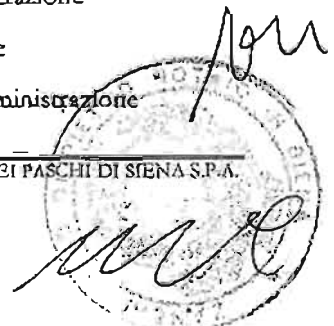
- (i) di nominare l'Avv. Nicola Maione, quale Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026-2027-2028;
- (ii) di conferire specifica delega al Consiglio di Amministrazione per la determinazione – in seno al predetto organo – del nome del Vice Presidente o dei Vice Presidenti nel caso in cui l'Assemblea ne abbia determinato in due il numero dei Vice Presidenti con delibera di cui al precedente punto 5 all'ordine del giorno.

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maione

Presidente del Consiglio di Amministrazione







BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 8) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

**DETERMINAZIONE DEI COMPENSI AI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE;**

**DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 8) dell'ordine del giorno:

**“Determinazione dei compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione; deliberazioni inerenti e conseguenti”.**

A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione come deliberata dall'Assemblea dei soci, si rende necessario procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai suoi componenti per gli esercizi 2026, 2027, 2028.

Secondo quanto prevedono gli articoli 13 e 26 dello Statuto sociale, ai membri del Consiglio di Amministrazione competono i compensi annui e le eventuali medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nella misura determinata dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Tenuto conto della dimensione e rilevanza che ha assunto il Gruppo Montepaschi con l'integrazione di Mediobanca - Banca di Credito Finanziario Società per Azioni e le società da quest'ultima controllate nonché dalle evidenze di *benchmarking* retributivo relative ai compensi riconosciuti agli Organi societari dei principali gruppi bancari italiani, il Consiglio di Amministrazione propone di determinare il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, in Euro 120.000,00 (centoventimila virgola zero zero).

.. .. .

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta in ordine ai compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, presentata dal Consiglio di Amministrazione:

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti,

vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione

### DELIBERA

di determinare il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, in Euro 120.000,00 (centoventimila virgola zero zero).”

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Mainone

Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 9) ALL'ORDINE DEL GIORNO

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

DETERMINAZIONE DEL COMPENSO  
DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE;  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI





**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI  
DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF**

Signori Azionisti,

siate stati convocati in *Assemblea Ordinaria* per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 9)** dell'ordine del giorno:

**“Determinazione del compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione; deliberazioni inerenti e conseguenti.”**

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 26 dello Statuto sociale, oltre alla determinazione dei compensi spettanti agli Amministratori, l'Assemblea dei soci ha altresì facoltà di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028.

Si ricorda a riguardo che:

- la normativa di vigilanza in materia stabilisce che il compenso riconosciuto al Presidente non può comunque essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale e dall'Amministratore Delegato, qualora nominato;
- tenuto conto della dimensione e rilevanza che ha assunto il Gruppo Montepaschi con l'integrazione di Mediobanca – Banca di Credito Finanziario Società per Azioni e le società da quest'ultima controllate nonché dalle evidenze di *benchmarking* retributivo relative ai compensi riconosciuti agli Organi societari dei principali gruppi bancari italiani, il Consiglio di Amministrazione propone di determinare il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, in Euro 830.000,00 (ottocentotrentamila virgola zero zero), comprensivo del compenso spettante al medesimo quale componente del Consiglio di Amministrazione.

.. .. .

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta in ordine al compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, presentata dal Consiglio di Amministrazione

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti,

vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione

**➤ DELIBERA**

- di determinare il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2026, 2027, 2028, in Euro 830.000,00 (ottocentotrentamila virgola zero zero), comprensivo del compenso spettante al medesimo quale componente del Consiglio di Amministrazione.”

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Maiore

Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

15 aprile 2026 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 10) ALL'ORDINE DEL GIORNO.

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF").

NOMINA DEL PRESIDENTE E DEGLI ALTRI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

PER GLI ESERCIZI 2026-2027-2028;

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al punto 10) all'ordine del giorno:

**“Nomina del Presidente e degli altri membri del Collegio Sindacale per gli esercizi 2026-2027-2028; deliberazioni inerenti e conseguenti”.**

Con l'Assemblea convocata in data odierna viene a scadere anche il Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito la “Banca” o “BMPS”) nominato dall'Assemblea Ordinaria nell'adunanza del 20 aprile 2023 per gli esercizi 2023-2024-2025 ed occorre pertanto procedere alla nomina dei componenti del citato Organo di controllo per gli esercizi 2026-2027-2028.

A riguardo, ricordiamo che - ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto sociale - il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti.

In base a quanto disposto dalla citata norma statutaria, si procederà alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale sulla base delle liste presentate dai soci. Si ricorda che hanno diritto di presentare le liste i soci che da soli o insieme ad altri soci siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno lo 0,5 % del capitale sociale di BMPS (come da determina diagenziale Consob n. 155 del 27 gennaio 2026). Ogni socio potrà presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Per quanto riguarda le previsioni normative e statutarie relative alla composizione delle liste, nel rinviare anche a quanto indicato nello Statuto sociale (articolo 25, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026) e nell'avviso di convocazione, nonché nel documento “*Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Collegio Sindacale*”, disponibili nel sito internet della Banca [www.grupponpsi.it](http://www.grupponpsi.it) - sezione *Corporate Governance - Assemblee azionisti e CdA*, nella documentazione assembleare, si ricordano, in particolare, le seguenti previsioni.

- Le liste dovranno essere composte da due sezioni: una per la nomina dei Sindaci effettivi e l'altra per la nomina dei Sindaci supplenti; i candidati dovranno essere elencati mediante un numero progressivo ed in numero non superiore a quello dei membri da eleggere.
- Le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre devono includere, nella sezione dei candidati alla carica di Sindaco effettivo, candidati di genere diverso nelle prime due posizioni della lista, ai fini del rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi. A riguardo si rammenta che, attualmente, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti dei sindaci effettivi eletti, arrotondato per difetto all'unità inferiore in quanto formato da tre componenti - *ie* almeno 1 sindaco effettivo - cfr. articolo 148 del TUF (come modificato dalla Legge n. 160/2019) e dall'art. 144 *undecies*-1 comma 3 della Delibera Consob n. 11971/99 - Regolamento Emittenti).

Qualora la sezione dei Sindaci supplenti di dette liste indichi due candidati, essi devono appartenere a generi diversi.

Il processo di nomina segue le disposizioni legislative e regolamentari applicabili in materia, con particolare riferimento all'identificazione preventiva da parte del Collegio Sindacale uscente della propria composizione quali-



quantitativa complessiva ritenuta ottimale, identificata anche ai sensi degli artt. 11 e 12 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 (di seguito "Decreto MEF 169/2020"), individuando e muovendo il profilo teorico (ivi comprese le competenze e caratteristiche di professionalità e indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e caratteristiche richieste.

Gli Azionisti sono dunque invitati a tenere conto delle indicazioni contenute nel documento "Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A." (di seguito gli "Orientamenti"), disponibile nel sito internet della Banca [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) – sezione Corporate Governance – Assemblee azionisti e CdA, nella documentazione assembleare e depositato, in data 14 febbraio 2026, presso la sede sociale e la società di gestione del mercato, che ha l'obiettivo di richiamare l'attenzione degli Azionisti sulle principali previsioni riguardanti i requisiti e la composizione del nuovo Collegio Sindacale, al fine di favorire la migliore selezione dei candidati e la migliore composizione dell'Organo e raccoglie gli indirizzi e le considerazioni che il Collegio Sindacale ritiene opportuno sottoporre agli Azionisti per supportare un percorso decisionale pienamente consapevole e informato, in vista della presentazione delle liste e delle proposte concernenti la nomina del nuovo Collegio Sindacale.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulla necessità che i componenti del Collegio Sindacale siano in possesso dei requisiti di idoneità richiesti agli esponenti bancari (e, in particolare, ai membri del Collegio Sindacale) dalla disciplina legale, regolamentare e statutaria, fermo restando che il Collegio Sindacale è tenuto a svolgere le proprie verifiche riguardo ai candidati eletti ai fini della disciplina vigente in materia di rispetto dei requisiti di idoneità a rivestire l'incarico, nonché le verifiche ai fini del c.d. divieto di *interlocking*.

Ai fini dell'"idoneità" gli esponenti, oltre a possedere requisiti di onorabilità (omogenei per tutti gli esponenti), professionalità (graduati secondo principi di proporzionalità a seconda del ruolo ricoperto, Presidente o componente del Collegio Sindacale) e indipendenza, devono: *i)* soddisfare criteri di competenza e correttezza; *ii)* poter agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti connessi all'incarico; *iii)* avere disponibilità di tempo adeguata all'espletamento dell'incarico (per la stima del tempo da dedicare alla carica si veda quanto indicato negli Orientamenti), nel rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla normativa.

Si rammenta, altresì, che non possono essere eletti Sindaci o, se eletti, decadono dal loro ufficio, coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge.

I Sindaci, inoltre, non possono ricoprire cariche in banche diverse da quelle facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto e non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo o del conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

Almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Per ulteriori dettagli a riguardo si rimanda al Decreto MEF 169/2020 e alla ulteriore normativa rilevante in materia.

..oo..oo..oo..

Le liste presentate dai soci, cotredate dalla documentazione indicata nell'avviso di convocazione, dovranno essere depositate almeno venticinque giorni prima dell'Assemblea, con le modalità illustrate nel suddetto avviso e ripilotate nel sopracitato documento "Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Collegio Sindacale".

..oo..oo..oo..





La procedura di nomina assembleare per l'elezione del Collegio Sindacale con il sistema del voto di lista avverrà secondo le disposizioni normative vigenti e le previsioni dello Statuto della Banca (art. 25, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, autorizzato con provvedimento della Banca Centrale Europea notificato in data 4 marzo 2026, nonché depositato ed iscritto al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena in data 5 marzo 2026) : richiamate nell'avviso di convocazione e riportate sinteticamente nel sopra citato documento: *"Informazioni per la presentazione delle liste dei soci per la nomina del Collegio Sindacale"* - nel rispetto dei criteri in materia di equilibrio tra generi e del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze, previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto.

.. ..

Si rammenta, infine, che ogni avente diritto al voto potrà votare una sola lista.

.. ..

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a procedere alla nomina dei componenti il Collegio Sindacale in conformità alle disposizioni statutarie e di legge.

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Mainone

Presidente del Consiglio di Amministrazione



**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**  
**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI**

15 aprile 2026 (unica convocazione)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**  
**SUI PUNTO 11) ALL'ORDINE DEL GIORNO**

redatta ai sensi dell'articolo 125-*ter* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato ("TUF")

**DETERMINAZIONE DEI COMPENSI AI MEMBRI EFFETTIVI DEL COLLEGIO SINDACALE;  
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 11)** dell'ordine del giorno:

**"Determinazione dei compensi ai membri effettivi del Collegio Sindacale; deliberazioni inerenti e conseguenti."**

Con la nomina del Collegio Sindacale deliberata al punto 10) all'ordine del giorno, si rende necessario procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai componenti effettivi di tale Organo per gli esercizi 2026-2027-2028.

Si rammenta che - ai sensi di quanto previsto dagli articoli 13 e 26 dello Statuto sociale - ai membri del Collegio Sindacale competono i compensi annui e le eventuali medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nella misura che sarà determinata dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

L'Assemblea potrà determinare, altresì, l'importo delle medaglie di presenza a favore dei membri del Collegio Sindacale chiamati a partecipare alle riunioni del Comitato endoconsiliare.

A riguardo si ricorda che negli Orientamenti per gli Azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. il Collegio Sindacale ha sottolineato che l'attuale remunerazione prevista per l'incarico risulta disallineata nel raffronto con altre istituzioni comparabili, non rispondente all'elevato e gravoso impegno di tempo richiesto dalla maggiore complessità operativa della Banca conseguente l'offerta pubblica di acquisto e scambio sulle azioni di Mediobanca – Banca di Credito Finanziario Società per Azioni ("Mediobanca") e, più in generale, potrebbe non favorire in modo adeguato l'attrattività della Banca nei confronti delle migliori professionalità in campo.

Tenuto conto della dimensione e rilevanza che ha assunto il Gruppo Montepaschi con l'integrazione di Mediobanca e le società da quest'ultima controllare, nonché dalle evidenze di *benchmarking* retributivo relative ai compensi riconosciuti agli Organi societari dei principali gruppi bancari italiani, si propone di determinare i compensi spettanti ai componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2026-2027-2028 nelle seguenti misure:

- per i Sindaci Effettivi un compenso di Euro 140.000,00 (centoquarantamila virgola zero zero) annuo lordo;
- per il Presidente del Collegio Sindacale un compenso di Euro 190.000,00 (cento novantamila virgola zero zero) annuo lordo, comprensivo del compenso spettante al medesimo quale Sindaco Effettivo;
- oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni, come previsto dall'art. 26 dello Statuto sociale.

oo oo oo

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad assumere le relative determinazioni.

Siena, 6 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Nicola Miano

Presidente del Consiglio di Amministrazione



ALLEGATO LETT. F3 ALL'ATTO  
N° 125980 DI REPERTORIO  
N° 23589 DI RACCOLTA

**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

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

- *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 pazienza 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
<b>COMITATI ENDO-CONSILIARI</b>	
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/Board Induction	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 approfondito<sup>1</sup> 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	Aspetti 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	Risk Management	X		
7	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi		X	
8	Conoscenza in materia di politiche tributarie		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 <sup>2</sup>			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		

<sup>1</sup> 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 nei curriculum.

<sup>2</sup> Cfr. per esempio: “Guida sui rischi climatici e ambientali - Approvato il sistema di gestione dei rischi e informazioni” 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'autocità di vigilanza bancaria<sup>3</sup>, 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 dal *curriculum* 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 situazione 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.gruppobnp.it](http://www.gruppobnp.it) - sezione *Corporate Governance/Modello di Governance*.

<sup>3</sup> Cf. paragrafo 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 particolare 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 anticiclaggio, 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*).

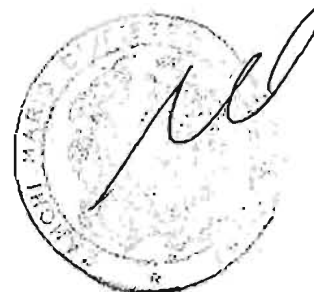
Per ulteriori dettagli sulla documentazione da depositare e su modalità e termini per la presentazione delle liste, si rinvia alle successive informazioni che la Banca metterà a disposizione degli Azionisti sul proprio sito istituzionale.



**ALLEGATO 1**

**DESCRIZIONE COMPETENZE**

4





1.  **Mercati bancari e finanziari (conoscenza del *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 AMI, 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 progressa 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.

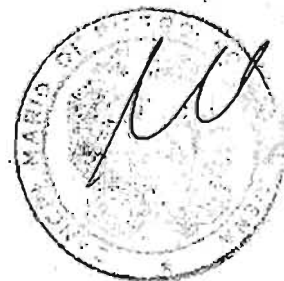
11. Mercati e prodotti assicurativi e relativa regolamentazione: conoscenza comprovata del mercato assicurativo, dei principali prodotti e servizi e della relativa documentazione contrattuale, informativa e regolamentare.

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. M

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 dagli 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 soddisfanno criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.

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

a) condanne penali inogate 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, anticiclaggio, 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-vevix, 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, anticiclaggio 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-quinquies, 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 vent'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, decidono 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 il loro Presidente, 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 attive 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.

M

## 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).

Al fine 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 prestatore/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, creditizia, 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.

\* 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-terzo, 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 questo 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 di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la suddetta 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 al Consiglio, con l'astensione dell'esponente interessato, pronuncia la decadenza dell'esponente.

## 1) 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 IMI 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 DÉCRETO 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 regolamentati 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 <sup>2</sup>

Caratteristiche personali ed attitudinali:

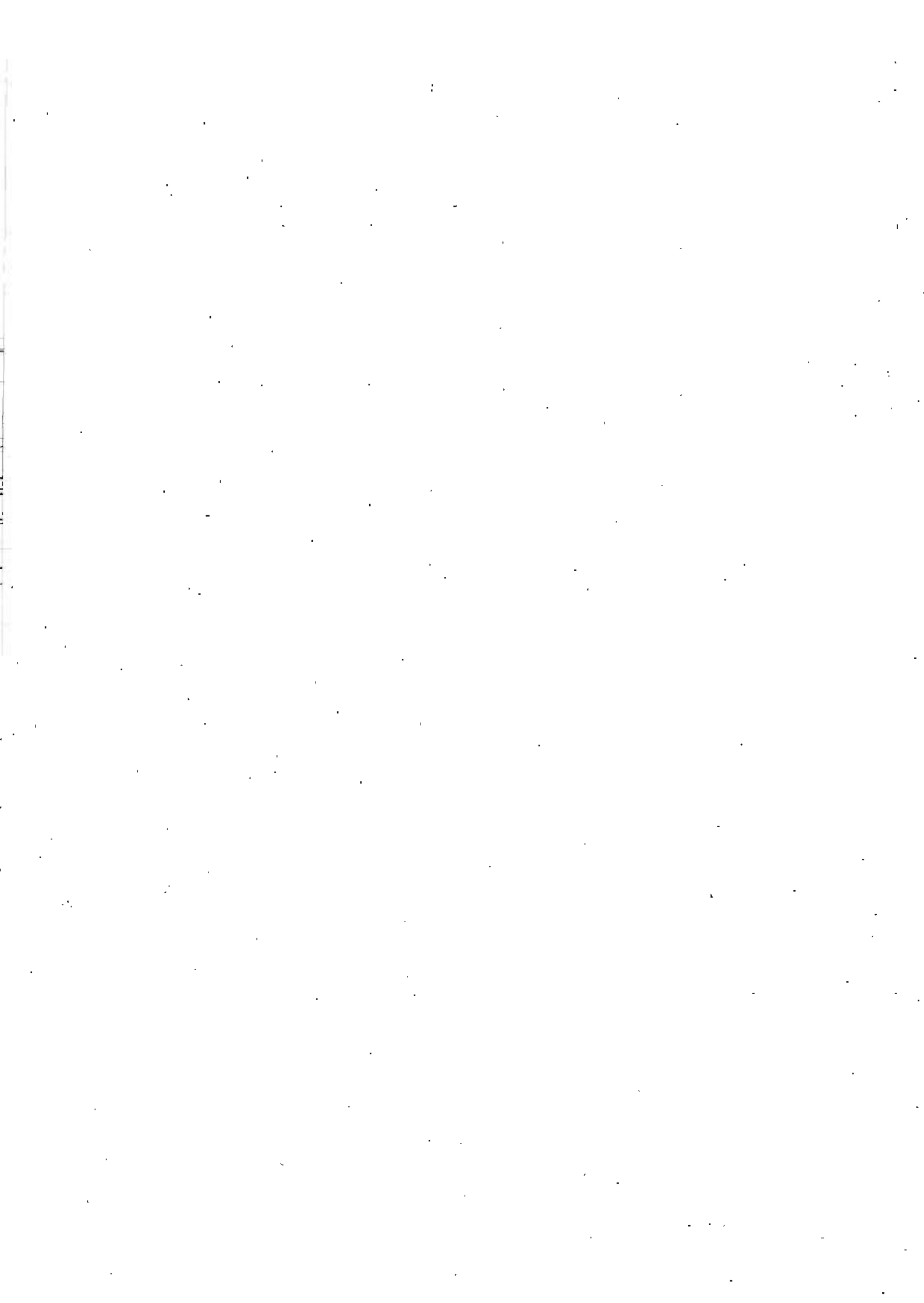
- a. **Autenticità:** coerenza nelle parole e nei fatti in conformità con valori e convinzioni stabiliti. Comunica apertamente le proprie intenzioni, idee e sensazioni, promuove un contesto di apertura e di onestà e informa correttamente l'autorità di vigilanza in merito alla situazione attuale, riconoscendo 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 inusuali 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 agire 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.

<sup>2</sup> 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. W
- 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.



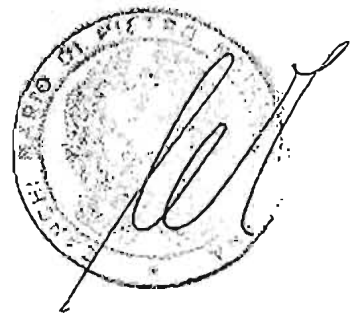




ORIENTAMENTI PER GLI AZIONISTI  
RELATIVI ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA  
DEL COLLEGIO SINDACALE  
DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

U

12 FEBBRAIO 2026





## INTRODUZIONE

Il mandato del Collegio Sindacale (di seguito anche il "Collegio" o l'"Organo di Controllo" o l'"Organo") di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("BMPS" o "Banca") attualmente in carica scade con l'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025. In tale occasione l'Assemblea sarà chiamata a nominare un nuovo Collegio Sindacale secondo le modalità previste dallo Statuto e dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Questo documento, predisposto dal Collegio uscente di BMPS, ha l'obiettivo di richiamare l'attenzione degli Azionisti sulle principali previsioni riguardanti i requisiti e la composizione del nuovo Collegio Sindacale, al fine di favorire la migliore selezione dei candidati e la migliore composizione dell'Organo.

Esso raccoglie, inoltre, gli indirizzi e le considerazioni che il Collegio ritiene opportuno sottoporre agli Azionisti per supportare un percorso decisionale pienamente consapevole e informato, in vista della presentazione delle liste e delle proposte concernenti la nomina del nuovo Collegio Sindacale alla prossima Assemblea.

Alla luce di quanto sopra, si richiama l'attenzione degli Azionisti sull'importanza di considerare, ai fini della nomina del nuovo Collegio Sindacale, anche le recenti modifiche statutarie approvate dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026, la cui efficacia è subordinata all'autorizzazione della BCE, non ancora pervenuta alla data della pubblicazione del presente documento. Tali modifiche rappresentano infatti un ulteriore riferimento essenziale per assicurare che le proposte assembleari risultino pienamente conformi al quadro regolamentare vigente e agli assetti di *governance* richiesti ed efficaci al fine di garantire l'adeguata composizione dell'Organo di Controllo.

Tutte le considerazioni che seguono tengono conto della positiva conclusione dell'Offerta pubblica di acquisto e scambio sulle azioni di Mediobanca – Banca di Credito Finanziario Società per Azioni ("OPAS" e "Mediobanca") e del conseguente significativo ampliamento del Gruppo Montepaschi e che, alla data del presente documento, si è in attesa di conoscere il Piano Industriale ed il progetto di integrazione che sarà approvato alla fine di febbraio 2026.



## RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE

Lo Statuto della Banca prevede che il Collegio Sindacale sia composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti in possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa, con un mandato della durata di tre esercizi.

Nel modello di *governance* tradizionale adottato da BMPS il Collegio Sindacale, anche nella veste di "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile" di cui al D.lgs. 39/2010, è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno ed è chiamato a svolgere attività di monitoraggio e vigilanza, in particolare:

- sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sull'adeguatezza del processo di informativa finanziaria;
- sul funzionamento e sull'affidabilità del sistema dei controlli interni e del *risk management*;
- sull'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema di controlli e l'adeguato coordinamento delle stesse.

È chiamato inoltre a:

- svolgere periodiche riunioni con la società di revisione contabile e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per un reciproco scambio di informazioni rilevanti per l'espletamento delle proprie funzioni, nel rispetto delle specifiche responsabilità e dei rispettivi compiti, nonché per la valutazione dell'adeguatezza e della funzionalità dell'assetto contabile;
- operare, in qualità di Organo di Controllo della Capogruppo, in stretto raccordo con i corrispondenti Organi delle Controllate;
- confrontarsi periodicamente con l'Organismo di Vigilanza 231/2001 ("OdV 231"). Si precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, in data 25 maggio 2012, ha deliberato la costituzione di un OdV 231, distinto dal Collegio Sindacale, con compiti di vigilanza sull'efficacia, adeguatezza, mantenimento e aggiornamento nel tempo del Modello 231/2001 adottato da BMPS. Tale decisione è stata confermata, da ultimo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 8 maggio 2023.



## PREMESSA SULLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Si ritiene utile richiamare di seguito – per completezza informativa – la disciplina nazionale ed europea applicabile in materia, in quanto è stato ritenuto essenziale che, in aggiunta alle disposizioni, anche i principi negli stessi contenuti siano rispecchiati nelle liste:

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, “TUB”),
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, “TUF”) e Regolamento Eminentissimi Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificati,
- Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capisolo 1) e in materia di sistema dei controlli interni (Parte I, Titolo IV, Capisolo 3, Sezione 2), nonché le ulteriori disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti in materia di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche;
- 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 (CRD IV) e Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (“CRR”), entrambi come successivamente modificati e integrati<sup>1</sup>;
- Art. 2397 e seguenti del Codice Civile;
- Art. 36 del Decreto Legge del 6 dicembre 2011, n. 201 recante «Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici» (c.d. *Salva Italia*) convertito, con modificazioni, dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. *Interlocking Directorship*);
- EBA *guidelines* in materia di *internal governance* (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
- EBA/ESMA *joint guidelines* in materia di verifica della idoneità dei componenti degli organi di supervisione strategica, controllo e gestione (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021 (“Linee Guida EBA/ESMA”);
- *Guidelines 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);
- BCE, guida sui rischi climatici e ambientali - *Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi* e informativa del novembre 2020;

<sup>1</sup> Come modificati rispettivamente dalla Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (CRD V) e dal Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (CRR II) e successive modifiche



- BCE, guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità del 15 maggio 2017 da ultimo aggiornata nel dicembre 2021 ("Guida BCE");
- Decreto Ministeriale n. 162 del 30 marzo 2000 afferente al "Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di onorabilità e professionalità dei membri del Collegio Sindacale delle società quotate da emanare in base all'art. 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58" ("D.M. 162/2000");
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, Decreto 23 novembre 2020, n. 169 sul regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche ("D.M. 169/2020");
- Banca d'Italia, Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti delle banche, 5 maggio 2021;
- Direttiva 2022/2464/UE in materia di rendicontazione della sostenibilità aziendale ("Direttiva Sostenibilità" o "CSRD") e con il D.Lgs. 125/2024 che ha recepito tale Direttiva.

Nel formulare i presenti Orientamenti si è tenuto conto, nel contesto dell'autodisciplina, in particolare dei seguenti documenti:

- Codice di *Corporate Governance*, emanato nel 2020 dal Comitato di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., cui la Banca aderisce;
- Norme di comportamento del Collegio Sindacale delle società quotate, adottate nel 2024 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;

avendo altresì tenuto conto:

- delle risultanze dell'Autovalutazione riferita all'esercizio 2025;
- del sistema di *governance* adottato dalla Banca e del modello di *business* dell'attuale struttura del Gruppo che è focalizzato su attività ad elevata specializzazione, quali ad esempio *Wealth Management*, *Credito*, *Corporate & Investment Banking*, *Finanza e Leasing/Factoring*;
- del particolare accresciuto impegno che l'attività di monitoraggio e vigilanza richiederà al Collegio durante il prossimo mandato, essendo l'attività di BMPS focalizzata sugli obiettivi del nuovo Piano Industriale di aggregazione di Mediobanca e, quindi, su un Gruppo più articolato e composito.





## COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale fornisce agli Azionisti i propri Orientamenti sui requisiti richiesti a ciascuno dei suoi componenti, nonché sulla composizione collettiva dell'Organo in termini di equilibrio e complementarietà tra le esperienze e le competenze dei suoi membri, tale da consentire al Collegio Sindacale stesso la comprensione delle aree di *business* e dei rischi ai quali il nuovo Gruppo Montepaschi è ora esposto, e di svolgere il proprio ruolo in maniera ottimale e adeguata a un perimetro maggiormente articolato e complesso.

Nel formulare i propri Orientamenti, il Collegio Sindacale osserva:

che l'attuale numero di 3 componenti previsto dallo Statuto è da ritenersi ancora adeguato a garantire il corretto funzionamento dell'Organo di Controllo, anche tenuto conto del riassetto della struttura del Gruppo e della separazione delle attività dell'OdV 231 la cui nomina è nelle autonomie del CdA;

a tal fine auspica che:

la nomina del nuovo Collegio Sindacale consideri, in tutto in parte, la valorizzazione degli attuali componenti, per garantire stabilità e continuità d'azione alle attività dell'Organo soprattutto in questa fase di cambiamento della Banca e in relazione alle sfide che la stessa dovrà affrontare, tenuto conto che il Collegio nella sua composizione attuale ha:

- acquisito un'approfondita conoscenza dell'organizzazione e del *business* della Banca;
- ha svolto un ruolo essenziale di supervisione e controllo nell'ambito dell'operazione straordinaria di OPAS su Mediobanca e della conseguente predisposizione del Piano Industriale del nuovo Gruppo Bancario e del relativo piano di integrazione;
- mostrato un adeguato bilanciamento nella sua composizione in relazione alle complessità del *business* della Banca;
- svolto adeguatamente e con efficacia il ruolo di controllo e monitoraggio delle attività durante tutto il suo mandato.



Il Collegio Sindacale sottolinea che i candidati Sindaci devono essere in possesso:

oltre ai requisiti di:

- onorabilità previsti dalla normativa vigente, considerando anche le situazioni che comporterebbero la loro sospensione dell'incarico ai sensi del D.M. 169/2020;
- correttezza in coerenza con quanto previsto dal D.M. 169/2020, dalle Linee Guida EBA/ESMA e dalla Guida BCE e, in particolare, i Soci terranno conto, tra l'altro, delle fattispecie previste dall'art. 4 e dei criteri di cui all'art. 5 del D.M. 169/2020;
- indipendenza, prestando attenzione alle situazioni che potrebbero creare conflitti di interesse e potenzialmente ostacolare la loro autonomia e indipendenza di giudizio in linea con gli orientamenti espressi dalla BCE e alle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2399, comma 1, del codice civile, dall'art. 148, comma 3, del TUF, dagli articoli 14 e 15 del D.M. 169/2020 e dal Codice di *Corporate Governance*;

dei requisiti di professionalità e criteri di competenza previsti dalla normativa vigente (i.e. l'art. 26 del TUB, D.M.169/2020 e il D.M. 162/2000) e in particolare che:

- il Presidente del Collegio Sindacale deve essere iscritto nel Registro dei revisori legali e avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a cinque anni;
- almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali e avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- i Sindaci privi di tali requisiti devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:
  - a) attività di revisione legale;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.





Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, per i Sindaci che non sono iscritti nel Registro dei revisori legali 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.

Ai sensi del D.M. 162/2000, i Sindaci che non sono in possesso del predetto requisito di iscrizione nel Registro dei revisori legali sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro; ovvero
- b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa, ovvero
- c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa.

Le informazioni comprovanti la sussistenza del requisito di professionalità dei candidati come sopra declinato dovranno risultare dai *curricula vitae* e nell'ulteriore documentazione prodotta a supporto della candidatura.

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale dovrebbero inoltre possedere una conoscenza della lingua inglese idonea a consentire una corretta comprensione di testi accorci e, dunque, assicurare la possibilità di svolgere direttamente la propria attività di controllo anche su documenti della specie, attesa anche l'adozione di tale lingua nella corrispondenza intercorrente fra la Banca e l'Autorità di Vigilanza europea.

- I Sindaci devono essere rappresentati da figure che, oltre a rispettare la diversità di genere, portino un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Collegio e ad assicurare un adeguato confronto all'interno dell'Organo di Controllo;
- si ricorda inoltre il necessario rispetto della normativa vigente, la quale prevede che:
  - a) al genere meno rappresentato siano riservati almeno 2/5 del totale dei Sindaci eletti, con arrotondamento all'unità inferiore per i Collegi che sono composti da 3 componenti effettivi, come quello di BMPS e
  - b) la diversità di genere sia assicurata anche tra i Sindaci supplenti;
- al riguardo si ricordano in generale i benefici che possono derivare dalla presenza in Collegio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica. Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla normativa



regolamentare tempo per tempo vigente, per fare in modo che l'Organo di Controllo nella sua collegialità possa assicurare un efficace svolgimento dei compiti ad esso assegnati, è importante che la composizione del medesimo preveda la presenza, equilibrata e diversificata, di Sindaci che, singolarmente, abbiano maturato le competenze e le esperienze indicate sopra.

\*\*\*

Raccomanda inoltre che in considerazione della complessità dell'incarico la figura del Presidente dovrebbe:

- possedere ampia e indiscussa esperienza professionale nell'ambito dell'attività della Revisione Contabile o di Commercialista, acquisita operando in primarie società internazionali o studi professionali di elevata qualifica e *standing*,
- aver affrontato negli incarichi ricoperti tutte le tematiche riguardanti sia gli aspetti societari, che fiscali, che amministrativi per gruppi o società di importanza rilevante comparabile al Gruppo Montepaschi, operanti nel settore pubblico e/o privato;
- aver ricoperto il ruolo di Presidente di Collegi Sindacali in gruppi o società di importanza rilevante, comparabile al Gruppo Montepaschi, quotate e assoggettate al controllo delle Autorità di Vigilanza, avendo avuto modo di acquisire una significativa esperienza in materia di controlli e di conformità alle disposizioni normative che regolano l'attività di tali gruppi o società;
- esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione delle risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Collegio Sindacale, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo della dialettica interna nonché di adeguata composizione complessiva dell'Organo stesso.

Raccomanda inoltre che, considerando le nuove caratteristiche dimensionali e operative del Gruppo Montepaschi, ciascun candidato Sindaco effettivo o Sindaco supplente abbia maturato sia conoscenza teorica (acquisita attraverso gli studi e la formazione) sia una rilevante esperienza pratica (acquisita nello svolgimento delle attività lavorative precedenti o in corso) in uno o più dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari e/o bancari: assumono rilievo, a tal fine, ruoli non esecutivi; esecutivi o di controllo in Italia e/o all'estero. Assume altresì rilievo l'esperienza maturata in relazione al predetto *business* nei settori professionale, accademico e pubblico;
- attività e prodotti bancari, finanziari e assicurativi;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di una banca o di un'impresa di assicurazione o riassicurazione, incluse le responsabilità di un Sindaco in tali processi);



- informativa contabile e finanziaria (bilancio, *accounting policies* e *tax matters* nel settore finanziario e assicurativo o in società di audit);
- indizi e programmazione strategica maturata presso banche, imprese di assicurazione o riassicurazione, aziende quotate o multinazionali o primarie società di consulenza strategica internazionale, preferibilmente nei *financial services*;
- tecnologia informatica nell'ambito di sistemi informativi e nuove tecnologie applicate al settore bancario, finanziario e assicurativo maturate in primarie società di consulenza strategica internazionale ovvero in aziende, preferibilmente quotate, con ruoli esecutivi, non esecutivi o di controllo;
- regolamentazione nel settore bancario, finanziario e assicurativo, maturate in primari studi legali o in imprese o gruppi di rilevanti dimensioni comparabili al Gruppo Montepaschi;
- aspetti organizzativi e di governo societario, maturate presso banche, imprese di assicurazione o riassicurazione, aziende quotate o multinazionali con ruoli esecutivi, non esecutivi o di controllo, ovvero presso primarie società di consulenza internazionale;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi.

Fermo quanto sopra previsto, assumono altresì rilievo le seguenti competenze ed esperienze aventi ad oggetto:

- la materia delle risorse umane, dei sistemi e delle politiche di remunerazione, maturate presso banche, imprese di assicurazione o riassicurazione, aziende quotate o multinazionali con ruoli esecutivi, non esecutivi e di controllo, ovvero presso primarie società di consulenza internazionale;
- processi di digitalizzazione e di trasformazione digitale e gestione del rischio ICT;
- in generale la materia della sostenibilità e dell'informativa non finanziaria e, in particolare, la gestione dei rischi ambientali e climatici;
- l'individuazione e la valutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e di politiche, controlli e procedure riguardanti il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

Fermo restando i criteri di competenza ed esperienza sopra elencati e le previsioni normative e statutarie tempo per tempo vigenti, si raccomanda che tali competenze ed esperienze siano maturate ed acquisite in Organi di Controllo e/o di Supervisione Strategica ovvero in Comitati *ad-hoc* o consiliari aventi funzioni di controllo di società bancarie, finanziarie, assicurative, quotate o di dimensioni e complessità comparabili a quelle del Gruppo Montepaschi.

\*\*\*



## REQUISITI ATTITUDINALI

Si richiama l'attenzione sull'opportunità di tenere in considerazione anche i profili attitudinali previsti dalle Linee Guida EBA/ESMA come qualificanti per il ruolo di membro del Collegio Sindacale di BMPS e in particolare:

- possedere intelligenza sociale e idonee caratteristiche personali, tra cui capacità di relazione a tutti i livelli, senso di responsabilità, equilibrio nella ricerca del consenso, capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo, capacità di lavorare in *team*, capacità di interazione con il *management*;
- indipendenza di giudizio, ovvero la capacità di essere oggettivo, aperto e preparato al confronto e la capacità di prendere una posizione e di difenderla;
- integrità, ovvero il rispetto dei valori e la capacità di vivere secondo gli stessi, onestà e fedeltà; autenticità, consapevolezza e sicurezza di sé;
- impegno e disponibilità di tempo, ovvero volontà di investire tempo ed energia per conoscere la Banca; impegno e preparazione.

## CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E INCOMPATIBILITÀ

Ai sensi dell'art. 148 del TUF, non possono essere eletti Sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 cod. civ.;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Banca, 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 Banca o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della Banca 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.

In conformità alle previsioni contenute nell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2010, non può, inoltre, ricoprire la carica di Sindaco chi sia stato responsabile chiave della revisione legale che abbia effettuato la revisione per conto della Società di revisione legale, se non sia decorso almeno un biennio dalla cessazione della suddetta attività. Tale divieto è esteso ai dipendenti e ai soci, diversi dal responsabile chiave della revisione legale, nonché ad ogni altra persona fisica i cui servizi siano stati messi a disposizione o sotto il controllo della Società di revisione, se abilitati all'esercizio della professione di revisore legale, per il periodo di un biennio dal loro coinvolgimento nell'incarico di Revisione legale.

Infine, ferme le altre incompatibilità previste dalla normativa vigente (ivi compreso il divieto di *Interlocking Directorship* ai sensi della Legge 22 dicembre 2011, n. 214), la carica di Sindaco, anche alla luce delle Linee



Guida EBA/ESMA, è ritenuta incompatibile con cariche di natura politica, per tali intendendosi le cariche di parlamentare nazionale e di membro del Governo. È inoltre raccomandato che la carica di Sindaco non venga svolta da soggetti che rivestano la carica di parlamentare europeo ovvero di componente dei Consigli o delle Giunte regionali, provinciali e comunali (limitatamente ai comuni capoluogo di provincia).

## **DISPONIBILITÀ DI TEMPO E IMPEGNO RICHIESTO AI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

In forza 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 Sindaci devono essere in grado di assicurare.

Con riguardo alla specifica realtà di BMP5, in ciascun esercizio del triennio 2023-2025 si sono tenute in media n. 47 riunioni del Collegio Sindacale, n. 18 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 18 riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità, n. 18 riunioni del Comitato Nomine, n. 10 riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, n. 11 riunioni del Comitato Remunerazione e n. 8 riunioni del Comitato IT e Digitalizzazione illustrato nel 2024.

Per completezza si segnala che, per l'esercizio 2025, si sono tenute n. 52 riunioni del Collegio Sindacale, n. 25 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 21 riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità, n. 22 riunioni del Comitato Nomine, n. 13 riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, n. 12 riunioni del Comitato Remunerazione e n. 12 riunioni del Comitato IT e Digitalizzazione.

Tutti i membri del Collegio Sindacale hanno partecipato alla totalità delle riunioni dell'Organo di Controllo, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Rischi e Sostenibilità e alle Assemblee e a tutte le adunanze dei rimanenti quattro Comitati endoconsiliari, anche se i rispettivi regolamenti prevedono la partecipazione non obbligatoria dei Sindaci.

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto, nonché degli eventuali tempi di trasferimento dal proprio domicilio alla sede delle riunioni ordinate che, per il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, si svolgono di norma a Siena. Si richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale, in relazione alla quale l'art. 2404 cod. civ. prescrive che *"... Il sindaco che, senza giustificato motivo, non partecipa durante un esercizio sociale a due riunioni del Collegio decise dall'ufficio ..."*. Anche in relazione agli orientamenti espressi dall'Autorità di Vigilanza, si ritiene inoltre utile (seppur non indispensabile) che i candidati possano assicurare una presenza fisica nelle riunioni stesse, ad eccezione di eventuali riunioni straordinarie o di circostanze eccezionali.

Ricordando che l'art. 149 del TUF prescrive, tra l'altro, che *"... i sindaci, che non assistono senza giustificato motivo alle Assemblee o, durante un esercizio sociale, a due adunanze consecutive del Consiglio di Amministrazione o del Comitato*



esecutivo, decadono dall'ufficio ...", il Collegio invita i Soci a prestare anche attenzione alla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee della Banca.

A quanto precede occorre aggiungere l'impegno necessario per la partecipazione alle sessioni dei piani di *training* e *induction* che sono definiti di norma con cadenza annuale a favore degli esponenti delle principali società del Gruppo (inclusi i Sindaci di BMPS), oltre che a eventuali ulteriori *off-site*.

In considerazione di quanto precede, si raccomanda - in linea anche con gli orientamenti espressi da BCE - che i candidati dovrebbero accettare la carica di Sindaco quando ritengano di potervi dedicare l'energia e il tempo necessari, tenendo conto di fattori quali: 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.

A tal proposito e ponendo una particolare attenzione al buon funzionamento del Collegio Sindacale e al contributo di ciascun componente alla dialettica interna all'Organo, in ottemperanza all'art. 16 del D.M. 169/2020, è stata effettuata una stima "normalizzata" da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico riferito alle attuali responsabilità che escludono il perimetro dell'Organismo di Vigilanza, sintetizzata nella seguente tabella:

RUOLO	STIMA IMPEGNO (GIORNI/ANNO)
Presidente del Collegio Sindacale	140
Sindaco	110

Nella valutazione dell'impegno stimato, come precedentemente delineato, in caso di discontinuità, anche parziale, nella composizione del Collegio Sindacale, tenendo comunque conto dell'ausilio della unità organizzativa a supporto del Collegio (Staff del Collegio Sindacale), occorre considerare il maggior onere connesso alla necessità, per i nuovi componenti e in particolare nel primo anno di mandato, di acquisire una piena comprensione della complessità organizzativa e operativa della Banca e del Gruppo, nonché delle peculiari dinamiche che caratterizzano il settore bancario e finanziario, contraddistinto da una regolamentazione articolata, da elevati *standard* di vigilanza e da un contesto operativo ad alta *pervasività* e costante evoluzione. Tale fase di apprendimento e progressiva integrazione nelle attività dell'Organo comporta pertanto un dispendio temporale superiore rispetto a quello ricorrente, stimata in un incremento di circa il 10/15% rispetto ai giorni annui sopra indicati, rendendo necessaria una valutazione attenta e consapevole della propria effettiva disponibilità di tempo.

Alla luce di tali considerazioni, il Collegio richiama l'attenzione degli Azionisti e dei candidati sulla necessità - evidenziata altresì negli orientamenti della Banca Centrale Europea - che l'assunzione dell'incarico avvenga solo qualora si possa garantire una disponibilità temporale adeguata e proporzionata alla complessità del ruolo, tenendo conto degli impegni professionali già assunti e di eventuali incarichi in altri organi societari,



così da assicurare un presidio efficace e continuativo delle funzioni di controllo.

\*\*\*

### **Il Collegio sottolinea altresì:**

che l'attuale remunerazione prevista per l'incarico risulta disallineata nel confronto con altre istituzioni comparabili, non rispondente all'elevato e gravoso impegno di tempo richiesto dalla maggiore complessità operativa della Banca conseguente l'OPAS su Mediobanca e, più in generale, potrebbe non favorire in modo adeguato l'attrattività della Banca nei confronti delle migliori professionalità in campo.

Si ricorda altresì che ai Sindaci eletti sarà richiesto di compilare i questionari "Fit & Proper", come disposto dalla "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e di onorabilità" ("Guide to fit and proper assessment") della BCE, da trasmettere alla Banca immediatamente dopo la nomina ai fini della verifica dell'idoneità a ricoprire l'incarico.

In conformità alle disposizioni normative vigenti e, in particolare, ai sensi dell'art. 23 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (D.M. 169/2020), il Collegio Sindacale, quale Organo competente ai sensi dell'art.1 lettera "o" del citato Decreto, provvederà ad effettuare le proprie valutazioni in ordine all'idoneità e ai requisiti per lo svolgimento dell'incarico, nonché ad effettuare le necessarie verifiche in materia di divieto di *interlocking*. Il processo di verifica si concluderà con l'esame e la decisione finale dell'Autorità di Vigilanza europea.

In particolare, si rappresenta che, in presenza di una discontinuità - anche parziale - nella composizione del Collegio Sindacale, il processo valutativo sarà più articolato e stringente, in quanto finalizzato ad accertare con particolare rigore la sussistenza di tutti i requisiti richiesti dalla normativa applicabile. In tale ambito, saranno oggetto di specifico scrutinio le competenze tecniche e l'esperienza professionale maturata, l'onorabilità e l'integrità, il numero di incarichi ricoperti, la disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento delle funzioni e la capacità di garantire un autonomo e indipendente esercizio del giudizio. L'esito positivo della valutazione "Fit & Proper" rappresenta condizione essenziale per la piena e valida assunzione delle responsabilità connesse al ruolo e per assicurare il corretto funzionamento dell'Organo di Controllo nell'ambito del sistema di *governance* della Banca.

### **IDONEITÀ COMPLESSIVA DEL COLLEGIO SINDACALE**

Al fine di garantire la "*collective suitability*" del Collegio Sindacale, si segnala per concludere l'opportunità che i candidati esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche (negli ambiti già in precedenza indicati) che consentano all'Organo di Controllo di comprendere le principali aree di *business*, l'assetto organizzativo e i rischi principali ai quali il Gruppo Montepaschi è esposto.

In particolare, alla luce di quanto previsto dall'art. 13 del D.M. 169/2020, sarà tenuta in considerazione la presenza di Sindaci



- diversificati in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni; (iii) supervisionare efficacemente sulla gestione delle attività e dei rischi, controllare l'operato dell'altra dingerza; (iv) tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ai fini di quanto precede, si richiama altresì quanto specificato sopra in merito ai criteri di competenza.

### **INDUZIONE FORMAZIONE**

Infine, si evidenzia che in BMPS viene regolarmente attivato un piano di *training* e di *induction* per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, comprendente sia sessioni finalizzate ad agevolare l'inserimento di nuovi Consiglieri/Sindaci, anche per quelli eventualmente nominati nel corso del mandato, che sessioni di formazione permanente che consentono di conservare le competenze tecniche necessarie e accrescere nel contempo la consapevolezza nel ruolo.

Qualora ritenuto opportuno viene altresì attivato il ricorso a formazione presso fornitori esterni, ivi comprese Associazioni di categoria, utile ad accrescere abilità e competenze dei componenti del Collegio Sindacale in termini di adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera la Banca, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi, oltre al quadro normativo, anche autoregolamentare, di riferimento.







**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA 1472

ALLEGATO 1/3 ALL'ARTICOLO  
123-BIS DEL TUF  
INFORMATIVA PRELIMINARE  
ALLA RACCOLTA

MONTIS PASCI



**2025**

# Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari

ai sensi dell'articolo 123-bis TUF



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

# **Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari**

ai sensi dell'articolo 123-bis TUF

(modello di amministrazione e controllo tradizionale)

*la*



Denominazione Emittente:  
**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

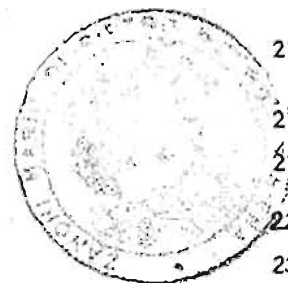
Sito internet:  
[www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it)

Esercizio di riferimento:  
**2025**

Data di approvazione della Relazione:  
**10 marzo 2026**

# Sommario

La Relazione 2025	7
<b>1. Profilo della Società</b>	<b>8</b>
Il sistema di governo societario della Banca	10
Lo sviluppo sostenibile del Gruppo	11
Le attività del 2025	13
L'assetto organizzativo della Banca	14
Le principali attività del 2025	14
Il Gruppo Montepaschi	16
<b>2. Informazioni sugli assetti proprietari</b>	<b>18</b>
a. Struttura del capitale sociale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera a), TUF)	19
Evoluzione del capitale sociale nel 2025	19
b. Restrizioni al trasferimento di titoli (ex art. 123-bis, comma 1, lettera b), TUF)	20
c. Partecipazioni rilevanti nel capitale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera c), TUF)	20
d. Titoli che conferiscono diritti speciali (ex art. 123-bis, comma 1, lettera d), TUF)	20
e. Partecipazione azionaria dei dipendenti: meccanismo di esercizio dei diritti di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera e), TUF)	20
f. Restrizioni al diritto di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera f), TUF)	21
g. Accordi tra azionisti (ex art. 123-bis, comma 1, lettera g), TUF)	21
h. Clausole di <i>change of control</i> (ex art. 123-bis, comma 1, lettera h), TUF) e disposizioni statutarie in materia di OPA (ex art. 104, comma 1-ter e art. 104-bis, comma 1)	21
i. Deleghe ad aumentare il capitale sociale e autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie (ex art. 123-bis, comma 1, lettera m), TUF)	21
l. Attività di direzione e coordinamento (ex art. 2497 e ss. Codice Civile)	21
<b>3. Compliance</b>	<b>22</b>
L'adesione al Codice di Corporate Governance	23
Considerazioni sulla lettera del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance	24
<b>4. Consiglio di Amministrazione</b>	<b>25</b>
4.1 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	26
Poteri esclusivi del Consiglio	26
Le attività del 2025	28
4.2 Nomina e sostituzione (ex art. 123-bis, comma 1, lettera l), TUF)	29
Modalità di presentazione delle liste dei candidati	29
Meccanismo di elezione degli amministratori	30
Rappresentanza delle minoranze	30
Amministratori indipendenti	31
Equilibrio di genere	31
Meccanismo suppletivo di nomina	31
Sostituzione degli amministratori nel corso del mandato	31
Assemblea del 20 aprile 2023 – rinnovo degli organi sociali per il triennio 2023-2025	32



4.3 Composizione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d) e d-bis), TUF)	34
I Requisiti di idoneità degli amministratori della Banca	35
Disponibilità di tempo per lo svolgimento dell'incarico	36
Limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dall'amministratore	36
Requisiti di indipendenza dell'amministratore	36
Processo di verifica dei Requisiti di idoneità	37
Gli Orientamenti del Consiglio di Amministrazione	37
La Politica di diversità e di inclusione	38
La Politica di diversità sulla composizione degli Organi Sociali	39
Elementi di diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2025	40
Le attività riferite al 2025	41
4.4 Funzionamento del Consiglio di Amministrazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	42
Flussi informativi	43
4.5 Ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione	44
Segretario del Consiglio	45
4.6 Consiglieri Esecutivi	45
Amministratore Delegato ( <i>Chief Executive Officer</i> )	46
4.7 Amministratori indipendenti e <i>Lead Independent Director</i>	49
Amministratori indipendenti	49
<i>Lead Independent Director</i>	50
<b>5. Gestione delle Informazioni societarie</b>	<b>51</b>
<b>6. Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione</b>	<b>53</b>
<b>7. Autovalutazione e successione degli Amministratori – Comitato Nomine</b>	<b>56</b>
7.1 Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari	57
Fasi del processo di autovalutazione	58
Le attività riferite al 2025	58
Processo di Autovalutazione Annuale riferita al 2025	58
7.2 Piani per la successione degli amministratori e del <i>Top Management</i> della Banca	60
7.3 Comitato Nomine	61
Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	61
Partecipazione ai lavori del Comitato	61
Funzioni attribuite al Comitato Nomine	61
Le attività del 2025	63
<b>8. Remunerazione degli Amministratori e Relazione sulla Politica di Remunerazione – Comitato Remunerazione</b>	<b>64</b>
8.1 Remunerazione degli amministratori	65
8.2 Relazione sulla Politica di Remunerazione	65
Le attività del 2025	65
8.3 Comitato Remunerazione	67
Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	67

Partecipazione ai lavori del Comitato	67
Funzioni attribuite al Comitato Remunerazione	67
Le attività del 2025	69
<b>9. Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi - Comitato Rischi e Sostenibilità - Comitato IT e Digitalizzazione</b>	<b>70</b>
I principi generali del Sistema dei Controlli Interni	71
Il modello di governo del Sistema dei Controlli Interni	73
Valutazione del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi	74
9.1 Chief Executive Officer - Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	74
Le attività del 2025	75
9.2 Comitato Rischi e Sostenibilità	75
Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	75
Partecipazione ai lavori del Comitato	76
Funzioni attribuite al Comitato Rischi e Sostenibilità	76
Le attività del 2025	79
9.3 Comitato IT e Digitalizzazione	81
Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	81
Partecipazione ai lavori del Comitato	81
Funzioni attribuite al Comitato IT e Digitalizzazione	82
Le attività del 2025	83
9.4. Le funzioni aziendali di controllo	85
9.4.1 Funzione di Revisione Interna	85
9.4.2 Funzione di Controllo dei Rischi	86
9.4.3 Funzione di Conformità alle Norme (Funzione Compliance)	87
9.4.4 Funzione di Convalida Interna (o Funzione di Convalida)	89
9.4.5 Funzione Antiriciclaggio	89
9.5 Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001	91
9.5.1 Organismo di Vigilanza 231	91
Composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza 231	92
Le attività del 2025	93
9.6 Revisore	94
9.7 Dirigente Preposto	94
PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA - Principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno ex art. 123-bis, comma 2, lett. b), TUF	95
9.8 Coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	97
Le attività del 2025	98
<b>10. Interessi degli amministratori e operazioni con parti correlate</b>	<b>99</b>
10.1 Comitato per le operazioni con le parti correlate	101
Composizione e funzionamento del Comitato (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)	101
Partecipazione ai lavori del Comitato	101
Funzioni attribuite al Comitato per le operazioni con le parti correlate	102
Le attività del 2025	102

<b>11. Collegio Sindacale</b>	<b>104</b>
11.1 Nomina e sostituzione	105
Modalità di presentazione dei candidati	105
Meccanismo di elezione dei sindaci	106
Sostituzione dei componenti il Collegio Sindacale	106
Requisiti di idoneità e cause di decadenza	107
11.2 Composizione e funzionamento del Collegio Sindacale	107
Indipendenza	108
Criteri e politiche di diversità nella composizione del Collegio Sindacale	108
Elementi di diversità nella composizione del Collegio Sindacale	109
Funzionamento del Collegio Sindacale	109
Autovalutazione del Collegio Sindacale	110
Remunerazione	110
Gestione degli interessi	110
11.3 Ruolo del Collegio Sindacale	110
Le attività del 2025	110
<b>12. Rapporti con gli Azionisti e gli altri stakeholder rilevanti</b>	<b>113</b>
Accesso alle Informazioni societarie	114
Dialogo con gli investitori e gli altri stakeholder rilevanti	115
Lo Stakeholder Engagement	116
Le Attività del 2025	117
<b>13. Assemblee degli azionisti</b>	<b>118</b>
Quorum costitutivo e deliberativo	119
Informativa assembleare	119
Modalità di intervento ed esercizio dei diritti degli azionisti	119
Proposte degli azionisti e integrazione dell'ordine del giorno assembleare	120
Diritto di porre domande prima dell'Assemblea	120
Il ruolo del Presidente	121
Regolamento assembleare	121
Le recenti deliberazioni assembleari	121
<b>14. Ulteriori pratiche di Governo Societario</b>	<b>123</b>
<b>Tabelle</b>	<b>125</b>
Tabella n. 1: STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (1° gennaio - 31 dicembre 2025)	126
Tabella n. 1-bis: INCARICHI RICOPERTI DAGLI AMMINISTRATORI DELLA BANCA IN SOCIETÀ QUOTATE O DI RILEVANTI DIMENSIONI (al 31 dicembre 2025)	127
Tabella n. 2: STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE (1° gennaio - 31 dicembre 2025)	128
<b>Glossario</b>	<b>129</b>

## La Relazione 2025

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2026, fornisce agli investitori e al pubblico la rappresentazione dell'assetto proprietario e di governo societario adottato da Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., nel rispetto di quanto prevedono l'articolo 123-bis del TUF e le Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario.

Essa descrive, inoltre, secondo il criterio del cd. "comply or explain", come la Società applica i Principi e le Raccomandazioni<sup>1</sup> di buon governo societario contenuti nel Codice di Corporate Governance delle società quotate, cui la Banca aderisce, tenendo conto anche delle ulteriori Raccomandazioni che il Comitato Italiano per la Corporate Governance invia annualmente agli emittenti per agevolare un'applicazione sempre più efficace e coerente del Codice stesso.

La Relazione si ispira al "Format per la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" nell'ultima versione pubblicata nel dicembre 2024, proposta dal Comitato per la Corporate Governance e Borsa Italiana S.p.A.

La Relazione è sottoposta alle verifiche e al giudizio di coerenza da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A., ai sensi dell'articolo 123-bis, comma 4, del TUF. I risultati dell'attività svolta sono riportati nelle relazioni rilasciate dal revisore, ai sensi dell'articolo 14 del Testo Unico sulla revisione legale dei conti e allegate al bilancio d'esercizio e al bilancio consolidato della Banca.

La Relazione è pubblicata nel sito internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Modello di Governance - Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari e nel meccanismo di stoccaggio autorizzato E-Market storage [www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it).

Le informazioni riportate nella Relazione sono riferite alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione (10 marzo 2026), se non espressamente e diversamente specificato.

1 L'applicazione del Codice è improntata a principi di flessibilità e proporzionalità. Il criterio "comply or explain" prevede che ciascuno scostamento da una raccomandazione del Codice sia chiaramente indicato, spiegandone le motivazioni che possono essere legate a fattori interni ed esterni alla società, in base ai quali la pratica raccomandata dal Codice potrebbe non essere funzionale o compatibile con il proprio modello di governance.

2 I Principi indicati nel Codice definiscono gli obiettivi di buon governo, le Raccomandazioni indicano i comportamenti che il Codice reputa adeguati a realizzare gli obiettivi indicati nei principi.

# 1. Profilo della Società



## 1. Profilo della Società

Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Capogruppo del Gruppo bancario Montepaschi, è una banca con azioni quotate nel mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Il titolo BMPS fa parte dell'Indice FTSE MIB.

La Società esercita l'attività bancaria attraverso la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia e all'estero. Può compiere tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti dalle vigenti disposizioni, costituire e gestire forme pensionistiche complementari, nonché compiere ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al perseguimento dell'oggetto sociale.

BMPS, in quanto società quotata, è conforme alle prescrizioni normative italiane e sovranazionali relative agli emittenti titoli quotati in un mercato regolamentato; in quanto banca è soggetta alla normativa legislativa, regolamentare e di vigilanza vigente per le banche ed i gruppi bancari.

Nel suo ruolo di Capogruppo del Gruppo Montepaschi esercita le funzioni di direzione e coordinamento del Gruppo ai sensi del TUB e del Codice Civile ed emana direttive alle società del Gruppo in particolare per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo.

In base ai criteri richiamati nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, BMPS è "banca significativa" in termini di dimensioni e complessità operativa ed è soggetta alla vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

A partire dal 31 dicembre 2025, sulla base dei criteri indicati dal Codice di Corporate Governance, la Banca si qualifica come "Società Grande a proprietà non concentrata".

**BMPS**  
è banca  
**significativa**  
in termini di  
**dimensioni e**  
**complessità**  
**operativa**





<sup>3</sup> Come definita nel Glossario.

## Il sistema di governo societario della Banca


La Banca adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, nominati dall'Assemblea degli azionisti.




 L'Assemblea degli azionisti esprime la volontà sociale, in sede ordinaria o straordinaria, sulle materie attribuite dalla legge e dallo Statuto alla sua competenza: nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, su proposta motivata del Collegio Sindacale, incarica la Società di Revisione Legale dei conti, stabilendone i compensi e le responsabilità; approva il bilancio, contenente la Rendicontazione di Sostenibilità e la destinazione dei risultati di esercizio, le politiche di remunerazione e di incentivazione, le operazioni di natura straordinaria (quali gli aumenti di capitale) e le modifiche dello Statuto.

 Il Consiglio di Amministrazione, organo di amministrazione con funzioni di supervisione strategica, definisce le strategie e le operazioni di rilevanza strategica della Banca e del Gruppo Montepaschi, monitorandone l'attuazione, nel perseguimento del Successo Sostenibile. Promuove l'adozione del sistema di governo societario più funzionale allo svolgimento dell'attività dell'impresa e al perseguimento delle sue strategie.

I Comitati Endoconsiliari, costituiti al proprio interno supportano il Consiglio nelle proprie decisioni.

 Il Collegio Sindacale, Organo di Controllo, anche con funzioni di "Comitato per il controllo interno e la revisione contabile" ai sensi del Testo Unico sulla Revisione Legale dei Conti, vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e della normativa di vigilanza applicabile, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Capogruppo e del Gruppo bancario.

Il Collegio svolge attività di vigilanza sull'efficacia del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi a livello di Gruppo, sul processo di informativa finanziaria e sull'attività di revisione legale dei conti. Rientrano inoltre nei compiti dell'Organo di Controllo la vigilanza sull'attuazione delle regole di governo societario, previste anche dal Codice di Corporate Governance, sul rispetto della normativa prudenziale e delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, sulle operazioni con parti correlate e sugli obblighi informativi al mercato, nonché, sulla Rendicontazione di Sostenibilità, anche mediante il coordinamento e lo scambio informativo con le funzioni di controllo e con gli organi di controllo delle società controllate anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 151, comma 2 del TUF.

 L'Organismo di Vigilanza 231 vigila sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello 231 della Banca.

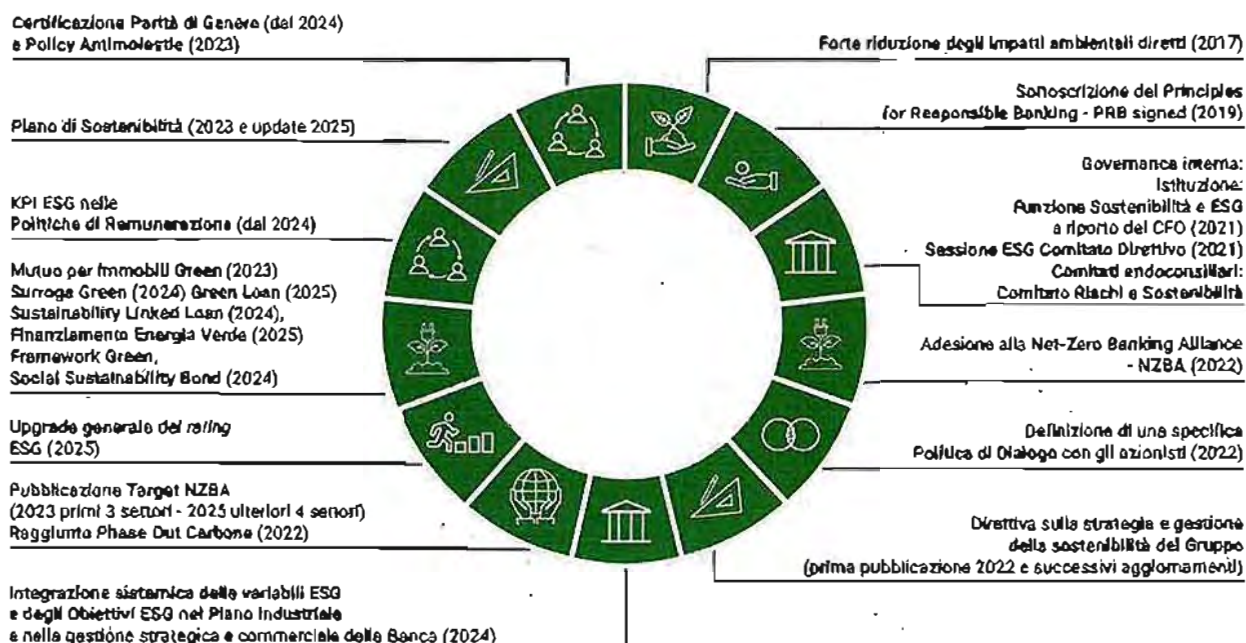
 La revisione legale dei conti e l'attestazione sulla Rendicontazione di Sostenibilità è affidata ad una Società di Revisione Legale.

## Lo sviluppo sostenibile del Gruppo

Il Gruppo Montepaschi ha da sempre perseguito un modello di sviluppo sostenibile, nella consapevolezza che la finanza può e deve essere un motore di cambiamento positivo, capace di generare valore ambientale e sociale insieme.

La Sostenibilità rappresenta un elemento sempre più centrale all'interno della strategia aziendale, del sistema di governance e dei processi operativi adottando approcci strutturati e sempre più orientati alla misurazione delle aree di impatto più significative per il Gruppo e garantendo al contempo la tutela degli Interessi degli stakeholder.

Di seguito una rappresentazione dei principali obiettivi già raggiunti con riferimento all'integrazione dei criteri ESG nella strategia, nei processi e negli standard aziendali e nel più ampio sistema di governo societario della Banca e del Gruppo.



La Capogruppo definisce strategie, Impegni, regole e responsabilità in materia di Sostenibilità e ESG, che le altre Società del Gruppo recepiscono e applicano nell'ambito della loro operatività/responsabilità.

Il disegno delle responsabilità è stato declinato secondo le quattro seguenti direttrici: strategia di Sostenibilità; azioni, politiche e procedure ESG; gestione dei fattori di rischio ESG; comunicazione, monitoraggio e rendicontazione in ambito Sostenibilità.



La "Direttiva di Gruppo in materia di Sostenibilità e ESG" approvata dal Consiglio di Amministrazione riflette l'approccio e gli impegni ESG nel sistema di governo societario della Banca e del Gruppo attraverso la formalizzazione di ruoli e responsabilità dei diversi "attori coinvolti" (organi e funzioni aziendali) nel governo e nell'implementazione dei processi per realizzare gli impegni assunti, come di seguito rappresentato.



4 Il Piano di Sostenibilità declina le iniziative progettuali e le azioni definite con identificazione dei deliverable, delle tempistiche e delle responsabilità, per il raggiungimento degli obiettivi definiti dalle strategie del Gruppo in tema di Sostenibilità. Viene rivisto periodicamente in coerenza con l'evoluzione della strategia e del contesto esterno.

5 Sull'Analisi di Doppia Materialità si veda la Sezione 12.

## Le attività del 2025

Nel corso dell'Esercizio Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità, è stato coinvolto su tutti i temi legati alla Sostenibilità e sulle iniziative incluse nel Piano Industriale e nel relativo Piano di Sostenibilità.

Nel corso dell'anno, Il Consiglio ha approvato Il Piano di Sostenibilità e la struttura progettuale, che declina le azioni e le leve operative da implementare con i relativi *deliverable*, scadenze e *ownership* volte a sviluppare le opportunità di *business* in ambito ESG contribuendo al *target* economici del Piano Industriale e mitigare i rischi ESG, garantendo la resilienza del modello di *business*.

Il Piano di Sostenibilità include azioni che coprono i quattro pilastri del framework ESG del Gruppo (*Strategy & Governance*, *Business Model*, *Risk & Regulation* e *Reporting & Communication*) ed è dotato di una specifica struttura progettuale con *sponsorship* congiunta di *Chief Financial Officer* e *Chief Risk Officer*.

Il Piano di Sostenibilità - Inserito nel quadro più ampio del Piano Industriale 2024-2028 - ha definito per il Gruppo iniziative mirate sia alla mitigazione degli impatti negativi e dei rischi ESG, sia alla valorizzazione delle opportunità, con particolare attenzione alla decarbonizzazione, al rafforzamento dell'offerta commerciale ESG, al supporto alla transizione delle PMI e allo sviluppo di prodotti *green*, *social* e *sustainability linked*. Parallelamente, è stato previsto per BMPS il consolidamento del proprio ruolo sociale attraverso programmi di educazione finanziaria, microfinanza e iniziative a favore delle comunità, oltre che il potenziamento della *governance* ESG mediante l'integrazione dei fattori di Sostenibilità nei modelli di rischio, nei sistemi di pianificazione e nelle politiche di remunerazione. Tra gli ulteriori obiettivi declinati nel Piano di Sostenibilità si menzionano il rafforzamento delle attività di *stakeholder engagement*, il miglioramento della qualità dei dati ESG e della trasparenza informativa, nonché l'introduzione di *policy* fondamentali - come quella sui Diritti Umani e di *Procurement* ESG - al fine di garantire una gestione responsabile dell'intera catena del valore.

Con il supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità e del Comitato Direttivo nella specifica sessione ESG, Il Consiglio ha svolto l'attività di monitoraggio trimestrale sugli stati di avanzamento del Piano Industriale, del Progetto, nonché deliberato la realizzazione e/o la conclusione dei singoli progetti.

A conferma dell'impegno della Banca nel perseguire le iniziative in ambito di Sostenibilità, si segnalano *upgrade* conseguiti sul fronte dei *rating unsolicited* ESG attribuiti dalle principali società *unsolicited* e in particolare si evidenzia l'*upgrade (rating solicited)* da parte di Standard Ethics che ha attribuito al Gruppo un *long term expected rating* EE+ (*Very strong*).

Il 2 dicembre 2025 inoltre la Banca ha ricevuto il primo MF ESG Award, assegnato da Class Editori attraverso Milano Finanza e Class Cnbc alle aziende con le migliori *performance* in termini di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance*; nello specifico trattasi del premio "Best ESG Rating", che riconosce l'impegno della Banca nell'integrare i temi ESG nelle strategie e nel rafforzare i sistemi di gestione e monitoraggio dei rischi.

Tenuto conto dell'esito dell'Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio, che nel settembre 2025 ha condotto all'acquisizione da parte della Banca di una partecipazione in Mediobanca pari all'86,3%, la combinazione dei due marchi di rilievo nel mercato dei servizi finanziari (MPS e Mediobanca), avviata con tale operazione, si pone l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la Sostenibilità del modello di *business*. Tale integrazione consentirà di assicurare solidi livelli di redditività nel medio-lungo periodo, accrescere l'impegno nel sostegno a famiglie e imprese e valorizzare il Successo Sostenibile del Gruppo.

Per ulteriori informazioni sulle responsabilità e i ruoli attribuiti dalla normativa Interna per il perseguimento del Successo Sostenibile della Banca e del Gruppo, si vedano anche le Sezioni della Relazione dedicate al ruolo del Consiglio di Amministrazione (Sezione 4.1) e del Comitato Rischi e Sostenibilità (Sezione 9.2), alle politiche di remunerazione del Gruppo (Sezione 8), al Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi (Sezione 9) e alla gestione del dialogo con gli azionisti, Investitori e gli altri *stakeholder* della Banca e del Gruppo (Sezione 12).

Con riguardo alla strategia ESG perseguita dal Gruppo, alle azioni, alle politiche e ai *target* sui temi ESG ritenuti rilevanti per il *business* e gli *stakeholder* di riferimento sulla base dell'Analisi di Doppia Materialità, si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità inserita nella specifica sezione della Relazione Finanziaria Annuale pubblicata, anche ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2024 n.125, nel sito internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it).



## L'assetto organizzativo della Banca

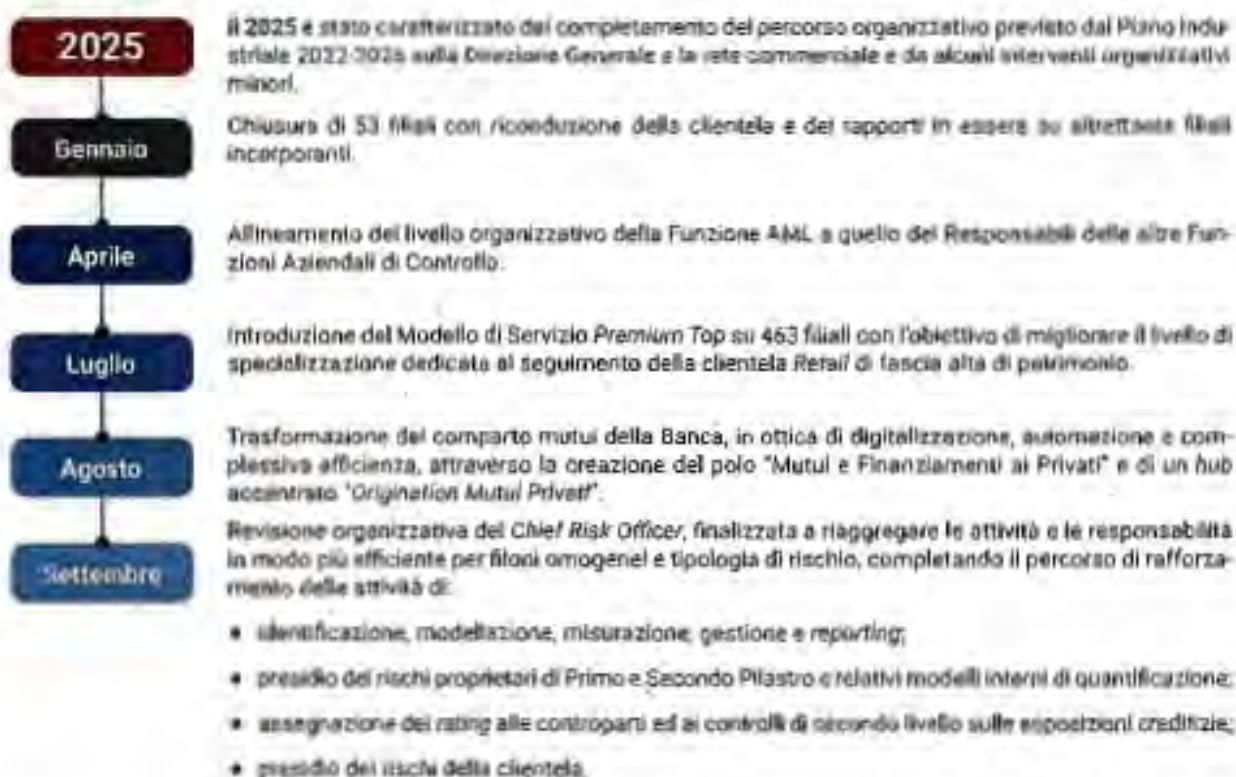
Le strutture centrali della Banca esercitano ruoli di indirizzo, coordinamento e controllo, garantendo la coerenza delle politiche funzionali con gli obiettivi e le strategie aziendali, presidiando il governo della rete commerciale e del Gruppo attraverso l'esercizio delle responsabilità gestionali e operative sui processi di competenza e il presidio della corretta esecuzione dei servizi nel rispetto degli *standard* economici, di qualità del servizio e dei requisiti richiesti dalle normative. Le strutture centrali riportano direttamente o tramite la filiera gerarchica, al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale e al Collegio Sindacale e si rapportano con gli altri organi di vertice della Capogruppo per tutte le materie di loro competenza, nelle forme e nei modi previsti dallo Statuto e dai regolamenti interni degli organi collegiali.

Le strutture di Capogruppo sono di natura organizzativa manageriale o di natura organizzativa di supporto.

Secondo i meccanismi e le regole di gestione indicati nel regolamento organizzativo della Banca le diverse funzioni organizzative sviluppano tra loro interrelazioni sinergiche per conseguire al meglio i rispettivi obiettivi, in particolare modo attraverso la costituzione di comitati e commissioni, presidi di *demand management*, regole e template per la gestione strutturata di rapporti interfunzionali, comunicazioni/riunioni formali, flussi informativi periodici codificati nella normativa interna aziendale.

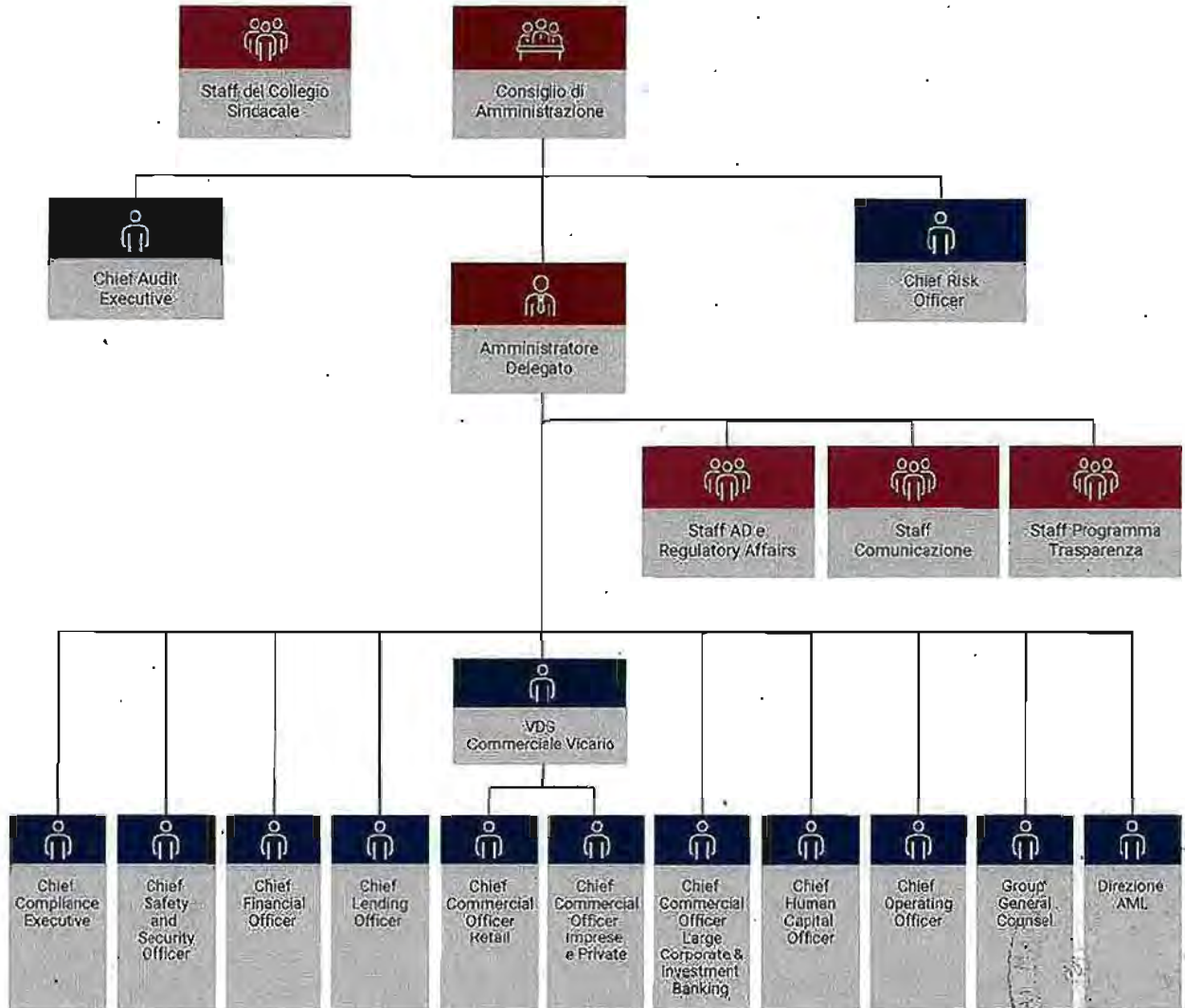
Le relazioni infragruppo sono gestite sulla base di un "Regolamento di governo operativo del Gruppo" che disciplina e coordina le attività delle società del Gruppo e assicura il conseguimento dei risultati attraverso regole definite e chiari meccanismi di attribuzione delle responsabilità gestionali, nel rispetto delle istruzioni impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo.

## Le principali attività del 2025



Relativamente ai processi di rete, sono proseguiti gli interventi orientati a migliorare la qualità del lavoro, liberare il tempo commerciale ed incrementare la qualità del servizio offerto al cliente, riducendo i tempi di risposta/erogazione del servizio attraverso la razionalizzazione delle attività "amministrative" e dei costi per la gestione documentale, con un forte orientamento alla revisione dei processi in logica digitale.

Organigramma della Direzione Generale della Banca Capogruppo (al 31 dicembre 2025)



AM

*[Handwritten signature]*

## Il Gruppo Montepaschi

Il Gruppo Montepaschi è il polo bancario guidato dalla Capogruppo Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Con il perfezionamento dell'offerta pubblica di acquisto e scambio promossa da Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. su Mediobanca - Banca di Credito Finanziario Società per Azioni ("Mediobanca" - "OPAS Mediobanca"), a decorrere dal 15 settembre 2025 il perimetro del Gruppo Montepaschi si è ampliato, aumentando la diversificazione delle proprie aree di business e dei mercati di riferimento, precedentemente incentrate nei servizi tradizionali del Retail & Commercial Banking svolti prevalentemente in Italia.

Il Gruppo è pertanto attivo nei segmenti Retail & Commercial Banking, Wealth Management (inclusi il sistema di servizi digitali e self-service, arricchiti dalle competenze delle reti di consulenti finanziari), Corporate & Investment Banking, Specialty Finance, Consumer Finance e Insurance (attraverso la partecipazione in Assicurazioni Generali S.p.A. e la partnership strategica con AXA), oltre alle attività di supporto e di servizi fiduciari svolti attraverso società specialistiche.

L'operatività estera è focalizzata sia sul supporto ai processi di internazionalizzazione delle imprese clienti sia sull'attività di Wealth Management, anche attraverso le società estere controllate da Mediobanca ed interessa i principali mercati finanziari esteri.

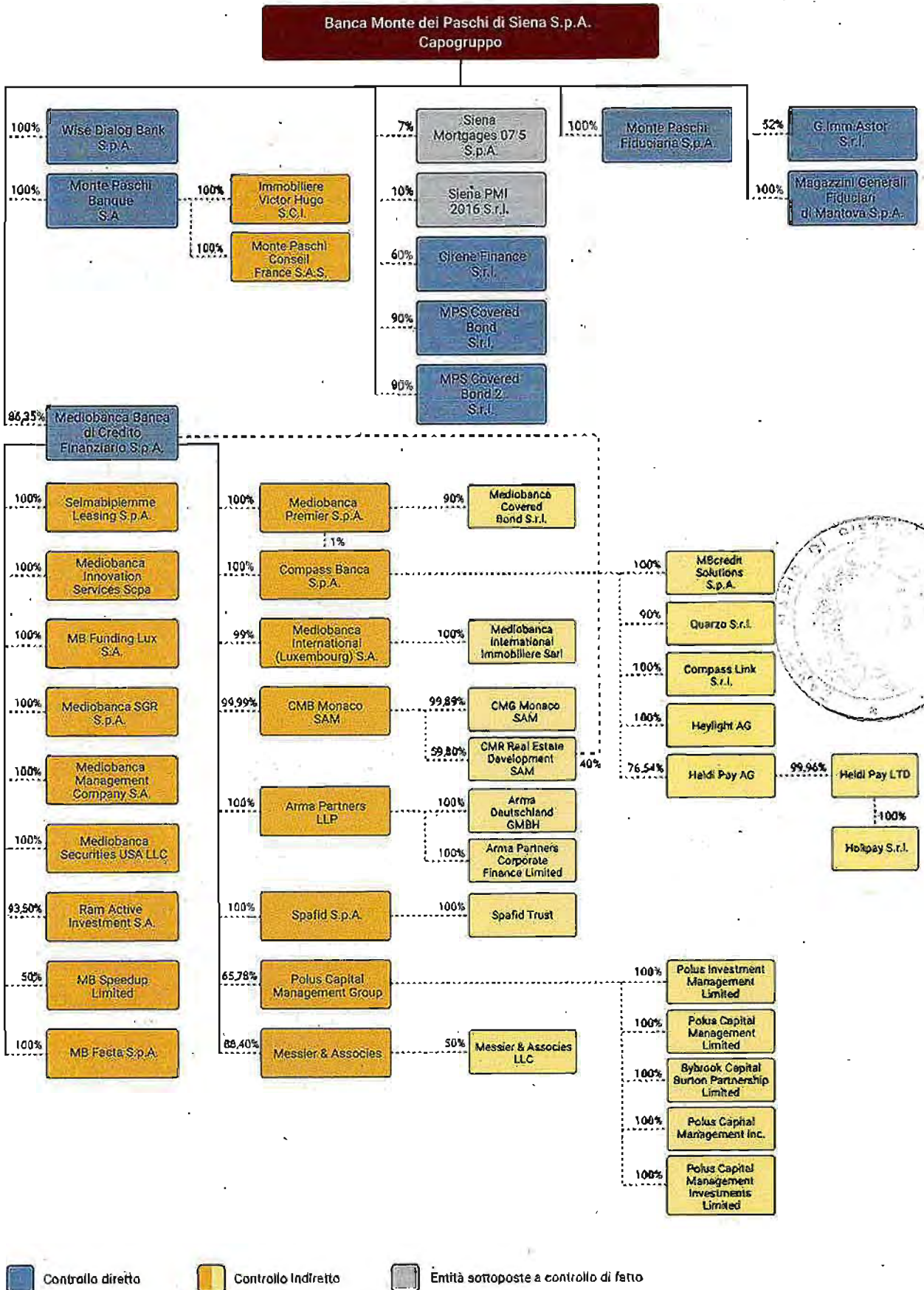
Oltre a quanto sopra rappresentato, sono presenti aziende operanti nel settore agricolo, sia vitivinicolo che agroalimentare, con anche una componente real estate destinata ad attività agrituristiche e ricettive (MPS Tenimenti Poggio Bonelli e Chigi Soracini Società Agricola S.p.A.) e dei servizi di custodia e deposito di beni alimentari per conto terzi (Magazzini Generali Fiduciari di Mantova S.p.A.).

L'operatività infragruppo riguarda principalmente il supporto finanziario da parte della Capogruppo ad alcune società controllate direttamente, per la maggior parte sotto forma di depositi e servizi in outsourcing relativi alle attività di carattere ausiliario prestate dalla Capogruppo (servizi amministrativi e amministrazione immobili).

Per ulteriori dettagli si rinvia al sito internet [www.gruppompas.it](http://www.gruppompas.it) - Gruppo - Presentazione.

Al fini di quanto descritto nella presente Relazione e dei relativi modelli di Gruppo ivi descritti si rappresenta che sono in corso le attività connesse alla definizione della nuova struttura del Gruppo Montepaschi a seguito del perfezionamento dell'OPAS Mediobanca conclusasi nell'ultimo trimestre del 2025; pertanto, in generale, nella presente Relazione per Gruppo Montepaschi si intende la composizione del Gruppo per la parte prevalente dell'Esercizio ovvero quella antecedente all'acquisizione del controllo di Mediobanca, fatto salvo quanto diversamente ed eventualmente specificato nei singoli paragrafi.





## 2. Informazioni sugli assetti proprietari



## 2. Informazioni sugli assetti proprietari (ex art. 123-bis, comma 1, TUF)

### a. Struttura del capitale sociale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera a), TUF)

Il capitale sociale della Banca, sottoscritto e versato, è pari ad Euro 17.978.187.186,85, suddiviso in n. 3.038.418.183 azioni ordinarie prive di indicazione del valore nominale. Non vi sono altre categorie di azioni.

Le azioni sono emesse in regime di dematerializzazione. Le modalità di circolazione e di legittimazione delle stesse sono disciplinate dalla legge.

Le azioni BMPS sono negoziate nel mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Ogni azione dà diritto ad un voto e all'intervento all'Assemblea degli azionisti (ordinaria e straordinaria).

Non vi sono in circolazione strumenti finanziari che attribuiscono il diritto di sottoscrivere azioni di nuova emissione della Banca.



**17.978.187.186,85**  
CAPITALE SOCIALE



**3.038.418.183**  
N. AZIONI ORDINARIE

### Evoluzione del capitale sociale nel 2025

Nel mese di settembre del 2025, il capitale sociale e la struttura dell'azionariato rilevante della Banca hanno registrato gli effetti della conclusione dell'offerta pubblica di acquisto e scambio volontaria promossa dalla Banca sulla totalità delle azioni di Mediobanca ai sensi e per gli effetti degli artt. 102 e 106, comma 4, del TUF ("OPAS Mediobanca") e del Regolamento Emittenti in quanto applicabile. Nel seguito sono riportati i passaggi significativi dell'operazione:

- Il 24 gennaio 2025 la Banca ha annunciato l'avvio dell'OPAS Mediobanca;
- Il 17 aprile 2025, l'Assemblea degli azionisti di BMPS, in sede straordinaria, ai sensi dell'art. 2443 cod. civ., ha delegato al Consiglio di Amministrazione la facoltà, da esercitare entro il 31 dicembre 2025, di aumentare il capitale sociale, a pagamento, in una o più volte e in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, primo periodo, Codice Civile, per un importo nominale massimo complessivo di Euro 13.194.910.000, oltre sovrapprezzo, con emissione di un numero massimo di 2.230.000.000 azioni ordinarie, prive del valore nominale, aventi godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni ordinarie della Società in circolazione alla data di emissione, da liberarsi mediante conferimento in natura in quanto a servizio dell'OPAS Mediobanca, con facoltà dello stesso Consiglio di stabilire, il prezzo di emissione delle nuove azioni (compreso l'eventuale sovrapprezzo), ogni altro termine e condizione dell'aumento di capitale sociale delegato, e ogni altro elemento necessario ed opportuno nei limiti consentiti dalla normativa applicabile e dalle deliberazioni assunte dall'Assemblea straordinaria;
- Il 26 giugno 2025, il Consiglio di Amministrazione, in esecuzione totale della delega ricevuta dall'Assemblea degli azionisti del 17 aprile 2025, ha deliberato l'aumento di capitale della Banca, a pagamento, in una o più volte e in via scindibile, per un importo nominale massimo complessivo di Euro 13.194.910.000, oltre sovrapprezzo, con emissione di un massimo di n. 2.230.000.000 azioni ordinarie, con godimento regolare e aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione alla data di emissione, da quotarsi sul mercato regolamentato e gestito da Borsa Italiana - Euronext Milan e da liberarsi mediante conferimento in natura, in quanto a servizio dell'OPAS Mediobanca, e dunque riservata ai titolari di azioni Mediobanca con esclusione del diritto di opzione;
- Il 15 settembre 2025, a fronte delle n. 506.633.074 azioni ordinarie di Mediobanca apportate all'OPAS Mediobanca, in esecuzione della delega conferita al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea degli azionisti del 17 aprile 2025 e della relativa deliberazione del Consiglio del 26 giugno 2025, la Società ha emesso n. 1.283.301.577 azioni ordinarie, prive di valore nominale, aventi godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni BMPS in circolazione alla data di emissione. Il capitale sociale è stato quindi aumentato da Euro 7.453.450.788,44 ad Euro 15.046.746.219,55, suddiviso in n. 2.542.991.283 azioni prive di indicazione del valore nominale;
- Il 29 settembre 2025 all'esito della riapertura dei termini dell'OPAS Mediobanca e a fronte dell'apporto in adesione all'OPAS di n. 195.588.985 azioni ordinarie di Mediobanca, BMPS ha emesso ulteriori n. 495.426.900 azioni ordinarie, prive di valore nominale, aventi godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni BMPS in circolazione alla data di emissione.

Il capitale sociale è stato quindi aumentato da Euro 15.046.746.219,55 ad Euro 17.978.187.186,85, suddiviso in n. 3.038.418.183 azioni ordinarie prive di indicazione del valore nominale.

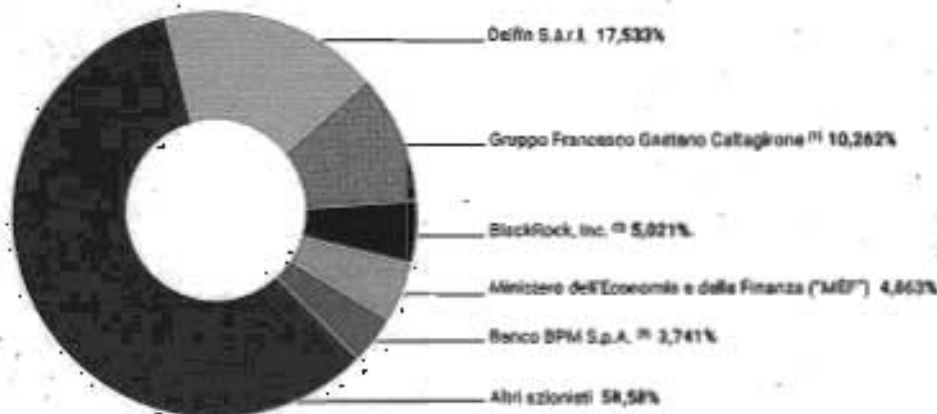
Ulteriori informazioni relative all'OPAS Mediobanca sono consultabili nel sito internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Investor Relations - Offerta Pubblica di Scambio Totalitaria Volontaria.

#### b. Restrizioni al trasferimento di titoli (ex art. 123-bis, comma 1, lettera b), TUF)

Le norme statutarie vigenti non prevedono restrizioni al trasferimento dei titoli.

#### c. Partecipazioni rilevanti nel capitale (ex art. 123-bis, comma 1, lettera c), TUF)

Si forniscono le informazioni risultanti dalle comunicazioni ricevute dalla Banca ai sensi della normativa vigente (art. 120 TUF e art. 117 e seguenti del Regolamento Emittenti Consob) ed in base alle altre informazioni a disposizione, nonché di quanto risultante dal sito istituzionale della Consob, sui soggetti che possiedono, direttamente e/o indirettamente, azioni ordinarie rappresentative di una percentuale superiore al 3% dei diritti di voto sul capitale sociale dell'Emittente e che non ricadono nei casi di esenzione previsti dall'articolo 119-bis del Regolamento Emittenti Consob.



**Note:**

<sup>(1)</sup> Partecipazioni e diritti di voto detenuti tramite n. 24 società.

<sup>(2)</sup> Partecipazioni e diritti di voto detenuti a titolo di "gestione non discrezionale del risparmio" tramite n. 15 società facenti parte del Gruppo BlackRock così come segnalato tramite Modello 130/A del 13 novembre 2025.

<sup>(3)</sup> Partecipazioni e diritti di voto detenuti anche tramite Anima Holding S.p.A. e Banco BPM Vita S.p.A.

L'aggiornamento dei dati relativi ai principali azionisti della Banca è consultabile nel sito internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Corporate Governance - Azionariato/Investor Relations - Azionariato e Titolo.

#### d. Titoli che conferiscono diritti speciali (ex art. 123-bis, comma 1, lettera d), TUF)

Non sono stati emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo e lo Statuto di BMPS non prevede azioni a voto plurimo o maggiorato.

Fermo quanto precede, alle imprese operanti nel settore finanziario e creditizio è applicabile la disciplina sui poteri speciali dello Stato (cd. golden power), come disciplinati dal D.L. n. 21 del 2012 (convertito in legge n. 56 del 2012) e alla relativa normativa di attuazione (DPCM 179/2020 - art. 8).

#### e. Partecipazione azionaria dei dipendenti: meccanismo di esercizio dei diritti di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera e), TUF)

Nel corso del 2025, non sono stati deliberati dall'Assemblea piani di incentivazione a favore di dipendenti del Gruppo Montepaschi a base azionaria (piani di stock granting), cioè attuabili con l'assegnazione gratuita ai dipendenti di azioni ordinarie BMPS.

Per ulteriori informazioni relative ai contenuti di piani di stock granting, deliberati in precedenza, si rimanda alle informative ex articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob ("Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori") pubblicate nel sito internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Investors - Azionariato e Titolo - Acquisto azioni proprie e stock granting. Si precisa che i citati piani non prevedevano meccanismi di esercizio del diritto di voto da parte dei dipendenti intestatari di azioni BMPS diversi da quelli spettanti agli altri azionisti.

f. Restrizioni al diritto di voto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera f), TUF)

Non esistono restrizioni al diritto di voto.

g. Accordi tra azionisti (ex art. 123-bis, comma 1, lettera g), TUF)

La Banca non è a conoscenza di patti parasociali stipulati in qualunque forma ai sensi dell'articolo 122 del TUF, aventi ad oggetto l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni o al trasferimento delle stesse.

h. Clausole di *change of control* (ex art. 123-bis, comma 1, lettera h), TUF) e disposizioni statutarie in materia di OPA (ex art. 104, comma 1-ter e art. 104-bis, comma 1)

La Banca perfeziona, nello svolgimento della propria attività tipica, accordi di provvista o di commercializzazione di prodotti anche di rilevanza significativa che possono prevedere, secondo le prassi negoziali, effetti/modifiche/estinzione degli stessi in caso di cambiamento di controllo della società contraente.

Viige, fino al 2027, il patto parasociale con AXA relativo alla *joint venture* BMPS-AXA, *partnership* strategica nel *bancassurance* vita e danni e nella previdenza complementare per la distribuzione di prodotti assicurativi tramite la rete commerciale della Banca.

BMPS non ha stipulato nel 2025 accordi di questo tipo significativi a livello consolidato per importo e per effetti.

Lo Statuto di BMPS non contiene disposizioni di deroga alla *passivity rule* (articolo 104, commi 1 e 1-bis del TUF) e alle regole di neutralizzazione (articolo 104-bis, commi 2 e 3 del TUF) previste dal TUF in materia di OPA.

i. Deleghe ad aumentare il capitale sociale e autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie (ex art. 123-bis, comma 1, lettera m), TUF)

Deleghe

Alla data della presente Relazione non sono attribuite deleghe al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile da parte dell'Assemblea degli azionisti, fermo restando quanto descritto con riguardo all'esercizio 2025 nel precedente paragrafo a).

Acquisto di azioni proprie

Non vi sono in essere autorizzazioni assembleari per l'acquisto di azioni proprie ai sensi dell'articolo 2357 del Codice Civile.

l. Attività di direzione e coordinamento (ex art. 2497 e ss. Codice Civile)

BMPS non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'articolo 2497 e seguenti del Codice Civile.

### 3. Compliance



### 3. Compliance

(ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), prima parte TUF)

#### L'adesione al Codice di *Corporate Governance*

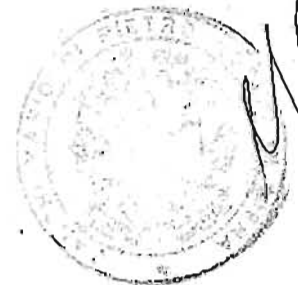
La Banca aderisce al Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, nella versione approvata nel gennaio 2020, consultabile per il pubblico sul sito Internet del Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana alla pagina <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf> nel sito Internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - *Corporate Governance – Modello di Governance*.

L'applicazione delle *best practice* di *governance* definite dai Principi e dalle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e delle ulteriori Raccomandazioni annuali ricevute dal Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, integra i dettati della vigente normativa civilistica e di vigilanza bancaria e finanziaria.

Il governo societario adottato si articola in norme e strutture tra loro coordinate in modo funzionale allo svolgimento dell'attività della Banca e al perseguimento delle sue strategie orientate allo sviluppo sostenibile, attraverso una trasparente ed accurata gestione dei rapporti interni tra i diversi organi e le funzioni della Società e, tra quest'ultima e i propri azionisti, investitori e gli altri *stakeholder* rilevanti per la Banca (quali, ad esempio le persone, le imprese e le loro comunità di riferimento, i dipendenti e i fornitori).

L'adesione della Banca al Codice di *Corporate Governance*, con una completa applicazione dei Principi e delle Raccomandazioni del Codice e del Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, si sostanzia nell'equilibrata composizione degli organi societari, nell'appropriato bilanciamento dei poteri, nella chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, nonché nella prevenzione dei conflitti di interesse e poggia i suoi fondamentali organizzativi sull'efficacia dei controlli, sull'individuazione e presidio di tutti i rischi aziendali, sull'adeguatezza dei flussi informativi e sulla responsabilità sociale d'impresa e della sua Sostenibilità.

Né BMPS, né le sue controllate aventi rilevanza strategica, sono soggette a disposizioni di legge non italiane che influenzano la struttura di *corporate governance* della stessa BMPS.



## Considerazioni sulla lettera del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance

Con lettera del 18 dicembre 2025, il Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance ha comunicato alle società quotate i risultati del monitoraggio sull'applicazione del Codice di Corporate Governance emersi dall'analisi delle relazioni sul governo societario pubblicate dagli emittenti nel 2025 ("Rapporto 2025"), formulando alcune Raccomandazioni per il 2026 ("Raccomandazioni per il 2026").

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 10 marzo 2026, con il supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità, ha confermato la coerenza sostanziale del modello di governo societario adottato dalla Banca ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, anche sulla base dell'analisi condotta sul Rapporto 2025 e delle indicazioni contenute nelle Raccomandazioni per il 2026, i cui esiti sono riportati nelle specifiche Sezioni della Relazione sottoidicate:

Raccomandazioni per il 2026	Esiti analisi
<p><b>Misurabilità delle componenti della politica per la remunerazione</b></p> <p>Il Comitato per temi invita le società quotate a esaminare la propria politica per la remunerazione che saranno sottoposte al voto assembleare a partire dal 2026 al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verificare l'esistenza di previsioni circa possibili erogazioni straordinarie e/o possibili indennità di fine carica per gli amministratori esecutivi;</li> <li>• valutare l'adeguatezza di tali previsioni rispetto al principio di misurabilità raccomandato dal Codice e, in caso di valutazione negativa, integrare tali previsioni con limiti massimi e chiari parametri di riferimento;</li> <li>• sullo svolgimento di quiz/analisi, tenere conto delle eventuali usanze esplicitate presentate su questi temi dagli investitori rilevanti in occasione del voto assembleare sulla politica e/o durante le occasioni di dialogo extra-assembleare.</li> </ul> <p>Il Comitato invita gli organi di amministrazione a dare corso di tale verifica e delle eventuali iniziative intraprese per la modifica della politica per la remunerazione nella prossima relazione sul governo societario.</p>	<p>Si veda la Sezione 8 "Remunerazione degli amministratori" e Relazione sulla Politica di Remunerazione – Comitato Remunerazione" e la "Relazione sulla Politica di Remunerazione" pubblicata nel sito internet <a href="http://www.pubblomb.it">www.pubblomb.it</a> - Remunerazione.</p>
<p><b>Lo sviluppo del dialogo con gli altri stakeholder rilevanti (in d.c. diversi dagli azionisti)</b></p> <p>Il Comitato per temi invita le società di grandi dimensioni ad adottare, nel corso dell'esercizio 2026, una politica di dialogo con gli altri stakeholder rilevanti per la società (ovvero a regolare della politica rivolta alla generalità degli azionisti).</p> <p><b>La politica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificare i criteri per individuare le categorie di altri stakeholder rilevanti per la società, adottando modalità adeguate per la comunicazione con i destinatari del dialogo;</li> <li>• individuare i soggetti e le funzioni aziendali cui è delegata la gestione del dialogo;</li> <li>• identificare specifiche aree tematiche di interesse per il dialogo con gli altri stakeholder rilevanti per la società;</li> <li>• attribuire al Presidente dell'organo di amministrazione il compito di assicurare che l'organo stesso sia adeguatamente informato sullo sviluppo e sui contenuti significativi del dialogo intertenuto con gli altri stakeholder rilevanti per la società.</li> </ul> <p>Il Comitato invita gli organi di amministrazione a fornire nella prossima relazione sul governo societario l'informazione sulle iniziative intraprese e nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel 2027 una adeguata informazione sulla politica e sulla effettiva attività di dialogo svolta con gli altri stakeholder rilevanti per la società, riportando i nomi oggetto del dialogo e le eventuali iniziative intraprese della società a seguito del dialogo.</p>	<p>Con riguardo al percorso avviato dalla Banca per l'engagement dagli stakeholder (diversi dagli azionisti), si veda la Sezione 12 "Rapporti con gli azionisti e gli altri stakeholder rilevanti".</p>

## 4. Consiglio di Amministrazione



## 4. Consiglio di Amministrazione

### 4.1 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione guida la Banca perseguendone il Successo Sostenibile, con l'obiettivo di migliorare nel lungo termine i risultati economici e gli impatti sociali e ambientali delle attività svolte dalla Banca e dal Gruppo.

Il Consiglio esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nel rispetto delle competenze riservate all'Assemblea degli azionisti e di quelle allo stesso attribuite in forza di disposizioni di legge, regolamentari, dello Statuto, del proprio Regolamento interno, secondo l'articolazione delle facoltà delegate dallo stesso Consiglio, e, in generale, sulla base delle prerogative di proposta affidate al Presidente, all'Amministratore Delegato (se nominato) e al Direttore Generale.

Svolge le proprie funzioni con il supporto dei Comitati Endoconsigliari - Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato Operazione con Parti correlate e Comitato IT e Digitalizzazione - per le materie ad essi riservate dai rispettivi regolamenti e dalla normativa applicabile.

#### Poteri esclusivi del Consiglio

I principali poteri esercitati in via esclusiva (non delegabile) dal Consiglio sono riconducibili ai seguenti ambiti di responsabilità e funzioni:

- |  |   |
|--|---|
| <b>Strategie, modello di business</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>definisce e approva il modello di business, le linee strategiche della Banca e del Gruppo, i relativi piani industriali, finanziari e le operazioni strategiche, integrati con i profili di Sostenibilità ambientale, sociale e di governance rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine ed il perseguimento di un Successo Sostenibile che tenga conto degli interessi degli stakeholder rilevanti per la Società (si vedano anche le Sezioni, 1, 8 e 9.2).</li> </ul>  |
| <b>Gestione dei rischi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>formalizza il quadro di riferimento per la determinazione del <i>Risk Appetite Framework</i> ("RAF") cioè della propensione al rischio, delle soglie di tolleranza, dei limiti di rischio, delle politiche di governo dei rischi (rilevazione, gestione e valutazione dinamica nel tempo) e i processi di riferimento in coerenza con il livello massimo di rischio assumibile, il modello di business ed il piano strategico approvato (sul tema si rinvia alla Sezione 9.2).</li> </ul>  |
| <b>Assetto organizzativo e di governo societario</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>determina i principi per l'assetto generale della Banca, ne approva (e modifica) la struttura organizzativa, i principali regolamenti interni, vigilando sulla loro adeguatezza nel tempo; assicura nel continuo che i compiti e le responsabilità siano allocati in modo chiaro ed appropriato, attraverso la definizione del modello organizzativo generale e di appositi meccanismi di delega; esprime gli indirizzi generali per l'assetto e per il funzionamento del Gruppo bancario, determinando i criteri per il coordinamento e per la direzione delle società controllate facenti parte dello stesso Gruppo bancario, nonché per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia;</li> <li>elegge, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, il Presidente e uno o due Vice Presidenti, di cui uno con funzioni vicarie;</li> <li>può nominare uno o più Amministratori Delegati, definendone i poteri e la relativa remunerazione (si veda la sezione 4.6);</li> <li>costituisce i Comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio (per i Comitati Endoconsigliari previsti dall'art. 17 dello Statuto: Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato IT e Digitalizzazione e Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate si rinvia alle Sezioni 5, 7, 8, 9 e 10);</li> </ul> |

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delibera la nomina e la revoca del Direttore Generale e di uno o più Vice Direttori Generali (tra i quali l'eventuale Vice Direttore Generale Vicario) e dei Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità, di controllo dei rischi e di antiriciclaggio (sentito il Collegio Sindacale), adottando ogni provvedimento sul loro stato giuridico ed economico, nonché la nomina dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali, come definiti dalla normativa pro-tempore vigente<sup>6</sup>, per cui sia richiesta la nomina da parte del Consiglio;</li> <li>• delibera la nomina e la revoca (su proposta del Direttore Generale, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale), del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, conferendogli adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti attribuiti ai sensi di legge;</li> <li>• delibera la nomina e la revoca del Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sulla base dei criteri di legge.</li> </ul>
<b>Controlli interni e di gestione del rischi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definisce e approva le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni verificandone adeguatezza, coerenza, funzionalità, efficienza ed efficacia nel rispetto della normativa anche di vigilanza applicabile, in coerenza con il piano strategico, il RAF, l'ICAAP/ILAAP<sup>7</sup> e il budget, adottando tempestive misure correttive nel caso emergano carenze e anomalie (sul tema si rinvia alla Sezione 9).</li> </ul>
<b>Operazioni rilevanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delibera in merito alle operazioni della Banca e, in qualità di Capogruppo, delle sue controllate (in questo caso attraverso lo strumento del "parere preventivo della Capogruppo") riguardanti materie rilevanti<sup>8</sup> (che abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario, che comportino l'assunzione di rischi aggiuntivi e per tutte le altre materie disciplinate/individuate come tali dallo Statuto della Banca e delle società controllate e dalla normativa di Gruppo)<sup>9</sup>;</li> <li>• delibera le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero di minore rilevanza rientranti nelle proprie competenze (sul tema si rinvia alla Sezione 10).</li> </ul>
<b>Reporting e flussi informativi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitora periodicamente la corretta e coerente attuazione delle linee strategiche e del piano industriale in relazione all'evoluzione della gestione aziendale e del contesto esterno di riferimento quali lo scenario competitivo e regolamentare; con cadenza almeno trimestrale, anche in occasione della presentazione dei dati economici della Società e del Gruppo, valuta il generale andamento della gestione, sulla base dell'informativa ricevuta dagli organi delegati e in particolare dall'Amministratore Delegato e del raffronto dei risultati conseguiti con quelli programmati;</li> <li>• ha la responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo;</li> <li>• approva il sistema contabile e di rendicontazione (sul tema si rinvia alla Sezione 9.7);</li> <li>• redige il progetto di bilancio (che comprende la Rendicontazione di Sostenibilità) da sottoporre all'Assemblea degli azionisti.</li> </ul>
<b>Politiche di remunerazione e incentivazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• predisporre le politiche di remunerazione e incentivazione per il personale della Banca e del Gruppo, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti;</li> <li>• determina (sentito il parere del Collegio Sindacale) la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto, compresi tra questi quegli amministratori che fanno parte dei Comitati Endoconsiliari, fatta peraltro salva la facoltà dell'Assemblea di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>

6 Ai sensi del Decreto MEF n. 169/2020 i «responsabili delle principali funzioni aziendali» sono i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna (come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 del TUB) e il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società (Chief Financial Officer), nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis del TUF.

7 ICAAP - Internal Capital Adequacy Assessment Process, ILAAP - Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

8 Lo Statuto della Banca (articolo 17, comma 1) riserva in particolare al Consiglio la facoltà di deliberare le fusioni per incorporazione di società interamente possedute o detenute con una quota di almeno il 90% del capitale (cfr. articoli 2365, 2505 e 2505-bis Codice Civile), oltre alla istituzione e soppressione di sedi secondarie e agli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative, compete inoltre al Consiglio deliberare l'assunzione e la dismissione di partecipazioni strategiche o che comportino la variazione del Gruppo bancario, ovvero di stati di azienda.

9 Il "Regolamento di governo operativo del Gruppo" approvato dal Consiglio di Amministrazione regola, in stretta sinergia con la restante normativa interna, le responsabilità strategiche ed operative della Capogruppo e delle società del Gruppo sui processi aziendali, i relativi meccanismi di funzionamento e la circolazione dei flussi informativi, allo scopo di assicurare il raggiungimento degli obiettivi comuni, nel rispetto dell'autonomia giuridica delle società del Gruppo e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle medesime.

#### Informazione al pubblico e dialogo con azionisti e altri Stakeholder

- supervisiona il processo di informazione al pubblico e di comunicazione delle informazioni societarie della Banca e del Gruppo in particolare con riferimento alle informazioni di natura privilegiata e promuove nelle forme più opportune il dialogo con gli azionisti e gli altri stakeholder rilevanti per la Banca, tenendo conto delle regole e dei criteri definiti dalla normativa azionaria deliberata, dal proprio Regolamento interno e dalla specifica Politica di dialogo con gli azionisti e investitori della Banca attuali e potenziali (cfr. le Sezioni 1, 5 e 12).

### Le attività del 2025

Nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione ha esercitato le proprie facoltà, con il supporto dei Comitati Endo-consiliari per le materie di rispettiva competenza, come descritto nelle Sezioni della Relazione soprariindicate.

### Le riunioni del Consiglio di Amministrazione nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni programmate, il Consiglio si riunisce, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di competenza.

### Adunanze del Consiglio di Amministrazione nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni consiliari dell'esercizio 2025 sono riportate nella Sezione Tabelle - Tabella n. 1 - Struttura del Consiglio di Amministrazione (1° gennaio - 31 dicembre 2025).

#### 4.2 Nomina e sostituzione (ex art. 123-bis, comma 1, lettera l), TUF)

Il Consiglio di Amministrazione è nominato dall'Assemblea ordinaria, che ne determina il numero dei componenti, compreso tra un minimo di nove e un massimo di quindici, sulla base di liste di candidati presentate dai soci o dal Consiglio di Amministrazione uscente, secondo quanto previsto dall'art. 15 dello Statuto, così come modificato con deliberazione dell'Assemblea straordinaria del 4 febbraio 2026.

Gli amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.<sup>10</sup>

Compete all'Assemblea l'eventuale revoca dall'incarico di amministratore, salvo il diritto di quest'ultimo al risarcimento dei danni, se la revoca avviene senza giusta causa.

Nel caso di cessazione della maggioranza degli amministratori, deve intendersi dimissionario l'intero Consiglio di Amministrazione con effetto dal momento della ricostituzione del nuovo organo collegiale.

#### Modalità di presentazione delle liste dei candidati

Le liste di candidati alla carica di amministratore possono essere presentate dai soci che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno l'1% del capitale della Banca avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria (ovvero la diversa percentuale applicabile ai sensi delle vigenti disposizioni). La quota di partecipazione minima richiesta per la presentazione delle liste dei candidati per l'elezione degli organi di amministrazione e controllo di BMPS, individuata dalla Consob per l'esercizio 2026 è pari all'0,50% del capitale sociale della Banca (Determinazione Dirigenziale Consob n. 155 del 27 gennaio 2026).

Ogni socio può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista, indicando possibilmente un numero di candidati superiore a quelli da eleggere, al fine di poter disporre di eventuali candidati cui poter riferirsi in caso di cooptazione in corso di mandato. Ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Il Consiglio di Amministrazione uscente può presentare una propria lista di candidati per l'elezione del Consiglio di Amministrazione ("Lista del Consiglio"), per la quale la normativa applicabile (art. 147-ter.1 del TUF) prevede specifici criteri di formazione, presentazione e votazione: la Lista del Consiglio, approvata con la maggioranza dei 2/3 dei componenti del Consiglio uscente, deve essere composta da un numero di candidati pari al numero degli amministratori da eleggere maggiorato di un terzo e pubblicata entro il termine di quaranta giorni prima dell'Assemblea. In linea con la migliore prassi di mercato che si registra tra gli intermediari italiani di dimensioni rilevanti, un apposito regolamento, adottato dal Consiglio nel gennaio 2026, formalizza specifiche regole di governance per garantire la massima trasparenza e documentabilità nella gestione del processo di formazione e presentazione della Lista del Consiglio e la partecipazione di tutti gli amministratori nella formazione delle decisioni consiliari riguardanti la definizione della Lista del Consiglio.

Inoltre, tutte le liste dei candidati presentate per il rinnovo del Consiglio, devono rispettare i criteri indicati dall'articolo 15 dello Statuto affinché nella composizione del nuovo Consiglio sia:

- assicurato l'equilibrio tra i generi e perciò le liste devono contenere candidati di genere diverso nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente in materia<sup>11</sup>;
- garantita un'adeguata presenza di amministratori in possesso di requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari pro-tempore vigenti e gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance<sup>12</sup>, assicurata dalla specifica indicazione della presenza in ciascuna lista di candidati in possesso dei requisiti di indipendenza pari ad almeno due candidati, ovvero l'unico candidato o, nel caso di liste con un numero superiore a sei candidati, almeno un terzo<sup>13</sup>, ovvero la maggiore percentuale prevista dalle disposizioni di legge, regolamentari e dal Codice di Corporate Governance, pro-tempore vigenti.

L'avviso di convocazione dell'Assemblea indica, di volta in volta, il termine entro il quale depositare le liste di candidati presso la Società e quello della loro successiva pubblicazione, oltre alla documentazione da presentare alla Società unitamente alle liste, richiesta dalla normativa, anche regolamentare, pro-tempore vigente. La mancanza di documentazione relativa al singolo candidato di una lista non comporta automaticamente l'esclusione dell'intera lista, bensì del candidato in questione.

<sup>10</sup> L'Assemblea del 4 febbraio 2026 ha eliminato il limite di tre mandati successivi al primo per la rieleggibilità degli amministratori di BMPS, che era previsto dall'art. 15 comma 1 dello Statuto della Banca.

<sup>11</sup> La normativa in materia di equilibrio tra generi (articoli 147-ter del TUF e Art. 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti Consob) riserva al genere meno rappresentato una quota di almeno due quinti dei componenti dell'organo.

<sup>12</sup> Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale sono i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 147-ter e dall'art. 148, comma 3, del TUF, dall'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

<sup>13</sup> Numero arrotondato per eccesso.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni statutarie non possono essere votate.

## Meccanismo di elezione degli amministratori

Ogni avente diritto al voto può votare una sola lista, fermo quanto precisato nel seguito:

Per l'elezione degli amministratori, fatti salvi gli ulteriori obblighi e limiti previsti dalla normativa vigente nel caso di partecipazione al voto della Lista del Consiglio uscente, si procede con applicazione del metodo dei quozienti come di seguito descritto.

I voti ottenuti da ciascuna delle liste sono divisi per uno, due, tre, quattro e così via fino al numero di consiglieri da eleggere e i quozienti così ottenuti sono assegnati ai candidati di ciascuna di lista, secondo l'ordine progressivo di elencazione.

Sulla base dei quozienti così attribuiti i candidati vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente. Si considerano eletti i primi candidati fino a concorrenza del numero dei componenti da eleggere, fermo restando che dalla lista giunta prima per numero di voti va tratto almeno un numero di consiglieri pari alla metà più uno degli amministratori da eleggere, ovvero il minor numero di candidati indicati in tale lista. In ogni caso, dalla lista o dalle liste di minoranza vanno tratti almeno due amministratori.

Se la lista che avrà ottenuto la maggioranza dei voti espressi risulta quella presentata dal Consiglio di Amministrazione uscente, i consiglieri spettanti alla seconda lista e alla terza lista per numero di voti ottenuti sono individuati, fermo restando il limite massimo della metà meno uno degli amministratori da eleggere, con le seguenti modalità:

- i. qualora il totale dei voti raccolti in assemblea dalle altre liste, in numero non superiore a due in ordine di consensi raccolti, non sia superiore al 20% del totale dei voti espressi, le predette liste concorrono alla ripartizione dei posti in Consiglio in proporzione ai voti da ciascuna riportati in assemblea e comunque per un numero complessivo di componenti non inferiore al 20% del totale dei componenti dello stesso organo;
- ii. qualora il totale dei voti raccolti in assemblea dalle altre liste, in numero non superiore a due in ordine di consensi raccolti, sia superiore al 20% del totale dei voti espressi, i componenti del nuovo Consiglio di competenza delle minoranze sono assegnati proporzionalmente ai voti ottenuti dalle liste di minoranza che hanno conseguito una percentuale di voti non inferiore al 3%. Ai fini del computo del riparto dei consiglieri spettanti come sopra indicato, i voti delle liste che hanno ottenuto una percentuale di voti inferiore al 3% sono assegnati proporzionalmente ai voti ottenuti dalle liste di minoranza che hanno superato detta soglia.

Nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulta eletto il candidato della lista che non abbia ancora eletto alcun amministratore o che abbia eletto il minor numero di amministratori.

Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un amministratore ovvero tutte abbiano eletto lo stesso numero di amministratori, risulta eletto il candidato appartenente alla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti.

In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procede a nuova votazione da parte dell'intera Assemblea risultando eletto il candidato che ottenga la maggioranza semplice dei voti.

Lo Statuto precisa inoltre, in conformità alla normativa regolamentare applicabile (art. 144-*quater*.1, comma 3 del Regolamento Emittenti Consob), che, per il caso in cui, oltre alla votazione sulle liste di candidati, sia necessario dar seguito anche alla votazione individuale sui singoli nominativi compresi nella Lista del Consiglio (cioè nell'ipotesi in cui la Lista del Consiglio abbia ottenuto il maggior numero di voti), a tale votazione individuale possono partecipare tutti i soci partecipanti all'Assemblea, inclusi quelli che, non hanno in precedenza votato a favore della Lista del Consiglio uscente, o si sono astenuti o non hanno partecipato al voto.

In conformità alle previsioni di cui all'art. 147-*ter*. 1 del TUF, all'esito della votazione individuale sui singoli nominativi compresi nella Lista del Consiglio risulteranno eletti i candidati di tale lista che abbiano ottenuto i maggiori suffragi, in ragione dei posti da assegnare; in caso di parità tra candidati si procederà in base all'ordine progressivo con il quale i medesimi sono elencati nella Lista del Consiglio.

## Rappresentanza delle minoranze

L'applicazione delle clausole statutarie sopra descritte, in conformità alla normativa vigente in materia consente di garantire alla/e lista/e di minoranza almeno due amministratori e, comunque, anche in deroga a quanto precede, almeno un amministratore deve essere tratto dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

Ai fini del riparto degli amministratori da eleggere, lo Statuto non contiene clausole di esclusione delle liste che non hanno

ottenuto una percentuale di voti almeno pari alla metà di quella richiesta dallo Statuto per la presentazione delle stesse liste (nell'attualità, lo 0,5% del capitale della Banca avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria, ai sensi della Determinazione Dirigenziale Consob n. 155 del 27 gennaio 2026).

### Amministratori indipendenti

Qualora, all'esito della votazione, non risulti nominato almeno un terzo (ovvero la maggiore percentuale prevista dalle disposizioni di legge, regolamentari e dal Codice di Corporate Governance pro-tempore vigenti) degli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa, si procede alla sostituzione del numero necessario dei candidati non indipendenti risultati ultimi tra gli eletti con i candidati indipendenti - tratti dalle medesime liste alle quali appartenevano i candidati sostituiti - che abbiano ottenuto il quoziente più elevato.

Il candidato sostituito per consentire la nomina del numero minimo di amministratori indipendenti non potrà in ogni caso essere l'amministratore tratto dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista che ha ottenuto la maggioranza dei voti; in tal caso, a essere sostituito sarà il candidato non indipendente risultato penultimo per quoziente conseguito.

### Equilibrio di genere

Se l'applicazione delle procedure che precedono non consente il rispetto della normativa pro-tempore vigente in materia di equilibrio tra i generi, viene calcolato il quoziente di voti da attribuire a ciascun candidato tratto dalle liste, dividendo il numero di voti ottenuti da ciascuna lista per il numero d'ordine progressivo di presentazione di ciascuno dei detti candidati; il candidato del genere più rappresentato con il quoziente più basso tra i candidati tratti da tutte le liste è sostituito dall'appartenente al genere meno rappresentato che avrà ottenuto il quoziente più elevato nella stessa lista del candidato sostituito. Nel caso in cui candidati di diverse liste abbiano ottenuto lo stesso quoziente, verrà sostituito il candidato della lista dalla quale è tratto il maggior numero di amministratori ovvero, in subordine, il candidato tratto dalla lista che abbia ottenuto il minor numero di voti ovvero, in caso di parità di voti, il candidato che ottenga meno voti da parte dell'Assemblea in un'apposta votazione.

### Meccanismo suppletivo di nomina

Qualora, applicando i procedimenti di cui sopra, per mancanza di sostituti indipendenti o del genere meno rappresentato, non fosse eletto il numero di amministratori necessario per rispettare la quota minima di amministratori indipendenti e di amministratori del genere meno rappresentato, l'Assemblea provvederà alla elezione degli amministratori mancanti con delibera approvata a maggioranza semplice sulla base di candidatura proposta, seduta stante, prioritariamente dai soggetti che abbiano presentato la lista cui appartiene il candidato o i candidati da sostituire.

Per la nomina degli amministratori, per qualsiasi ragione non nominati secondo il procedimento sopra descritto, l'Assemblea delibera ai sensi e con le maggioranze di legge, fermo restando il rispetto dei criteri previsti dalla normativa pro-tempore vigente e dallo Statuto in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi.

### Sostituzione degli amministratori nel corso del mandato

Nel caso di sostituzione di un amministratore nel corso del mandato, non trova applicazione il meccanismo del voto di lista previsto per il rinnovo del Consiglio e la relativa nomina può essere deliberata con deliberazione assunta dall'Assemblea degli azionisti ovvero mediante cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, sempre comunque assicurando il rispetto dei principi di rappresentanza delle minoranze, dell'equilibrio di genere e dei Requisiti di Idoneità (compresi i requisiti di indipendenza) richiesti e della coerenza tra la composizione complessiva qualitativa ritenuta ottimale ex ante contenuta negli Orientamenti del Consiglio e quella effettiva risultante dal processo di nomina con particolare riguardo all'apporto di competenze, professionalità e ai requisiti di diversità.

Il processo di nomina nel corso del mandato prevede l'attivazione del "Piani di Successione" degli amministratori adottati dalla Banca per le posizioni di Amministratore Delegato/Presidente/amministratori non esecutivi e/o indipendenti, per i quali si rinvia alla Sezione 7 della Relazione.

In caso di cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, fermo restando il rispetto dei criteri previsti dalla normativa pro-tempore vigente e dallo Statuto in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi, il Consiglio di Amministrazione procede alla nomina del soggetto da cooptare nel modo che segue, come indicato nell'art. 15 dello Statuto, così come modificato dall'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2026:

- a. qualora si tratti della sostituzione di un amministratore eletto nella lista da cui è stata tratta la maggioranza del consiglio, scegliendo liberamente il candidato più adatto, in relazione alle conoscenze, competenze ed esperienze ritenute

necessarie dal Consiglio, alla data della cooptazione;

- b. qualora si tratti della sostituzione di amministratori eletti in una lista che abbia espresso una minoranza del consiglio, scegliendo il primo candidato tra quelli non eletti o, in caso di impossibilità per qualsivoglia ragione, procedendo a scorrimento tra i medesimi non eletti;
- c. laddove non vi siano candidati disponibili nella lista di minoranza che ha espresso l'amministratore cessato, scegliendolo nelle eventuali altre liste di minoranza a suo tempo presentate sempre seguendo il medesimo criterio a scorrimento;
- d. laddove anche il criterio di cui alla lettera (c) che precede non possa essere applicato, il Consiglio di Amministrazione potrà scegliere il soggetto cooptato - avente le conoscenze, competenze ed esperienze ritenute necessarie dal Consiglio di Amministrazione, alla data della cooptazione - al di fuori delle liste a suo tempo presentate, nel rispetto dei criteri previsti dalla normativa *pro-tempore* vigente e dallo Statuto in materia di amministratori indipendenti e di equilibrio tra generi.

### Assemblea del 20 aprile 2023 – rinnovo degli organi sociali per il triennio 2023-2025

In linea con le Disposizioni di Vigilanza e con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance (Racc. 23), in occasione dell'Assemblea di rinnovo degli Organi Sociali del 20 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione uscente, con il supporto del Comitato Nomine e tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione periodica condotta dall'organo consiliare, ha approvato in data 19 gennaio 2023 il documento "Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. agli azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione" - gli "Orientamenti del Consiglio".

Gli Orientamenti del Consiglio uscente sono stati pubblicati nel sito internet della Società in data 2 marzo 2023, quindi con un congruo anticipo rispetto la data dell'Assemblea, al fine di facilitare gli azionisti nella selezione dei candidati alla carica di amministratore da inserire nelle liste da presentare all'Assemblea, allo scopo di favorire la nomina di un nuovo Consiglio con una composizione quantitativa e qualitativa ritenuta adeguata nella dimensione e con la presenza diversificata di figure manageriali e professionali ritenuta necessaria per la sana e prudente gestione della Banca e in linea con i suoi obiettivi strategici.

Nelle relazioni illustrative del Consiglio di Amministrazione redatte ai sensi dell'articolo 125-ter del TUF con riguardo agli argomenti posti all'ordine del giorno dell'Assemblea del 20 aprile 2023<sup>14</sup>, gli azionisti sono stati invitati a presentare candidature coerenti con le raccomandazioni contenute negli Orientamenti del Consiglio ai fini della formazione di liste di candidati (fatta salva ovviamente la possibilità per gli stessi azionisti di svolgere proprie autonome valutazioni) motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio. È stato altresì chiesto agli azionisti di indicare il candidato prescelto alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In tale occasione, gli azionisti hanno presentato tre liste di candidati alla carica di amministratore della Banca.

Nel rispetto dei criteri indicati dalle previsioni statutarie, normative e regolamentari, applicati per assicurare la presenza di amministratori espressi dai soci di minoranza, la diversità dei generi e le quote minime di amministratori indipendenti, sono risultati eletti componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione i dodici candidati della lista di maggioranza presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ("MEF") (Lista n. 1) e i tre candidati della lista di minoranza risultata seconda per numero di voti presentata da investitori istituzionali (Lista n. 2), come si evince dalle informazioni riportate nella seguente tabella.

<sup>14</sup> "Nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2023-2024-2025; deliberazioni inerenti e conseguenti" (punto n. 6 dell'ordine del giorno assembleare) e "Scelta, tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dei Vice Presidenti nel numero determinato dall'Assemblea; deliberazioni inerenti e conseguenti" (punto n. 7 dell'ordine del giorno assembleare).

Riepilogo dei dettagli relativi alle deliberazioni assunte dall'Assemblea del 20 aprile 2023 con riguardo alle tre liste di candidati presentate dagli azionisti per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Lista di candidati <sup>15</sup>	Soci di riferimento	Candidati	Voti ottenuti dalla lista in sede di deliberazione assembleare e relativa elezione
Lista n. 1 Lista di maggioranza <sup>16</sup>	Ministero dell'Economia e delle Finanze titolare di n. 809.130.220 azioni (64,23% del capitale sociale).	Maione Nicola, Lovaglio Luigi, Lucantoni Paola, Negri-Clementi Anna Paola, Martiniello Laura, Visconti Donatella, Braccadoro Gianluca, Foti Belligambi Lucia, Lombardi Domenico, Fabris De Fabris Paolo, Sala Renato e Di Stefano Stefano <sup>17</sup> .	n. 840.898.303 voti, pari al 80,977787% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 66,754400% del capitale sociale. Tutti i candidati sono stati eletti.
Lista n. 2 Lista di minoranza <sup>18</sup>	Lista presentata da gestori di fondi di investimento detentori complessivamente di n. 17.401.244 azioni (1,38139% del capitale sociale).	Giorgino Marco, Barzagli Alessandra, Giuseppina e De Martini Paola.	n. 157.937.995 voti, pari al 15,209294% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 12,537849% del capitale sociale. Tutti i candidati sono stati eletti.
Lista n. 3 Lista di minoranza	Fondazione Monte dei Paschi di Siena, Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa di Risparmio di Forlì, Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze, Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, Fondazione Cassa di Risparmio di Pistoia e Pisa, Fondazione Cassa di Risparmio di Torino, Fondazione di Sardegna, titolari complessivamente di n. 29.037.771 azioni (2,305 % del capitale sociale).	Gabbi Giampaolo, Patrini Donata Paola, Perrone Andrea Paolo, Gugliemetti Antonella.	n. 39.531.994 voti, pari al 3,806897% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 3,138233% del capitale sociale. Nessun candidato è stato eletto.

In data 18 maggio 2023, il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ha accertato in capo a ciascun amministratore il possesso dei Requisiti di Idoneità richiesti per lo svolgimento dell'incarico di consigliere della Banca, nel rispetto del processo descritto nella successiva Sezione 4.3, nonché l'adeguatezza e la coerenza della composizione collettiva del nuovo Consiglio di Amministrazione rispetto alla composizione qualitativa indicata negli Orientamenti del Consiglio uscente, con riguardo all'apporto di competenze manageriali, professionalità, ai requisiti di indipendenza e di diversità, al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi ricoperti e della disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico.

Ulteriori dettagli inerenti alla nomina del Consiglio di Amministrazione eletto per il triennio 2023-2025 dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023 sono consultabili nei documenti pubblicati nel sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Assemblee azionisti e CdA.

<sup>15</sup> In data 27 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza dell'articolo 148, comma 2 del TUF e dell'art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti Consob, considerando quanto raccomandato nella Comunicazione Consob n. DM/9017893 del 26 febbraio 2009, ha valutato la non sussistenza, per quanto a conoscenza della Banca, di rapporti di collegamento di cui alla normativa citata, tra i soggetti che hanno presentato le c.d. "liste di minoranza" per l'elezione del Consiglio di Amministrazione (identificate come Lista n. 2 e Lista n. 3) e il socio di controllo MEF (in possesso di una partecipazione di controllo del capitale sociale della Banca pari al 64,23% del capitale sociale).

<sup>16</sup> In data 17 dicembre 2024, i consiglieri Fabris De Fabris Paolo, Foti Belligambi Lucia, Martiniello Laura, Negri-Clementi Anna Paola e Visconti Donatella hanno rassegnato le dimissioni dall'incarico.

<sup>17</sup> In data 10 febbraio 2026 il consigliere Di Stefano Stefano ha rassegnato le dimissioni dall'incarico.

<sup>18</sup> In data 13 novembre 2023, il consigliere Giorgino Marco ha rassegnato le dimissioni dall'incarico.

### 4.3 Composizione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d) e d-bis), TUF)

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023 nel numero di 15 componenti, per gli esercizi 2023-2024-2025 e quindi fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2025.

L'Assemblea degli azionisti dell'11 aprile 2024, ha nominato Raffaele Orlandi nuovo amministratore della Banca, su proposta di alcuni azionisti di minoranza, in sostituzione del dimissionario Marco Giorgino.

In data 17 dicembre 2024 i consiglieri di amministrazione indipendenti Paolo Fabris De Fabris, Lucia Foti Belligambi, Laura Martiniello, Anna Paola Negri-Clementi e Donatella Visconti, indicati nella Lista n.1 presentata dal MEF in occasione del rinnovo del Consiglio nell'aprile 2023, hanno rassegnato le dimissioni dall'incarico.

L'Assemblea del 17 aprile 2025 ha nominato per il restante periodo del mandato in corso, i cinque amministratori in precedenza nominati per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile dal Consiglio di Amministrazione del 27 dicembre 2024: Alessandro Caltagirone, Elena De Simone, Marcella Panucci, Francesca Paramico Renzulli e Barbara Tadolini.

In data 10 febbraio 2026 il consigliere non indipendente Stefano Di Stefano ha rassegnato le dimissioni dall'incarico.

La seguente tabella riporta la composizione del Consiglio di Amministrazione alla data della Relazione.

Componente	Carica	Componente	Carica
1 Malone Nicola (*)	Presidente	8 Lombardi Domenico (*)	Consigliere Presidente Comitato Norme Componente Comitato Rischi e Sostenibilità Componente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate
2 Brancadoro Gianluca (*)	Vice Presidente Presidente Comitato Remunerazioni	9 Lucantoni Paolo (*)	Consigliere Componente Comitato Rischi e Sostenibilità Componente Comitato IT e Digitalizzazione
3 Lovaglio Luigi	Amministratore Delegato (CEO) Direttore Generale	10 Orlandi Raffaele (*)	Consigliere Presidente Comitato IT e Digitalizzazione Componente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate Componente Comitato Rischi e Sostenibilità
4 Barzagli Alessandra (*)	Consigliere Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità Componente Comitato IT e Digitalizzazione	11 Panucci Marcella (*)	Consigliere Componente Comitato Remunerazioni Presidente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate
5 Caltagirone Alessandro (**)	Consigliere Componente Comitato Norme Componente Comitato Remunerazioni	12 Paramico Renzulli Francesca (*)	Consigliere Componente Comitato Norme Componente Comitato IT e Digitalizzazione
6 De Martini Paola (*)	Consigliere Componente Comitato Norme	13 Sala Renato (*)	Consigliere Componente Comitato Norme Componente Comitato Remunerazioni Componente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate
7 De Simone Elena (**)	Consigliere Componente Comitato Remunerazioni Componente Comitato IT e Digitalizzazione	14 Tadolini Barbara (*)	Consigliere Componente Comitato Rischi e Sostenibilità Componente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto e requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF dall'art. 13 del Decreto MEF n. 143/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(\*\*) Amministratore in possesso unicamente dei requisiti di indipendenza previsti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, sono amministratori non esecutivi, come definiti nella Sezione 4.6.

## I Requisiti di Idoneità degli amministratori della Banca



Al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, tutti gli amministratori devono possedere, a pena di ineleggibilità o decadenza, i "Requisiti di Idoneità" richiesti dalla disciplina per le banche quotate *pro-tempore* vigente<sup>19</sup> per lo svolgimento dell'incarico assunto e dallo Statuto Sociale e quindi possedere requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, soddisfare criteri di correttezza<sup>20</sup> e di competenza<sup>21</sup> e dedicare il tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, nel rispetto dei limiti al cumulo di incarichi prescritti e del cd. divieto di *interlocking* (che vieta di assumere o esercitare cariche di amministratore, sindaco effettivo e direttore generale di imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nel mercato del credito, assicurativo e finanziario).

Tutti gli amministratori devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Specifiche competenze o profili attitudinali sono inoltre richiesti dalle Linee Guida EBA-ESMA e dalla Guida BCE sulla verifica dei requisiti di idoneità. In considerazione del ruolo e dei compiti e della posizione ricoperta da ciascun amministratore (ad es. per il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Considerando la composizione complessiva del Consiglio, almeno un terzo dei componenti devono essere in possesso di requisiti di indipendenza (cd. indipendenza formale) individuati secondo i criteri indicati dall'art. 15 dello Statuto Sociale; inoltre, almeno i due quinti<sup>22</sup> degli amministratori deve appartenere al genere meno rappresentato. Sul tema si rinvia al successivo paragrafo "Requisiti di indipendenza dell'amministratore".

<sup>19</sup> Vedi il quadro normativo e di autoregolamentazione di riferimento per la Banca in materia di Requisiti di Idoneità degli Amministratori e dei Sindaci.

<sup>20</sup> Il criterio di correttezza richiede al Consiglio di considerare, sulla base delle necessarie informazioni rilevanti fornite direttamente dall'esponente e di ogni altra informazione rilevante ragionevolmente reperibile a disposizione della Banca, la condotta personale o professionale anche progressa dell'esponente, nonché ogni altro elemento che possa escludere l'idoneità del soggetto a garantire la sana e prudente gestione della Banca, la salvaguardia della reputazione della stessa e la fiducia del pubblico, quali, quelle rilevabili in ordine ad eventuali gravi condotte tenute nelle relazioni di affari e nei confronti delle Autorità di Vigilanza che siano sfociate in procedimenti giudiziari e/o amministrativi, nonché eventuali sanzioni da queste inflitte e provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte e/o a uffici ricoperti.

<sup>21</sup> Con riguardo al criterio di competenza, il Consiglio valuta l'esperienza dei singoli esponenti in termini di conoscenza teorica, acquisita attraverso studi, formazione e posizioni accademiche, e di esperienza pratica conseguita in precedenti impieghi e incarichi, in entrambi i casi prendendo in considerazione elementi quali-quantitativi rilevanti, tra cui le materie/ambiti e il periodo di tempo in cui è stata maturata detta esperienza, anche ai fini della verifica di adeguatezza e diversificazione complessiva del Consiglio richiesta dalle esigenze gestionali, dalla complessità operativa e dimensionale della Banca, e in funzione dei principali rischi e obiettivi strategici della Banca e della evoluzione del Gruppo Montepaschi.

<sup>22</sup> Soglia minima stabilita dalla normativa in materia di equilibrio di genere in vigore dal 1° gennaio 2020 (articoli 147-ter e 148 del TUF e art. 144-undecies.1 del Regolamento Emissioni Consob) per i componenti gli organi di gestione e controllo delle società quotate. Le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario prevedono che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% del componenti dell'organo (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 50, diversamente, con arrotondamento per eccesso). La Raccomandazione B del Codice prevede che almeno un terzo dei componenti di questi organi sia costituito dal genere meno rappresentato.

### Quadro normativo e di autoregolamentazione di riferimento per la Banca in materia di Requisiti di Idoneità degli Amministratori e dei Sindaci

#### Direttiva CRD

Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (CRR)

Direttiva n. 2454/2022/UE in materia di rendicontazione della sostenibilità aziendale ("Direttiva Sostenibilità" o "CSRD") e D. Lgs. 125/2024 che ha recepito tale Direttiva

art. 26 TUB e Decreto MEF n. 169/2020

art. 147-ter e art. 148, comma 3 del TUF

art. 36 D.L. n. 201/2011, convertito dalla L. n. 214/2011 (cd. divieto di *interlocking*)

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"

"Guida alla verifica dei requisiti di idoneità" della BCE del dicembre 2021

"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

"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" di EBA/ dell'agosto 2023

Guida BCE sui rischi climatici e ambientali: Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa del novembre 2020

Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario e "Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti" emanate da Banca d'Italia con provvedimento del 4 maggio 2021 ("Disposizioni di Vigilanza Procedura Verifica Idoneità")

#### Statuto Sociale

Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance

Regolamento del Consiglio di Amministrazione

"Regolamento interno del processo di autovalutazione" adottato dal Consiglio, "Direttiva in materia di gestione degli adempimenti prescrittivi per la verifica dei requisiti di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali e dei responsabili delle principali funzioni aziendali" ("Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità")

Politica di diversità sulla composizione degli Organi Sociali

Orientamenti sulla composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione/ Collegio Sindacale



## Disponibilità di tempo per lo svolgimento dell'incarico

Nell'ambito della verifica dei Requisiti di Idoneità, il Consiglio di Amministrazione accerta che gli amministratori possano dedicare il tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico assunto nel Consiglio della Banca, e, eventualmente nei Comitati Edoconsillari ("Time Commitment").

Per assicurare che il candidato alla carica di amministratore della Banca possa effettuare le proprie valutazioni con consapevolezza, il Time Commitment viene stimato dal Consiglio di Amministrazione uscente, con il supporto del Comitato Nomine e indicato nel documento sugli Orientamenti del Consiglio sulla composizione qualitativa-quantitativa ideale ex ante, messo a disposizione degli azionisti interzionalisti a presentare all'Assemblea le liste dei candidati alla carica di amministratori in occasione del rinnovo dell'organo consiliare o della presentazione delle candidature in caso di sostituzione di singoli amministratori.

La Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità prevede specifici criteri e la metodologia<sup>22</sup> di riferimento per l'individuazione e l'aggiornamento nel continuo, sia da parte del Consiglio, sia da parte di ciascun amministratore, del Time Commitment, inteso come tempo minimo espresso in giorni lavoro su base annua stimato per lo svolgimento efficace dell'incarico ricoperto.

All'esponente compete la verifica e la dichiarazione della disponibilità del Time Commitment richiesto, con obbligo di comunicare tempestivamente al Consiglio eventuali variazioni che dovessero intervenire nel corso del mandato, connesse ad esempio all'assunzione di nuove cariche sociali o nuove attività quali attività accademiche. Il Consiglio valuta periodicamente l'adeguatezza del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti all'adempimento dell'incarico in BMPS, con facoltà di richiedere loro di rivisitare, se del caso, la disponibilità di tempo.



## Limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dall'amministratore

Con riguardo alla individuazione da parte del Consiglio di specifici orientamenti sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli amministratori richiesta dalla Raccomandazione n. 15 del Codice di Corporate Governance, il Consiglio ha ritenuto di recepire nel proprio Regolamento, i criteri previsti dall'art. 17 del Decreto MEF n. 169/2020 per le banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, quale è BMPS.



## Requisiti di indipendenza dell'amministratore

Secondo i criteri indicati dall'art. 15 dello Statuto Sociale sono considerati amministratori indipendenti i consiglieri che, oltre alla cd. indipendenza di giudizio<sup>23</sup> (richiesta per tutti gli amministratori), risultano in possesso dei requisiti derivanti dalla cd. indipendenza formale, valutata secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari pro-tempore vigenti e gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance e quindi, allo stato, gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF, dall'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance (Raccomandazione 7).

Per individuare le relazioni che possano risultare rilevanti per la verifica del requisito di indipendenza e di indipendenza di giudizio, ciascun amministratore è tenuto a dichiarare, sulla base di apposito questionario, le informazioni riguardanti le situazioni che, a proprio avviso, potrebbero incidere in concreto la propria indipendenza di giudizio, consentendo al Consiglio di assumere le valutazioni e le determinazioni previste dalla normativa applicabile.

Nell'ambito della verifica dei requisiti di indipendenza, il Consiglio valuta in particolare i cd. Rapporti Rilevanti derivanti dalle situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lett. h) del Decreto MEF n. 169/2020 e della Raccomandazione 7 (art. 2) del Codice di Corporate Governance, intesi come le relazioni dirette o indirette<sup>24</sup>, in essere o che l'esponente possa aver intrattenuto nei tre esercizi precedenti all'assunzione dell'incarico, riguardanti rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura commerciale, finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi Esponenti con incarichi esecutivi/il Presidente/Top Management, con le società controllate dalla Banca o i relativi Esponenti con incarichi esecutivi/Presidente, o con un Azionista Significativo della Banca o i relativi Esponenti con incarichi esecutivi/il Presidente/Top management.

<sup>22</sup> Tra i criteri vi è ad es. il tempo necessario stimato per la preparazione della riunione, il ruolo ricoperto dall'esponente, il tempo necessario per l'identificare e la formazione continua e generale.

<sup>24</sup> Indipendenza di giudizio o indipendenza di mind intesa come capacità di agire con autonomia e imparzialità, senza indebite influenze o pressioni esterne e in assenza di situazioni idonee a compromettere l'obiettività e l'imparzialità nei processi decisionali e in grado quindi di pervenire a decisioni fondate, obiettive e indipendenti.

<sup>25</sup> Ad esempio, attraverso società controllate, società collegate, per interposta persona o sulla base di accordi in qualsiasi forma conclusi o in essere 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.

Nella valutazione dei Rapporti Rilevanti il Consiglio, così come indicato nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità, considera, tra le informazioni fornite dall'esponente:

- per i rapporti di natura finanziaria/patrimoniale, inclusi i rapporti creditizi diretti o indiretti<sup>26</sup>: entità e caratteristiche specifiche degli stessi, il peso rispetto al dato di sistema (per le esposizioni creditizie) e la situazione economico-finanziaria del prestatore/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 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 similare;
- la corresponsione attuale o nei precedenti tre esercizi di una significativa remunerazione aggiuntiva da parte della Banca, 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,

tenendo conto delle specifiche soglie di materialità e di significatività definite nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità, al di sotto delle quali si ritiene che si possa ragionevolmente escludere che i Rapporti Rilevanti individuati siano tali da compromettere l'indipendenza dell'esponente e delle soglie di tolleranza, oltre le quali i rapporti stessi siano da considerare invece rilevanti a tal fine.

Per ulteriori dettagli sulle verifiche dei requisiti di indipendenza degli amministratori condotte dal Consiglio di Amministrazione si rinvia alla Sezione 4.7.

## Processo di verifica dei Requisiti di Idoneità

Il processo di verifica dei Requisiti di Idoneità è condotto dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, nel rispetto del quadro normativo e di autoregolamentazione di riferimento, applicabile e della Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

La verifica viene svolta in occasione della nomina dell'esponente (entro 30 giorni dalla delibera assembleare ovvero, in via preventiva nel caso di nomina non assembleare, salvo casi di urgenza motivati) e nel corso del mandato, nel caso di eventi sopravvenuti<sup>27</sup> e comunque con cadenza almeno annuale, in concomitanza con il processo di autovalutazione complessiva dell'organo consiliare, descritto nella Sezione 7. La verifica è condotta sulla base delle informazioni e della documentazione comprovante il possesso dei requisiti e l'assenza di cause di incompatibilità, fornite da ciascun esponente interessato e di ogni altra informazione rilevante ragionevolmente reperibile a disposizione della Banca, come previsto dalla normativa aziendale e dal Regolamento del Consiglio.

Gli esiti della verifica dell'Idoneità degli amministratori della Banca sono comunicati al pubblico ai sensi del Regolamento Emittenti Consob e del Codice di Corporate Governance e sono oggetto di valutazione da parte della Banca d'Italia e della Banca Centrale Europea, secondo le Disposizioni di Vigilanza Procedura Verifica Idoneità. Per quest'ultimo fine, la Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità definisce anche i flussi informativi tra la Capogruppo e le società del Gruppo interessate, al fine di coordinare il buon esito dei procedimenti amministrativi, di volta in volta avviati presso le Autorità di Vigilanza preposte.

## Gli Orientamenti del Consiglio di Amministrazione

Come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e dalla disciplina italiana ed europea applicabile, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, sulla base degli esiti del processo di autovalutazione periodica e delle caratteristiche del settore in cui opera la Banca, individua la propria composizione collettiva quali-quantitativa ritenuta ottimale, definendo e motivando il profilo teorico degli amministratori in termini di managerialità, professionalità, competenze e in funzione dei target di diversità, anche di genere dell'organo consiliare ("Orientamenti del Consiglio").

Gli Orientamenti del Consiglio contengono le raccomandazioni che il Consiglio uscente rivolge agli azionisti al fine della presentazione delle liste e delle candidature in occasione dell'Assemblea di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione o di singoli candidati alla nomina di amministratore, con lo scopo di realizzare la composizione quali-quantitativa

<sup>26</sup> Le esposizioni relative alle "società controllate" dall'esponente o da un suo "stretto familiare" (per le definizioni di "stretti familiari" e di "controllo" si fa riferimento a quanto contenuto nella Circolare Banca d'Italia 285/13, Parte III, Cap. 11).

<sup>27</sup> Se, dopo la nomina degli esponenti, si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, incidono sulla situazione dell'esponente, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo, il Consiglio effettua una nuova valutazione dell'Idoneità degli esponenti interessati, nonché dell'adeguatezza della propria composizione collettiva e del rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi. In caso di eventi sopravvenuti che comportino il difetto di Idoneità, il Consiglio di Amministrazione pronuncia la decadenza dell'esponente.

complessiva dell'organo collegiale ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità che sono affidati agli amministratori dalla legge, dalla normativa di vigilanza e dallo Statuto Sociale.

Gli Orientamenti del Consiglio sono pubblicati sul sito istituzionale della Banca con congruo anticipo<sup>28</sup> rispetto alla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea degli azionisti.

I principi e gli obiettivi che ispirano gli Orientamenti del Consiglio si riferiscono all'art. 11 del Decreto MEF n. 169/2020 e alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario che richiedono:

1. sotto il profilo quantitativo, un numero dei componenti adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca al fine di assicurare la funzionalità e non pletoricità dell'organo, oltre ad un presidio efficace dell'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli;
2. sotto il profilo qualitativo, per un corretto assolvimento delle funzioni e delle responsabilità dell'organo di supervisione strategica, 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/gestione; funzioni esecutive e non; ruolo di componenti indipendenti etc.);
  - 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: alimentare il confronto e la dialettica interna al Consiglio e ai Comitati Endoconsiliari, favorendo l'emersione di una pluralità di approcci e di prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca, il controllo sull'operato dell'alta dirigenza; considerare i molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca;
  - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla normativa in materia;
  - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

La definizione degli Orientamenti del Consiglio costituisce inoltre parte integrante e strumento di attuazione della Politica di diversità della composizione collettiva degli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) perseguita dalla Banca e descritta nel seguito.

Nell'ambito del processo di accertamento dei Requisiti di Idoneità degli amministratori nominati e di autovalutazione periodica, il Consiglio di Amministrazione è tenuto anche a verificare la complessiva adeguatezza e l'equilibrata diversificazione della sua composizione, risultante dal processo di nomina o di autovalutazione rispetto agli Orientamenti del Consiglio definiti ex ante.

## La Politica di diversità e di inclusione

Con l'adozione del proprio Codice Etico il Gruppo ha delineato i principi e i valori che gli Organi Sociali, il personale dipendente, i consulenti finanziari e i collaboratori della Banca sono chiamati ad osservare, qualificandosi quindi come uno strumento di governance rilevante per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale.

Il Codice Etico valorizza le differenze e promuove la cultura dell'inclusione, considerando la diversità come un valore imprescindibile in base al quale alle persone vengono garantite le stesse opportunità indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità, favorendo un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione. La sua applicazione viene monitorata e verificata nell'ambito del sistema dei controlli interni.

Il Gruppo, inoltre, sviluppa azioni concrete a supporto della diversità e inclusione, mediante un modello organizzativo incentrato sulla complessità ed eterogeneità dell'ambiente culturale: dal 2022 la Banca ha adottato un documento normativo aziendale - "Regole in materia di Inclusione", che, con l'obiettivo di valorizzare le diversità e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, declina i principi ispiratori che guidano il percorso in azienda e i principali ambiti che coinvolgono tutte le

<sup>28</sup> Nel sito [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Assemblee degli azionisti e CdA gli Orientamenti del Consiglio sono stati pubblicati in data 2 marzo 2023 in occasione dell'Assemblea del 20 aprile 2023 che ha rinnovato gli organi sociali, in data 8 marzo 2024 in occasione dell'Assemblea dell'11 aprile 2024 che ha nominato un nuovo amministratore, in data 18 marzo 2025 in occasione dell'Assemblea del 17 aprile 2025 che ha confermato nella carica cinque amministratori già coperti dal Consiglio, in data 20 febbraio 2026 in occasione dell'Assemblea del 15 aprile 2026.

persone di BMPS: selezione, formazione, sviluppo professionale, valutazione, politiche retributive, *welfare*, comunicazione inclusiva<sup>29</sup> e conclusione del rapporto.

Dal 2022 la "Direttiva di Gruppo in materia di Sostenibilità e ESG" definisce le responsabilità in ambito di parità di genere, diversità e inclusione; la "Politica sulla parità di genere" declina gli impegni dell'azienda in detto ambito e le "Regole in materia di prevenzione e contrasto alle molestie di genere sui luoghi di lavoro" definiscono i principi generali e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalle discriminazioni di genere, dalle violenze e dalle molestie (i documenti sono consultabili nel sito Internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Sostenibilità); sul tema è stato emanato anche un importante documento aziendale "Presidio del Sistema di Gestione della Parità di Genere" riguardante le procedure interne finalizzate a rispettare le norme in materia di parità di genere, la cui gestione operativa è affidata a diverse funzioni specialistiche di Gruppo.

Con queste e altre attività il Gruppo prosegue nel percorso virtuoso che ha portato all'ottenimento, nel dicembre del 2023, della Certificazione della Parità di Genere, confermata nel 2024 e nel 2025 in seguito alla verifica periodica di mantenimento a cura di un ente certificatore esterno.

## La Politica di diversità sulla composizione degli Organi Sociali

Nel mese di febbraio 2025, il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine, ha adottato la "Politica di diversità sulla composizione degli Organi Sociali" ("Politica di Diversità"), con la quale la Banca ha formalizzato gli obiettivi, gli strumenti e i criteri già utilizzati dalla Banca e presenti nelle previsioni dello Statuto Sociale, della normativa di Gruppo in tema di Sostenibilità e ESG e dei Requisiti di Idoneità, nei Principi e nelle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nella normativa nazionale e internazionale di riferimento (ad es. il Decreto MEF e le Disposizioni di Vigilanza sul governo societario, le Linee Guida EBA-ESMA, la Guida BCE, e la soglia minima di presenza del genere meno rappresentato fissata dal TUF (artt. 147-ter comma 1-ter e 148 comma 1-bis) per assicurare l'equilibrio tra i generi).

La Politica individua gli strumenti e i criteri ritenuti utili per assicurare un adeguato livello di diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione (e dei Comitati Endoconsiglierari) e del Collegio Sindacale, riconoscendo e promuovendo i benefici della diversità sotto tutti gli aspetti: competenze ed esperienze, profilo formativo e professionale, genere, età, anzianità di carica, provenienza (geografica/internazionale e non) e indipendenza dei relativi componenti.

La valorizzazione delle differenze contribuisce a garantire le medesime opportunità alle persone indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità, senza alcuna discriminazione, promuovendo all'interno degli organi collegiali un clima collaborativo, un approccio aperto all'inclusione e proattivo affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni rappresentino uno stimolo a garantire la discussione critica degli argomenti con una varietà di punti di vista ed esperienze, in un clima collaborativo che facilita il funzionamento efficiente degli organi collegiali, attraverso la valorizzazione del contributo specifico apportato da ciascun componente.

La Politica di Diversità prevede che il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, monitori nell'ambito del processo di autovalutazione annuale il conseguimento degli obiettivi, del target e dei fini prefissati in materia di diversità, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo della Politica di Diversità attuata, considerando anche eventuali azioni da intraprendere per il suo aggiornamento o implementazione rispetto ad eventuali evoluzioni normative, di *best practice* e di strategia e dell'assetto del Gruppo.

La Politica di Diversità viene adottata dalle società del Gruppo, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Banca nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento esercitata in qualità di Capogruppo del Gruppo Montepaschi considerando le rispettive specificità.

La Politica di Diversità è pubblicata nel sito Internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance.

Nella Rendicontazione di Sostenibilità contenuta nella Relazione Finanziaria Annuale pubblicata nel sito Internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - sono riportate ulteriori informazioni sulle azioni concrete attuate per garantire le pari opportunità e la promozione della diversità e dell'inclusione nel modello organizzativo della Banca e del Gruppo.

<sup>29</sup> La comunicazione, mezzo fondamentale per la condivisione delle informazioni aziendali, viene sviluppata con un linguaggio che possa contribuire a contestare la formazione di stereotipi e pregiudizi e a eliminare le discriminazioni verso i dipendenti, nei confronti della clientela e di tutto il pubblico esterno. Una comunicazione paritaria efficace garantisce che le persone siano rappresentate, ascoltate e trattate allo stesso modo nei messaggi del *media* aziendali, rispettando le differenze e promuovendo l'inclusione, nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva UE/54/2006 da una parte e della Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità dell'ONU, sottoscritta anche dall'Italia, dall'altra. A queste si aggiungono le linee guida contenute nel documento "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo" (2008).

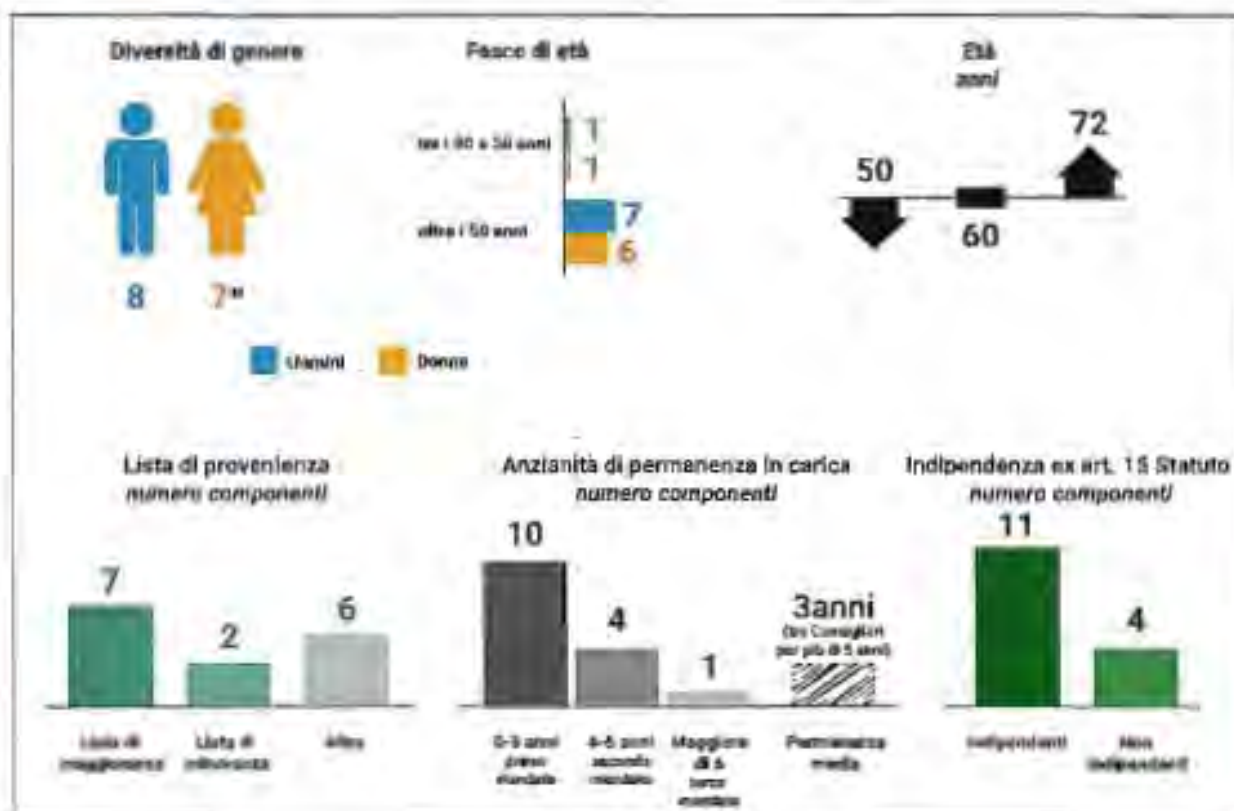
## Elementi di diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2025

A conclusione del Processo di Verifica dei Requisiti di Idoneità, tutti gli amministratori in carica sono stati valutati idonei allo svolgimento dell'incarico da parte dell'Autorità di Vigilanza (Banca Centrale Europea - BCE), e dunque riconosciuti in possesso anche delle conoscenze ed esperienze di base richieste dalla normativa vigente relativamente ai settori nei quali opera la Banca (bancario e finanziario) e ai relativi prodotti (bancari e finanziari), in virtù delle competenze acquisite attraverso cariche sociali, incarichi direttivi o dirigenziali, attività lavorative o professionali o ruoli accademici e di ricerca.

Sulla base degli esiti dell'ultima autovalutazione riferita al 2025, il Consiglio conferma una composizione complessivamente diversificata in termini di formazione, caratteristiche professionali e manageriali, competenze e conoscenze tecniche, esperienze e specializzazioni relative ai mercati bancari e finanziari e nell'ambito specifico dei prodotti bancari/finanziari, in materia di governo dei rischi e di governance bancaria; agli ambiti legale e di regolamentazione o di profilo accademico e legale; alla Sostenibilità (per esperienze maturate ad. es. in qualità di componenti di comitati endoconsiglieri specializzati, o in realtà aziendali caratterizzate da una forte attenzione ai temi ESG, attività accademiche di studio, attività di predisposizione di linee guida ESG per realtà industriali, oltre a formazione specifica in materia di Sostenibilità erogata da enti esterni).

Con riguardo alla provenienza (geografica/internazionale e non) tutti i consiglieri sono di nazionalità italiana; alcuni di essi hanno maturato esperienze formative a livello internazionale, tramite attività lavorative, professionali o ruoli accademici, o nello svolgimento di incarichi societari/manageriali/dirigenziali in società bancarie, assicurative, finanziarie estere o in analoghe società italiane, ma operanti in modo significativo in ambito internazionale.

Nel seguito si rappresentano ulteriori informazioni sugli elementi di diversità presenti nella composizione complessiva del Consiglio di Amministrazione nel 2025.



Nel Consiglio di Amministrazione in carica non vi sono componenti rappresentanti dei dipendenti/lavoratori, la cui nomina negli Organi Sociali non è peraltro, allo stato, prevista dalla normativa italiana, né dallo Statuto di BMPS.

30 Quota che rappresenta circa il 47% dei componenti del Consiglio superiore alla soglia minima del due quinti relativa alla normativa in linea con la realtà ME (la soglia media riferita agli emittenti appartenenti al FTSE Mib è del 42,3% circa. Fonte: "Relazione 2025 sull'evoluzione della corporate governance delle società quotate" - Comitato italiano per il Corporate Governance).

La sintesi delle caratteristiche personali e professionali di ogni amministratore in carica, da cui emergono la competenza e l'esperienza professionale maturate, è pubblicata sul sito internet della Banca [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Corporate Governance - Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori informazioni sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, sono contenute nella Sezione 7.1 con riguardo agli esiti dell'autovalutazione 2025 e nella Sezione Tabelle - Tabelle n. 1 e 1-b/s.

## Le attività riferite al 2025

Il Consiglio di Amministrazione del 23 gennaio 2025 ha accertato i Requisiti di Idoneità dei nuovi amministratori cooptati dal Consiglio in data 27 dicembre 2024 (Alessandro Caltaglione, Elena De Simone, Marcella Panucci, Francesca Paramico Renzulli e Barbara Tadolini), confermando la coerenza della composizione collettiva del Consiglio risultante da tali nomine con i criteri di adeguata composizione e diversificazione collettiva dell'organo. Gli stessi amministratori sono stati confermati nella carica con delibera assembleare del 17 aprile 2025.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2026 ha condotto la verifica periodica annuale, confermando la permanenza dei requisiti e l'idoneità a ricoprire l'incarico di tutti gli amministratori in carica, in particolare con riguardo al requisito di indipendenza formale e di indipendenza di giudizio per gli amministratori già qualificati come indipendenti; del rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli amministratori e dell'adeguatezza del *Time commitment* dedicato all'incarico in BMPS, oltre all'assenza di situazioni rilevanti ai sensi del c.d. divieto di *interlocking*.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, tenuto conto degli esiti del "Processo di Autovalutazione annuale" relativo all'anno 2025 (per il quale si rinvia alla Sezione 7.1) e con il supporto del Comitato Nomine, ha identificato la propria composizione qual-quantitativa complessiva ritenuta ottimale per assolvere in modo efficace i compiti e le responsabilità che sono attribuiti agli amministratori e al Consiglio della Banca nel suo complesso dalla legge, dalla normativa di vigilanza e dallo Statuto sociale. Sono stati quindi approvati gli "Orientamenti del Consiglio 2026" 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 prevista per l'Assemblea ordinaria dei soci del 15 aprile 2026.

Gli Orientamenti del Consiglio 2026 includono, tra l'altro, in aggiunta alle indicazioni sulle 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, una "matrice" relativa alle specifiche 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, anche alla luce della diversificazione delle attività, del significativo incremento delle dimensioni e della complessità del Gruppo Montepaschi conseguenti all'acquisizione del controllo di Mediobanca ("Matrice delle Competenze").

La Matrice delle Competenze indica anche 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 Endoconsiliari, individuando, a tale scopo, tre categorie di competenze da possedere a livello approfondito a seconda del grado di diffusione auspicato ovvero: 1) "molto diffuse" richieste per la maggioranza degli amministratori; 2) "diffuse" richieste per più di un terzo degli amministratori; 3) "poco diffuse" richieste solo per alcuni amministratori, ritenute imprescindibili nel bagaglio di conoscenze ed esperienze del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari, ma che possono, teoricamente, essere patrimonio di un numero più limitato di consiglieri, considerato l'elevato grado di specializzazione.

Negli Orientamenti del Consiglio 2026 viene inoltre definito il *Time Commitment* stimato dal Consiglio per l'efficace svolgimento dell'incarico di amministratore in BMPS, come previsto Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

Il 20 febbraio 2026 gli "Orientamenti per gli azionisti relativi alla composizione qual-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A." sono stati pubblicati nel sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Corporate Governance - Assemblee degli azionisti e CdA.

Come nelle precedenti, anche in questa occasione gli Orientamenti del Consiglio sono stati messi a disposizione dei soci in tempo utile affinché i medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati, 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 negli Orientamenti stessi.

#### 4.4 Funzionamento del Consiglio di Amministrazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Regolamento del Consiglio di Amministrazione indica le regole e le procedure adottate dall'organo per il proprio funzionamento, in particolare con riguardo alla gestione dei flussi informativi da assicurare agli amministratori, compresi i componenti dei Comitati Endoconsiliari, al fine di garantire l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli. Il Regolamento, tra l'altro, al fine di assicurare che ciascun amministratore dedichi tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico assunto nella Banca, prevede specifiche disposizioni in termini di "Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi" (si veda la precedente sezione 4.3).

I consiglieri osservano la massima riservatezza in merito al contenuto dei documenti e alle informazioni di cui prendono conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'ordine del giorno delle riunioni consiliari è determinato, sentito l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale ed i Presidenti dei Comitati Endoconsiliari, a cura del Presidente, che convoca le riunioni attenendosi alle modalità e tempistiche previste dal Regolamento del Consiglio e dallo Statuto.

L'ordine del giorno viene inviato salvo diverse indicazioni, oltre che ad amministratori e sindaci, anche a tutti i componenti del Comitato Direttivo e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF, con facoltà per quest'ultimo di richiedere la visibilità su specifici argomenti di interesse.

Gli amministratori, conformemente alle disposizioni statutarie, possono partecipare alle riunioni anche utilizzando sistemi di collegamento in audio/videoconferenza.

Il Presidente cura che vengano fornite a tutti gli amministratori adeguate e esaustive informazioni e la documentazione sugli argomenti all'ordine del giorno della riunione del Consiglio, con congruo preavviso e con gradualità correlata all'importanza, rilevanza e complessità delle singole posizioni da esaminare, fermo restando il rispetto della regola che la documentazione sia posta a disposizione dei consiglieri in tempo utile per permettergli di poter partecipare in modo consapevole e informato alla discussione e all'assunzione delle delibere, oltreché consentire ai Comitati Endoconsiliari il rilascio, ove previsto, dei pareri di supporto al Consiglio di Amministrazione.

La messa a disposizione degli atti consiliari agli amministratori e ai sindaci avviene, come previsto dalla normativa Interna, con apposita procedura, in modo protetto, essendo consentito l'accesso alla documentazione solo con modalità che permettano di rispettare adeguati standard di sicurezza. Ciò permette a ciascuno degli esponenti di prendere visione delle proposte e dei relativi allegati e di avere a disposizione tutte le informazioni preventive necessarie. Non sono previste esclusioni generiche per la messa a disposizione della documentazione di supporto alle valutazioni e decisioni collegiali, tranne nei casi previsti da specifici presidi interni o policy di corporate governance, adottati dalla Banca anche in forma "rafforzata" in funzione della valutazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione su specifiche situazioni comunicate dai soggetti interessati, così come richiesto dalla normativa bancaria e/o dall'Autorità di Vigilanza, per fronteggiare il rischio che specifiche situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo al quale appartiene.

Le modalità e la tempistica di presentazione della documentazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati Endoconsiliari è disciplinata dalla normativa Interna, fatte salve circostanze che impongano tempistiche più ristrette (ad es. nei casi di convocazione d'urgenza della riunione, o per eventuali integrazioni dell'ordine del giorno).

Le memorie, predisposte per il Consiglio di Amministrazione, non convocato in via d'urgenza ai sensi dello Statuto, sono trasmesse ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di norma entro cinque giorni antecedenti la data della riunione consiliare convocata.

Per favorire una più efficace valorizzazione dei lavori dei Comitati Endoconsiliari, il calendario delle riunioni dei Comitati sono organizzati in stretta correlazione con le sedute del Consiglio. Salvo particolari esigenze stabilite dai Presidenti dei Comitati Endoconsiliari interessati, tra la data del Comitato e la data del Consiglio che tratta il corrispondente argomento all'ordine del giorno, in via ordinaria devono intercorrere, per quanto possibile, almeno tre giorni per il Comitato Rischio e Sostenibilità e due giorni per gli altri Comitati. Ciò consente ai consiglieri di prendere visione della documentazione e di avere a disposizione le informazioni preventive necessarie per poter partecipare in modo consapevole e informato alla discussione e alla deliberazione degli argomenti all'ordine del giorno della seduta consiliare, anche sulla base dei pareri dei Comitati Endoconsiliari previsti nelle specifiche materie.

Nel corso della discussione è garantito a tutti i componenti il diritto di intervenire e di richiedere informazioni o chiarimenti e formulare osservazioni. Il Presidente dirige e regola la discussione e, al termine, invita i consiglieri ad esprimere il proprio voto palese.

Il Presidente, nell'espletamento dei compiti di direzione dei lavori e del dibattito consiliare, si avvale del contributo dei responsabili delle Funzioni Aziendali competenti nelle materie esaminate dal Consiglio di Amministrazione oltre che, su specifici argomenti, di consulenti.

Il Responsabile della Funzione di Revisione Interna (*Chief Audit Executive*) previo assenso del Presidente, partecipa regolarmente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e ha completa visibilità di tutta la documentazione distribuita.

Il Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi (*Chief Risk Officer*) e il Responsabile della Funzione di Conformità (*Chief Compliance Executive*) possono richiedere al Presidente di presenziare, *ratione materiae*, alla trattazione di specifici argomenti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, così come chiedere la visibilità della documentazione distribuita al Consiglio in relazione ai punti di loro interesse.

Le Funzioni Aziendali di Controllo (*Audit*, Rischi, Conformità) hanno completa visibilità sulla documentazione consiliare e non, sottoposta al preventivo esame/parere del Comitato Rischi e Sostenibilità.

Il *management* della Banca e delle società del Gruppo, d'intesa con il CEO della Banca, sentito il Presidente, partecipa regolarmente, *ratione materiae*, alle riunioni consiliari, ogniquale volta venga trattato e discusso un argomento o una proposta riguardante la Direzione di appartenenza, determinandosi così una partecipazione diretta delle varie Funzioni Aziendali ai lavori consiliari.

In sede di apertura dei lavori consiliari, il Presidente accerta la regolarità della convocazione e della costituzione della riunione e richiama i consiglieri presenti al rispetto delle norme in materia di interessi degli amministratori (art. 2391 Codice Civile e art. 53 TUB), di obbligazioni degli esponenti bancari (art. 136 TUB), di operazioni con parti correlate ed altre *policy* o presidi interni di *corporate governance* (sopra indicati), invitando gli stessi a dichiarare se alcuno degli argomenti all'ordine del giorno assume rilevanza a tali fini e, in caso positivo, a rispettare i relativi obblighi e procedure. In tali casi, si applica quanto previsto dalle stesse disposizioni di legge e dagli articoli 17, comma 3 e 19, comma 1 dello Statuto.

Di ciascuna seduta viene redatto apposito verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario, idoneo a consentire una ricostruzione dello svolgimento del dibattito e delle diverse posizioni espresse. Il verbale delle sedute è messo a disposizione dei singoli amministratori tramite l'apposita procedura con modalità protette e, inoltre, inviato alle Autorità di Vigilanza nei casi previsti dalla normativa o su richiesta delle stesse.

## Flussi informativi

Lo Statuto, i Regolamenti interni degli organi collegiali (Consiglio di Amministrazione, Comitati Endoconsiliari, e Collegio Sindacale) e la normativa aziendale e infragruppo, individuano i flussi informativi verso/tra gli Organi Sociali e all'interno degli stessi e, inoltre, i flussi con le società appartenenti al Gruppo. I flussi informativi che devono rispondere a requisiti di chiarezza, completezza, trasparenza ed accuratezza, consentono agli organi di amministrazione e gestione e alle funzioni aziendali di agire in modo informato nell'ambito di propri ruoli e responsabilità, sulla base di controlli efficaci ed una appropriata conoscenza, valutazione e gestione dei rischi inerenti all'attività svolta dalla Banca e dal Gruppo.

I flussi informativi sono assicurati al Consiglio di Amministrazione con cadenza periodica (annuale, trimestrale, semestrale) o ad evento anche in funzione di obblighi informativi verso le Autorità di Vigilanza o di mercato.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono periodicamente e regolarmente al Consiglio di Amministrazione sui risultati delle attività svolte e tempestivamente su eventuali elementi di criticità rilevanti individuati (a riguardo si veda in particolare la Sezione 9.8 sul coordinamento e i flussi informativi tra i diversi soggetti coinvolti nel Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi).

I Comitati Endoconsiliari assicurano flussi informativi sulle attività svolte dagli stessi Comitati a supporto dei lavori del Consiglio di Amministrazione, secondo le regole stabilite nei rispettivi regolamenti (per maggiori dettagli si rinvia alle Sezioni dedicate della Relazione).

I soggetti delegati riferiscono periodicamente, di norma con cadenza trimestrale, al Consiglio sull'esercizio delle deleghe attribuite loro dal Consiglio e con le modalità dello stesso stabilite. In particolare, come previsto dall'articolo 18, comma 5 dello Statuto, i delegati riferiscono almeno ogni tre mesi al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sulle decisioni assunte sul generale andamento della gestione e alla sua prevedibile evoluzione, nonché alle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società e dalle sue controllate.

## 4.5 Ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'Amministratore Delegato, unico amministratore esecutivo della Banca; si pone come interlocutore degli organi interni di controllo e dei Comitati endoconsiliari. Convoca e presiede le adunanze del Consiglio di Amministrazione, curando l'efficace funzionamento dei lavori consiliari attraverso la gestione dell'informativa consiliare e un adeguato flusso di informazioni all'interno del Consiglio e tra quest'ultimo e i Comitati Endoconsiliari; assicura, nel rispetto dei regolamenti di tali organi, un efficace coordinamento delle attività dei Comitati endoconsiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive con l'attività del Consiglio stesso.

Per svolgere efficacemente la propria funzione tutelandone l'autorevolezza e la terzietà, così come prevedono le Disposizioni di vigilanza in materia di governo societario, al Presidente non è attribuita alcuna delega gestionale<sup>31</sup>, il medesimo non svolge uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali e non è il principale responsabile della gestione (CEO), né azionista di controllo della Banca.

Con riguardo all'organizzazione dei flussi informativi al Consiglio, il Presidente determina l'ordine del giorno, sentito l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e i Presidenti dei Comitati endoconsiliari, e provvede a convocare le riunioni consiliari attenendosi alle modalità e tempistiche previste dallo Statuto (almeno cinque giorni prima della riunione e, nei casi di urgenza, o per le integrazioni dell'ordine del giorno, almeno ventiquattro ore prima) e dal Regolamento consiliare.

Lo Statuto, i regolamenti interni e la normativa aziendale specifica in vigore individuano i criteri per la predisposizione, con il supporto delle Funzioni Aziendali competenti, di flussi informativi, procedure, metodi di lavoro, tempistiche delle riunioni e prassi operative in grado di assicurare effettività e tempestività all'azione dell'organo consiliare e dei comitati.

Il Presidente dirige i lavori e il dibattito, conducendo le discussioni, attribuendo priorità alle questioni strategiche, con la possibilità, durante le sedute dell'organo, di avvalersi del contributo illustrativo di dirigenti della Banca e delle società del Gruppo, o di consulenti su specifici argomenti. Il Presidente svolge l'importante funzione di favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri. In coerenza con i compiti che gli sono attribuiti dal Codice Civile, nell'ambito dei lavori consiliari incoraggia e promuove discussioni aperte e critiche, rispettose di punti di vista dissenziali, e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata discussione dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti, promuovendo a tal fine una costruttiva attività di confronto tra i consiglieri e adoperandosi per consentire un adeguato livello di comprensione delle tematiche trattate, favorendo una revisione critica delle proposte da parte del Consiglio e un processo decisionale equilibrato. Per le funzioni svolte dal Presidente in ambito consiliare, si veda anche la precedente sezione 4.4.

Il Presidente promuove, altresì, occasioni di incontro tra tutti i Consiglieri, anche al di fuori della sede consiliare, per approfondire e confrontarsi sulle questioni strategiche, richiedendo la partecipazione di tutti i consiglieri a queste occasioni.

Il Presidente, con il supporto del Comitato Nomine, assicura inoltre: i) che il processo di autovalutazione del Consiglio sia svolto con efficacia, secondo modalità coerenti con il grado di complessità dei lavori consiliari e che siano adottate le eventuali misure correttive individuate per far fronte alle eventuali carenze riscontrate; ii) la predisposizione e l'attuazione di programmi di inserimento e di piani di formazione nel continuo dei consiglieri; iii) l'adozione di piani di successione delle posizioni di vertice dell'esecutivo, del Presidente e degli amministratori indipendenti e/o non esecutivi e iv) la formazione e presentazione da parte del Consiglio uscente della lista dei candidati alla carica di amministratore della Banca.

Il Presidente, di concerto con l'Amministratore Delegato, svolge il ruolo di riferimento per la gestione delle richieste di dialogo ricevute nell'ambito di quanto prevede la Politica di dialogo con gli azionisti e investitori adottata dalla Banca (si veda la Sezione 12).

Per le funzioni svolte dal Presidente in occasione delle Assemblee degli azionisti si rinvia alla Sezione 13.

In avvio del nuovo mandato consiliare del 2023, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha curato il programma di "Board Induction", destinato ai componenti dei nuovi organi sociali nominati, consistente in una serie di dodici sessioni formative aperte a tutti gli esponenti (amministratori e sindaci) focalizzate sull'approfondimento delle scelte strategiche contenute nel Piano Industriale della Banca anche in relazione ai temi di Sostenibilità, della gestione dei rischi connessi a diversi ambiti di attività (ad esempio in tema di credito, antiriciclaggio, trasparenza bancaria, responsabilità amministrativa, rischi legali di natura straordinaria, sicurezza informatica) e delle politiche di remunerazione.

Nel 2024 è proseguita l'attività di formazione nei confronti dei componenti degli organi sociali con undici sessioni formative destinate a tutti gli esponenti (amministratori e sindaci) focalizzate, tra l'altro, sulla Corporate Governance nelle banche.

<sup>31</sup> Fatto salvo le facoltà esercitabili in via d'urgenza ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale, su proposta vincolante del Direttore Generale e/o dell'Amministratore Delegato (se nominato), in merito a qualsiasi affare ed operazione di competenza del Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione per quelli riservati alla competenza esclusiva di quest'ultimo. Di tali decisioni è tenuto a dare informative alla prima riunione successiva dell'organo consiliare.

sulla *governance* della Sostenibilità, sull'evoluzione della reportistica di Sostenibilità, sul processo di identificazione dei rischi e sulla *cybersecurity*. Sono stati effettuati ulteriori cinque incontri formativi di *induction* riservati, in particolare, agli esponenti nominati dall'Assemblea degli azionisti dell'11 aprile 2024. Le sessioni sono state curate dal *management* della Banca, e, in alcuni casi, con il supporto di docenti esterni o esperti esterni.

Nel 2025, con il supporto del Comitato Nomine, le attività di formazione sono proseguite con nove sessioni formative focalizzate sulle tematiche di rischio, Sostenibilità, Innovazione tecnologica, *cybersecurity*, trasformazione digitale e *Artificial Intelligence*. È stato inoltre condotto uno specifico piano formativo di *induction* per i nuovi membri entrati a far parte del Consiglio di Amministrazione dal 27 dicembre 2024, tramite cinque sessioni formative (su tematiche di rischio, *governance*, remunerazione e trasparenza bancaria). Le sessioni formative sono state curate con il supporto di docenti o esperti esterni e in taluni casi dal *management* della Banca. Al fine di un costante aggiornamento e formazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale è inoltre attiva un *App* di *micro-learning*, denominata "*Regulation and Risk Culture*".

## Segretario del Consiglio

Il Segretario del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'art. 16 dello Statuto, è nominato dal Consiglio, scelto tra i Dirigenti della Banca.

L'attuale Segretario del Consiglio è l'Avv. Riccardo Quaglioni, Responsabile della *Direzione Group General Counsel*, in possesso di formazione giuridica, competenze e di una pluriennale esperienza in materia di diritto societario e di *corporate governance* di emittenti quotati e di banche.

Il Segretario supporta l'attività del Presidente e fornisce, con imparzialità di giudizio, assistenza e consulenza all'organo di amministrazione su ogni aspetto rilevante per il corretto funzionamento del sistema di governo societario. Egli cura, inoltre, le attività di redazione del verbale delle riunioni consiliari, sottoscritto congiuntamente al Presidente, idoneo a consentire una ricostruzione dello svolgimento del dibattito e delle diverse posizioni espresse.

## 4.6 Consiglieri Esecutivi

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il Regolamento del Consiglio di Amministrazione definisce amministratori "esecutivi":

- l'Amministratore Delegato;
- i consiglieri destinatari di deleghe;
- i consiglieri che ricoprono la carica di Amministratore Delegato in una società controllata avente rilevanza strategica;
- i consiglieri che svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa, quali i consiglieri che rivestono incarichi direttivi presso la Banca o presso le sue controllate, ovvero hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta.

Tale definizione consente di considerare tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, "amministratori non esecutivi", in quanto il Consiglio di Amministrazione:

- non ha attribuito deleghe ai propri componenti, ad esclusione dell'Amministratore Delegato;
- non vi sono consiglieri che ricoprono cariche direttive nella Banca o presso le sue controllate, ad esclusione dell'Amministratore Delegato che riveste anche la carica di Direttore Generale di BMPS;
- non vi sono amministratori che rivestono cariche esecutive, come sopra definite, in società controllate.

## Amministratore Delegato (*Chief Executive Officer*)

L'Amministratore Delegato/*Chief Executive Officer* riveste attualmente anche la carica di Direttore Generale ed è il principale responsabile della gestione della Banca.

In qualità di **Direttore Generale**, oltre ai poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione, esercita le attribuzioni stabilite dallo Statuto Sociale:

- ha la firma per tutti gli affari di ordinaria amministrazione, sovrintende alla struttura organizzativa della Società e ne è responsabile;
- compie le operazioni e tutti gli atti di ordinaria amministrazione non riservati specificamente (i) al Consiglio di Amministrazione e da questo non delegati all'Amministratore/Delegato/i nonché (ii) al Datore di Lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- avanza motivate proposte ai competenti organi amministrativi in tema di credito, di coordinamento operativo del Gruppo bancario, di personale e di spese generali, presenta agli stessi organi amministrativi motivate relazioni su quant'altro di competenza deliberativa degli stessi;
- provvede alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore/Delegato/i, nonché al coordinamento operativo delle attività delle società controllate facenti parte del Gruppo, nel rispetto degli indirizzi generali e secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) dello Statuto;
- consente alle cancellazioni di iscrizioni, di trascrizioni, di privilegi e ad ogni altra formalità ipotecaria, alle surrogazioni a favore di terzi ed alla restituzione di pegni, quando il credito garantito risulti interamente estinto ovvero inesistente;
- è a capo del personale ed esercita, nei riguardi di questo, le funzioni assegnategli dalle norme regolanti i relativi rapporti di lavoro;
- esercita poteri di proposta vincolante, al pari dell'Amministratore Delegato (se nominato), per le deliberazioni assunte nei casi di necessità e urgenza dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a qualsiasi affare ed operazione di competenza del Consiglio, fatte eccezione per quelle riservate alla competenza esclusiva di quest'ultimo. Tali decisioni devono essere portate a conoscenza dell'organo competente alla sua prima riunione successiva.

In qualità di **Amministratore Delegato** esercita le proprie funzioni nei limiti della delega e con le modalità determinate dal Consiglio di Amministrazione, riguardanti:

- **poteri di proposta al Consiglio di Amministrazione**, tra l'altro, in materia di:
  - indirizzi strategici, operazioni strategiche, piani pluriennali e budget annuali della Banca e del Gruppo, incluso il Piano delle attività progettuali;
  - modello organizzativo della Banca; assetto organizzativo delle strutture centrali di Capogruppo (variazioni di responsabilità e perimetri funzionali tra modelli organizzativi, variazioni su strutture a riporto degli Organi Apicali, variazione assetto delle Funzioni Aziendali di Controllo, fino al Livello 1) e delle Direzioni Territoriali/Direzioni Credito Territoriali, numero e responsabilità delle Direzioni Territoriali, se coincidenti con le Sedi Secondarie; Comitati con funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione e di indirizzo strategico;
  - indirizzi generali per il funzionamento del Gruppo, compresi i riporti societari;
  - criteri generali per il coordinamento e la direzione delle società controllate;
  - strategie di esternalizzazione; esternalizzazioni infragruppo di Funzioni Aziendali di Controllo; esternalizzazioni infragruppo o extragruppo di funzioni essenziali o importanti, incluso il sistema informativo (*full outsourcing*) o sue componenti critiche, e loro sub-esternalizzazione all'esterno del Gruppo; esternalizzazioni infragruppo o extragruppo di altre Funzioni Aziendali oltre l'importo di Euro 20 milioni, o di ogni importo se con cessione o distacco di risorse umane oppure se con durata dell'accordo contrattuale superiore a 9 anni; autorizzazione di variazioni accessorie di esternalizzazioni infragruppo ed extragruppo oltre l'importo di Euro 20 milioni;

- principali regolamenti aziendali, *policy* e direttive di Gruppo relativi alle materie di competenza del Consiglio di Amministrazione, oltre all'impianto dei poteri delegati, la definizione del modello di *business* e delle linee guida strategiche di assunzione, gestione, monitoraggio e mitigazione dei rischi a cui il Gruppo è esposto;
- politiche di sviluppo, gestione, sistema incentivante e pianificazione delle assunzioni del personale;
- definizione delle politiche e delle norme interne inerenti allo stato giuridico ed economico del personale;
- controversie giudiziali ordinarie, cause di lavoro, tributarie di importo superiore a Euro 10 milioni; presentazione di querele;
- acquisizione di partecipazioni di ogni importo e dismissione di partecipazioni di valore superiore a Euro 20 milioni nonché di quelle strategiche e/o comportanti variazioni del Gruppo Bancario e rilascio del parere alle società controllate per la stessa tipologia di operazioni; assunzione e dismissione di rami d'azienda; adesione o recesso da associazioni di categoria; designazioni di rappresentanti del Gruppo negli Organi Sociali delle partecipazioni strategiche, nonché di ogni partecipata se riguardano componenti degli Organi Sociali di MPS, e decisioni amministrative ed operative relative a partecipazioni strategiche;
- definitiva contabilizzazione a conto economico di oneri e proventi di natura straordinaria oltre l'importo di Euro 10 milioni;
- compravendite/permute di immobili strumentali o non strumentali e relativa gestione dei diritti reali e personali immobiliari oltre l'importo di Euro 10 milioni;
- negoziazione e vendita di opere d'arte di proprietà della Banca di ogni importo se inferiore al valore di perizia o di bilancio, oppure di importo superiore a Euro 3 milioni, cumulati nei 24 mesi con la stessa controparte;
- spese per interventi in ambito strategico/direzionale oltre l'importo di Euro 10 milioni;

• **autonomie deliberative**, che prevedono, tra altro, la facoltà di:

- gestire i portafogli della Banca inerenti il comparto finanza relativamente al rischio mercato, al rischio liquidità e al rischio tasso d'interesse del *banking book*, definiti dal Consiglio di Amministrazione e in coerenza con quanto approvato in sede di *budget* e nei limiti delle soglie di *risk tolerance* stabilite nel *Risk Appetite Framework* della Banca;
- autorizzare spese fino ad un importo massimo di Euro 20 milioni, nell'ambito dei limiti di *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione (ad eccezione di quelle di competenza esclusiva del Datore di Lavoro ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>32</sup>);
- autorizzare acquisti di immobili strumentali e non strumentali fino ad un importo massimo di Euro 10 milioni;
- autorizzare vendite/permute di immobili strumentali o non strumentali e relativa gestione dei diritti reali e personali immobiliari, fino ad un importo massimo di Euro 10 milioni;
- esercitare ogni autonomia decisionale in materia di personale sulle risorse di ogni ordine e grado (fatta eccezione per i casi di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione e del Datore di Lavoro ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro);
- deliberare dismissioni di partecipazioni non strategiche che non comportino variazioni del Gruppo Bancario e di strumenti finanziari partecipativi fino all'importo di Euro 20 milioni;
- deliberare la rinuncia all'esercizio di diritti di opzione/prelazione, la cessione di diritti d'opzione su aumenti di capitale per partecipazioni/strumenti finanziari partecipativi classificati non strategici;
- deliberare l'adesione e recesso a comitati di associazioni non di categoria, enti, fondazioni, esclusi organismi di categoria;
- rilasciare il parere preventivo alle società controllate per disinvestimenti partecipativi entro il limite di Euro 20 milioni per le partecipazioni non strategiche;
- designare rappresentanti del Gruppo Montepaschi in partecipazioni non strategiche, escluso il caso in cui i designandi siano componenti degli Organi Sociali della Banca;

- promuovere procedimenti esecutivi, sommari, concorsuali, di volontaria giurisdizione e liti agli stessi conseguenti, nonché liti attive o domande riconvenzionali, anche finalizzate al recupero del credito e vertenze tributarie relative a liquidazioni di imposte su atti giudiziari e/o stragiudiziali connesse o dipendenti dal recupero; costituirsi in giudizio in liti passive, senza limite di importo, in liti attive o domande riconvenzionali anche per cause di lavoro, oltre a ricorsi ed impugnative davanti agli organi della giurisdizione tributaria di importo indeterminabile o fino all'importo massimo di Euro 10 milioni;
- presentare esposti penali, costituirsi parte civile in processo penale, ovvero rimettere tale costituzione, esercitare tutte le altre facoltà previste nell'ambito di un processo penale, compreso proporre o rimettere querele che non siano nei confronti di parti correlate, di esponenti o dirigenti del Gruppo che ricoprano ruoli la cui nomina e revoca sia di autonomia del Consiglio di Amministrazione o che siano posti a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale, o nel caso di reati per i quali sia ipotizzabile una fattispecie di "concorso" da parte di detti soggetti;
- rinunciare, abbandonare, recedere dagli atti e dalle azioni e accettare analoghi recessi dalle altre parti in causa, autorizzare transazioni giudiziali, nonché deliberare la rinuncia a proporre impugnazioni avverso decisioni di condanna della Banca, di importo indeterminabile o fino all'importo massimo di Euro 10 milioni;
- approvare i contenuti delle norme (ad eccezione di quelle di competenza del Consiglio) e la loro pubblicazione nella normativa interna;
- approvare l'assetto organizzativo delle strutture centrali e periferiche della Capogruppo entro predeterminati livelli gerarchici;
- autorizzare la definitiva contabilizzazione a conto economico di oneri e proventi di natura straordinaria fino all'importo di Euro 10 milioni;
- negoziare spese per interventi in ambito strategico/direzionale per qualsiasi importo e autorizzarle entro Euro 10 milioni;
- autorizzare esternalizzazioni infragruppo ed extragruppo di altre Funzioni Aziendali (diverse dalle funzioni essenziali o importanti o Funzioni Aziendali di Controllo) fino a Euro 20 milioni, senza cessione o distacco di risorse umane e con durata dell'accordo contrattuale inferiore o uguale a 9 anni; variazioni accessorie su esternalizzazioni infragruppo ed extragruppo fino all'importo di Euro 20 milioni;
- approvare la negoziazione e vendita di opere d'arte di proprietà della Banca per importi maggiori o uguali al valore di perizia e di bilancio fino a Euro 3 milioni, cumulati nei 24 mesi con la stessa controparte;
- approvare nuovi prodotti, salvo quelli a valenza strategica/rischio rilevante, modifiche o delisting di quelli esistenti, nonché gli aspetti di carattere economico (tassi, condizioni, commissioni, plafond, etc.) connessi o comunque riconducibili alla gestione dei rapporti attivi e passivi con la clientela e dei prodotti/servizi distribuiti dalla Banca.

All'Amministratore Delegato non sono stati conferiti specifici poteri in materia di erogazione del credito e di gestione delle posizioni a contenzioso<sup>33</sup>, che sono invece attribuiti alla figura del Direttore Generale.

L'Amministratore Delegato, di concerto con il Presidente, svolge il ruolo di riferimento per la gestione delle richieste di dialogo ricevute nell'ambito di quanto prevede la Politica di dialogo con gli azionisti e investitori adottata dalla Banca (si veda Sezione 1.2).

In caso di assenza o impedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di chi lo sostituisce, i poteri in via di urgenza, esercitabili dallo stesso Presidente con le modalità previste dallo Statuto, sono attribuiti all'Amministratore Delegato. Le decisioni assunte nell'esercizio di tali poteri devono essere portate a conoscenza dell'organo competente alla sua prima riunione successiva.

Per le facoltà attribuite all'Amministratore Delegato in relazione alla sua qualità di incaricato dell'istituzione e del mantenimento del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi, si rinvia alla Sezione 9.1.

L'Amministratore Delegato non riveste incarichi di amministratore in altri emittenti.

<sup>33</sup> Fatta salva l'autonomia di 10 milioni di Euro nell'ambito delle controversie giudiziali anche in relazione a posizioni a contenzioso.

## 4.7 Amministratori indipendenti e *Lead Independent Director*

### Amministratori indipendenti

Come già rappresentato nel precedente paragrafo 4.3 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.

L'art. 15 dello Statuto sociale dispone che, almeno un terzo degli amministratori (ovvero la maggiore percentuale prevista dalle disposizioni di legge, regolamentari e del Codice di *Corporate Governance pro-tempore* vigenti) deve possedere gli ulteriori requisiti di indipendenza (cd. indipendenza formale) stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF, dall'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e dall'art. 2 del Codice di *Corporate Governance* (Raccomandazione 7).

I requisiti di indipendenza degli amministratori non esecutivi sono accertati dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili, dallo Statuto Sociale, dal Regolamento del Consiglio e dalla normativa aziendale contenuta nella Direttiva sui Requisiti di Idoneità, che individua i criteri qualitativi e quantitativi per valutare la significatività delle situazioni che potrebbero incidere in concreto l'indipendenza dell'esponente, in occasione della nomina degli esponenti e successivamente nell'ambito della verifica periodica annuale della permanenza dei Requisiti di Idoneità dei propri componenti - o ad evento nell'ipotesi di eventi sopravvenuti -, condotta sulla base delle informazioni fornite da ciascun esponente e di ogni altra informazione rilevante disponibile per la Banca.

Nel rispetto del processo e dei criteri di rilevanza individuali ai fini della valutazione dell'indipendenza (formale e di giudizio), il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2026, nell'ambito della verifica periodica annuale della sussistenza dei requisiti dei propri componenti, ha confermato la sussistenza del requisito di indipendenza per gli amministratori non esecutivi: Nicola Maione (Presidente), Gianluca Brancadoro (Vice Presidente e Presidente del Comitato Remunerazione), Alessandra Barzaghi (Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità), Paola De Martini (*Lead Independent Director*), Domenico Lombardi (Presidente del Comitato Nomine), Paola Lucantoni, Raffaele Oriani (Presidente del Comitato IT e Digitalizzazione), Marcella Panucci (Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), Francesca Paramico Renzulli, Barbara Tadolini e Renato Sala.

Per tali esponenti, già qualificati come indipendenti non sono infatti emersi eventi sopravvenuti rispetto a quanto già accertato in precedenza in ordine alla sussistenza dei requisiti di indipendenza<sup>34</sup>, nel rispetto dei citati criteri indicati dallo Statuto Sociale e delle soglie di materialità e significatività individuate dal Consiglio di Amministrazione nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità: in particolare, i citati esponenti non risultano aver intrattenuto significativi rapporti di natura finanziaria, creditizia, patrimoniale e professionale/commerciale con la Banca ovvero con le società appartenenti al Gruppo ad essa facente capo, né direttamente né attraverso società o studi e/o associazioni professionali in cui gli stessi prestano o hanno prestato la propria collaborazione professionale, anche con riferimento al triennio precedente l'assunzione dell'incarico.

Non risultano indipendenti ai sensi dello Statuto della Banca i consiglieri non esecutivi Alessandro Callaghirone ed Elena De Simone per i quali il Consiglio ha confermato il possesso del requisito di indipendenza ai sensi del TUF, ma non dei requisiti di indipendenza ai sensi del Decreto MEF n. 169/2020 e della Raccomandazione 7 del Codice di *Corporate Governance*.

Undici amministratori su quattordici in carica alla data della Relazione, pari ad oltre il 78% dei componenti in carica del Consiglio, risultano in possesso dei requisiti di indipendenza, quota ampiamente superiore alla soglia minima indicata dallo Statuto e dal Codice di *Corporate Governance* e in un numero più che adeguato alle esigenze della Società anche per un efficiente funzionamento dell'organo di amministrazione e per la costituzione dei Comitati Endoconsiliari.

Il Collegio Sindacale verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio di Amministrazione per valutare l'indipendenza dei propri membri, dandone comunicazione nella propria relazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio.

Non risulta che gli amministratori qualificatisi come indipendenti nella lista di nomina si siano impegnati a mantenere tale requisito per tutta la durata del mandato né, se del caso, a dimettersi.

<sup>34</sup> Come reso noto al mercato con apposito comunicato, in occasione dell'avvio del nuovo mandato, il neoeletto Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 maggio 2023 ha valutato la sussistenza dei requisiti di indipendenza previsti in capo a tredici consiglieri (non esecutivi) rispetto ai quindici componenti del Consiglio nominati dall'Assemblea del 20 aprile 2023, confermata in sede di verifica annuale del successivo 6 febbraio 2024. Il Consiglio nella seduta del 6 maggio 2024 ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza del consigliere Raffaele Oriani nominato dall'Assemblea in data 11 aprile 2024. Con riguardo ai cinque nuovi amministratori non esecutivi cooptati nel dicembre 2024, il Consiglio del 23 gennaio 2025 ha accertato la sussistenza dei requisiti di indipendenza per i consiglieri: Marcella Panucci (Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), Francesca Paramico Renzulli e Barbara Tadolini.

### *Lead Independent Director*

Il Regolamento del Consiglio consente la nomina di un amministratore indipendente quale *Lead Independent Director* qualora richiesto dalla maggioranza degli amministratori indipendenti, ovvero negli altri casi previsti dal Codice di Corporate Governance<sup>35</sup>.

Su richiesta unanime degli amministratori indipendenti, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del **12 dicembre 2024**, ha designato, con l'astensione dell'interessata, l'Avv. Paola De Martini, consigliere indipendente, quale *Lead Independent Director* della Banca, in carica fino alla scadenza del Consiglio e pertanto fino all'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio della Banca al 31 dicembre 2025.

Così come previsto dal Codice (Raccomandazione 14), la figura del *Lead Independent Director* rappresenta un punto di riferimento e di coordinamento delle istanze e dei contributi degli amministratori non esecutivi e, in particolare, di quelli indipendenti, con il compito di convocare e coordinare le riunioni dei soli amministratori indipendenti volte a favorire il confronto tra gli stessi amministratori indipendenti, in modo che essi possano confrontarsi sulle tematiche ritenute rilevanti in assenza degli altri amministratori.

Nel corso del 2025, gli amministratori indipendenti si sono riuniti, in assenza degli altri amministratori, in due occasioni (5 marzo, 5 novembre). Nel 2026 fino alla data dell'approvazione di questa Relazione gli amministratori indipendenti si sono riuniti, in assenza degli altri amministratori sei volte (21 gennaio, 6 febbraio, 12 febbraio, 13 febbraio, 25 febbraio e 8 marzo).

---

<sup>35</sup> Raccomandazione 13 del Codice di Corporate Governance: "L'organo di amministrazione nomina un amministratore indipendente quale *lead independent director*: a) se il presidente dell'organo di amministrazione è il *chief executive officer* o è titolare di rilevanti deleghe gestionali; b) se la carica di presidente è ricoperta dalla persona che controlla, anche congiuntamente, la società; c) nelle società grandi, anche in assenza delle condizioni indicate alle lettere a) e b), se lo richiede la maggioranza degli amministratori indipendenti."

## 5. Gestione delle informazioni societarie



AR

AR

## 5. Gestione delle informazioni societarie

Il Consiglio di Amministrazione, per gli ambiti di supervisione strategica che gli competono ai sensi dello Statuto Sociale, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e del Codice di Corporate Governance, adotta apposite regole per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni riguardanti l'Emittente, allo scopo di regolare il flusso di tali informazioni, in particolare per quelle di natura privilegiata.

Secondo le modalità previste dalla normativa in funzione della loro natura, le informazioni sono messe a disposizione del pubblico nel sito internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it), e, qualora ricorrano i presupposti, nel meccanismo di diffusione e stoccaggio autorizzato E-Market storage - [www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it).

### Comunicazione esterna

La normativa aziendale contenuta nella "Direttiva di Gruppo in materia di comunicazione e relazioni esterne" ("Direttiva Comunicazione") indica le responsabilità nella gestione del processo di informazione al pubblico con la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Banca, in funzione della natura delle informazioni da pubblicare (comunicazione esterna istituzionale, economico-finanziaria e societaria, commerciale, sui temi della Sostenibilità), degli obiettivi, delle modalità, degli strumenti di diffusione e del destinatario della comunicazione.

Per ciascuna tipologia di comunicazione la Direttiva Comunicazione individua le comunicazioni cd. "rilevanti" in relazione alla tipologia e all'importanza dei contenuti dell'informazione da pubblicare, ovvero di quanto stabilito dalle previsioni normative e regolamentari di riferimento, identificando specifici processi di presidio, con un diverso grado di coinvolgimento delle funzioni interne e degli organi sociali della Capogruppo e delle aziende del Gruppo compatibilmente con le caratteristiche delle singole organizzazioni aziendali.

La Direttiva Comunicazione individua le attestazioni del Dirigente Preposto richieste per gli atti e le comunicazioni diffusi al mercato relativi all'informazione contabile (ad esempio comunicati stampa e presentazioni dei risultati periodici), nelle quali lo stesso è tenuto a dichiarare, ai sensi dell'articolo 154-bis, comma 2 del TUF, la corrispondenza alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili dell'informativa contabile contenuta nella documentazione pubblicata.

### Gestione delle informazioni privilegiate

La normativa aziendale contenuta nella "Direttiva di Gruppo in materia di Gestione degli adempimenti prescrittivi in materia di Abusi di Mercato" ("Direttiva di Gruppo Abusi di Mercato") riguardante la gestione e comunicazione delle informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014 (MAR) e dell'art. 114 del TUF, prevede uno specifico iter autorizzativo che coinvolge l'Amministratore Delegato, le Direzioni Group General Counsel, Chief Risk Officer, Chief Financial Officer, Chief Compliance Executive, la funzione comunicazione e le funzioni interne responsabili della generazione e della trattazione di flussi informativi rilevanti a tali fini.

La Direttiva di Gruppo Abusi di Mercato e le istruzioni operative riguardanti la gestione degli adempimenti prescrittivi in materia di abusi di mercato, riportano i principi e le linee guida del processo di gestione interna delle informazioni privilegiate.

Il processo di gestione delle informazioni privilegiate assicura un ambito di riservatezza il più possibile circoscritto e monitorato nella circolazione delle informazioni stesse prima della loro divulgazione al pubblico, al fine di evitare fenomeni quali rumour e fuga di notizie, impedendo un utilizzo delle informazioni privilegiate non allineato alle previsioni normative vigenti in materia da parte di coloro che ne sono venuti, direttamente o indirettamente, a conoscenza.

La normativa aziendale indica quindi precisi standard comportamentali ai quali i dipendenti che dispongono di informazioni privilegiate debbono attenersi, oltre che precise misure di sicurezza da rispettare nella gestione di tali informazioni. È istituito e costantemente monitorato il registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate riguardanti la Capogruppo ed emittenti terzi quotati.

Il "Regolamento Managers Transactions" adottato dalla Banca e disponibile nel sito internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Internal Dealing prevede l'obbligo per i propri esponenti aziendali (amministratori, sindaci, dirigenti strategici e le persone ad essi strettamente legate) di comunicare al mercato e alla Consob eventuali operazioni da essi effettuate anche per interposta persona, aventi ad oggetto strumenti finanziari emessi da BMPS (quali azioni e strumenti di debito) o altri strumenti finanziari ad essi collegati (quali i derivati).

## 6. Comitati interni al Consiglio di Amministrazione



HR

Alle

## 6. Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto prevede lo Statuto e la normativa anche di autodisciplina applicabile, ha costituito al proprio interno, dei comitati con funzioni consultive (svolte anche con il rilascio di appositi pareri, ove previsti) e funzioni propositive ("Comitati Endoconsiliari"):

Fornendo un significativo contributo in termini di analisi, il ruolo svolto dai Comitati Endoconsiliari risulta cruciale nel supportare i lavori del Consiglio, che in tal modo, ferme le proprie prerogative e responsabilità collegiali, rafforza la propria funzione di supervisione strategica separandola da quella gestionale. Essi contribuiscono in modo significativo all'efficacia complessiva della governance aziendale.

I Comitati Endoconsiliari sono composti da un numero compreso tra tre e cinque amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti<sup>36</sup>, ad eccezione del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate composto esclusivamente da amministratori indipendenti. I componenti sono scelti assicurando la presenza di almeno un componente appartenente al genere meno rappresentato in Consiglio e almeno un consigliere eletto dalle minoranze (se presente), compatibilmente con le competenze necessarie a ricoprire l'incarico e ad assicurare l'efficace svolgimento dei relativi compiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato i seguenti Comitati Endoconsiliari:

- Il **Comitato Rischi e Sostenibilità** supporta il Consiglio nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e della valutazione della relativa adeguatezza, efficacia ed effettivo funzionamento; nell'approvazione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali; nelle valutazioni e decisioni in materia di Sostenibilità; nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, nella valutazione dell'idoneità dell'informazione periodica - finanziaria e non finanziaria - a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite.
- Il **Comitato Remunerazione** propone al Consiglio la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che rivestano particolari cariche, nonché del Direttore Generale, monitorandone le relative decisioni consiliari; valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia.
- Il **Comitato Nomine** presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la nomina degli amministratori (inclusa l'eventuale presentazione di una lista da parte dello stesso Consiglio uscente), degli amministratori delegati o dei candidati alla carica nei casi di cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile; per la verifica dei Requisiti di Idoneità dei consiglieri e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali; per l'autovalutazione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari; per la definizione dei piani di successione (il Presidente del Consiglio, l'Amministratore Delegato/CEO, il Direttore Generale e gli amministratori indipendenti).
- Il **Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate** svolge funzioni consultive in materia di operazioni con parti correlate, come definito dalla Direttiva Parti Correlate, ai sensi del Regolamento Parti Correlate Consob e delle Disposizioni di Vigilanza Soggetti Collegati Banca d'Italia.
- Il **Comitato IT e Digitalizzazione** svolge funzioni istruttorie, consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di ICT e Digitalizzazione e affinché lo stesso Consiglio possa adempiere alle responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo, nell'ottica di supporto all'ottimale impiego delle risorse tecnologiche a sostegno delle strategie aziendali e del relativo monitoraggio.

I Comitati Endoconsiliari svolgono la loro attività nel rispetto di appositi regolamenti approvati e aggiornati dal Consiglio stesso, della normativa di vigilanza e del Codice di Corporate Governance *pro-tempore* vigenti.

Ciascun regolamento definisce: i criteri per la composizione del comitato, le funzioni del Presidente e del Segretario del Comitato, modalità e tempi di convocazione, lo svolgimento e la validità delle adunanze, i soggetti che possono partecipare ai lavori del comitato, il luogo delle adunanze, i compiti e le funzioni del comitato; le regole per la messa a disposizione della documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno (di norma almeno tre giorni prima della riunione, salvo motivi di urgenza); i flussi informativi e le regole di monitoraggio; la disponibilità di risorse anche informative per lo svolgimento

<sup>36</sup> Se il Presidente del Consiglio di Amministrazione, valutato indipendente, è componente del Comitato, gli altri componenti devono essere in maggioranza amministratori indipendenti.

dei propri compiti; i rapporti con le Funzioni Aziendali al fine di disporre delle informazioni utili per lo svolgimento dei compiti assegnati; le modalità di accesso a consulenti esterni.

Nessuna funzione di uno o più Comitati è stata riservata all'intero Consiglio di Amministrazione.

Ciascun Comitato, per i compiti assegnatigli e a fini di supporto delle proprie analisi, può altresì avvalersi di esperti indipendenti esterni, a spese della Banca, il cui ruolo non sostituisce comunque quello del Comitato tenuto comunque a rilasciare il proprio parere (se previsto).

#### Competenze specifiche nella composizione dei Comitati Endoconsiliari

In funzione dei compiti loro assegnati, come indicato nei rispettivi regolamenti, la composizione dei Comitati Endoconsiliari deve rispettare la presenza di ulteriori specifiche competenze, valutate dal Consiglio al momento della nomina: (i) nel Comitato Remunerazione almeno un componente deve possedere conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; (ii) nel Comitato Rischi e Sostenibilità tutti i componenti devono possedere conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio della Banca e almeno un componente deve possedere un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi (iii) nel Comitato IT e Digitalizzazione i componenti devono possedere, nel complesso, conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti in materia ICT e Digitalizzazione della Banca, nella prospettiva degli andamenti e delle tendenze di mercato.

#### Ruoli all'interno del Comitato

Ciascun Comitato nomina al proprio interno:

- i. un Presidente, scelto tra gli amministratori indipendenti e nel rispetto dei criteri indicati dal proprio regolamento, con il compito di convocare e presiedere le adunanze e coordinare i lavori del Comitato. Qualora in sede di rinnovo del mandato consiliare, la lista dei candidati alla carica di amministratore presentata dal Consiglio uscente abbia riportato il maggior numero di voti in Assemblea, il Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità deve essere scelto tra gli amministratori indipendenti eletti che non siano stati tratti dalla lista del Consiglio uscente (cfr. articolo 17 comma 4 dello Statuto come modificato dall'Assemblea straordinaria del 4 febbraio 2026);
- ii. un sostituto del Presidente - scelto tra gli amministratori indipendenti del Comitato medesimo - avuto riguardo per le relative competenze, per lo svolgimento delle funzioni del Presidente in caso di cessazione, per qualsiasi causa, dell'incarico di quest'ultimo ("Sostituto Designato del Presidente");
- iii. un Segretario, scelto tra i dipendenti della Banca aventi qualifica dirigenziale.

#### Flussi informativi

Il Presidente di ciascun Comitato, con il supporto del Segretario, cura che vengano fornite adeguate informazioni e la documentazione relativa ai temi da trattare nelle riunioni del Comitato con congruo preavviso.

Il Segretario cura l'invio delle convocazioni, la redazione e distribuzione dei verbali delle riunioni, l'archiviazione della documentazione, ivi inclusi i pareri, e le segnalazioni di competenza del Comitato e la conservazione riservata dei verbali delle riunioni del Comitato.

Il calendario delle riunioni del Comitato è coordinato con le sedute del Consiglio, per favorire una più efficace valorizzazione dei lavori dello stesso e per consentire un adeguato flusso informativo con l'organo consiliare.

I verbali delle riunioni di ciascun Comitato, dopo l'approvazione, sono messi a disposizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, tramite apposita procedura con modalità protette, al fine di assicurare una tempestiva e continuativa informativa sugli argomenti esaminati. Inoltre, il Presidente del Comitato riferisce alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione su eventuali argomenti valutati come urgenti o rilevanti, verbalmente o con documenti formali.

In particolare, il Comitato Rischi e Sostenibilità e il Collegio Sindacale scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei relativi compiti.

Il management della Banca e delle società del Gruppo accede alla documentazione dei lavori e partecipa alle riunioni dei Comitati, secondo i criteri indicati nei rispettivi regolamenti dei Comitati Endoconsiliari e descritti nelle Sezioni dedicate a ciascuno di essi nella presente Relazione.

## 7. Autovalutazione e successione degli Amministratori – Comitato Nomine



## 7. Autovalutazione e successione degli Amministratori - Comitato Nomine

Il processo di autovalutazione è definito dal "Regolamento interno del Processo di Autovalutazione" ("Regolamento di Autovalutazione") approvato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e in linea con le Raccomandazioni dell'articolo 4 del Codice di Corporate Governance e con la disciplina nazionale ed europea applicabile in materia di idoneità degli amministratori e di idoneità complessiva dell'organo consiliare. Il Regolamento di Autovalutazione individua finalità, modalità di svolgimento e tempistiche del processo di autovalutazione riguardante la dimensione e composizione, nonché il concreto funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati Endoconsiliari (i cui risultati vengono riportati nel verbale della relativa adunanza consiliare, a disposizione delle Autorità di Vigilanza).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, sovrintende il processo di autovalutazione, ne assicura uno svolgimento efficace e trasparente, nonché coerente rispetto al grado di complessità dei lavori del Consiglio e dei Comitati Endoconsiliari (dialogando con i relativi Presidenti).

Considerata la struttura del processo, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione sono coinvolti i componenti del Collegio Sindacale e altri soggetti interni, individuati in occasione di ogni specifica autovalutazione a cura del Presidente, con il supporto del Comitato Nomine, in quanto soggetti in possesso di una base informativa tale da poter esprimere valutazioni sull'operato degli organi collegiali esaminati. Nel processo di autovalutazione è altresì previsto il coinvolgimento preventivo strutturale della Funzione Compliance, con riguardo ai possibili aspetti di conformità.

Il Regolamento di Autovalutazione richiede che il processo valutativo sia svolto almeno una volta all'anno e, almeno una volta ogni tre anni, con l'ausilio di un professionista/società di consulenza esterna, individuato secondo i criteri ivi indicati.

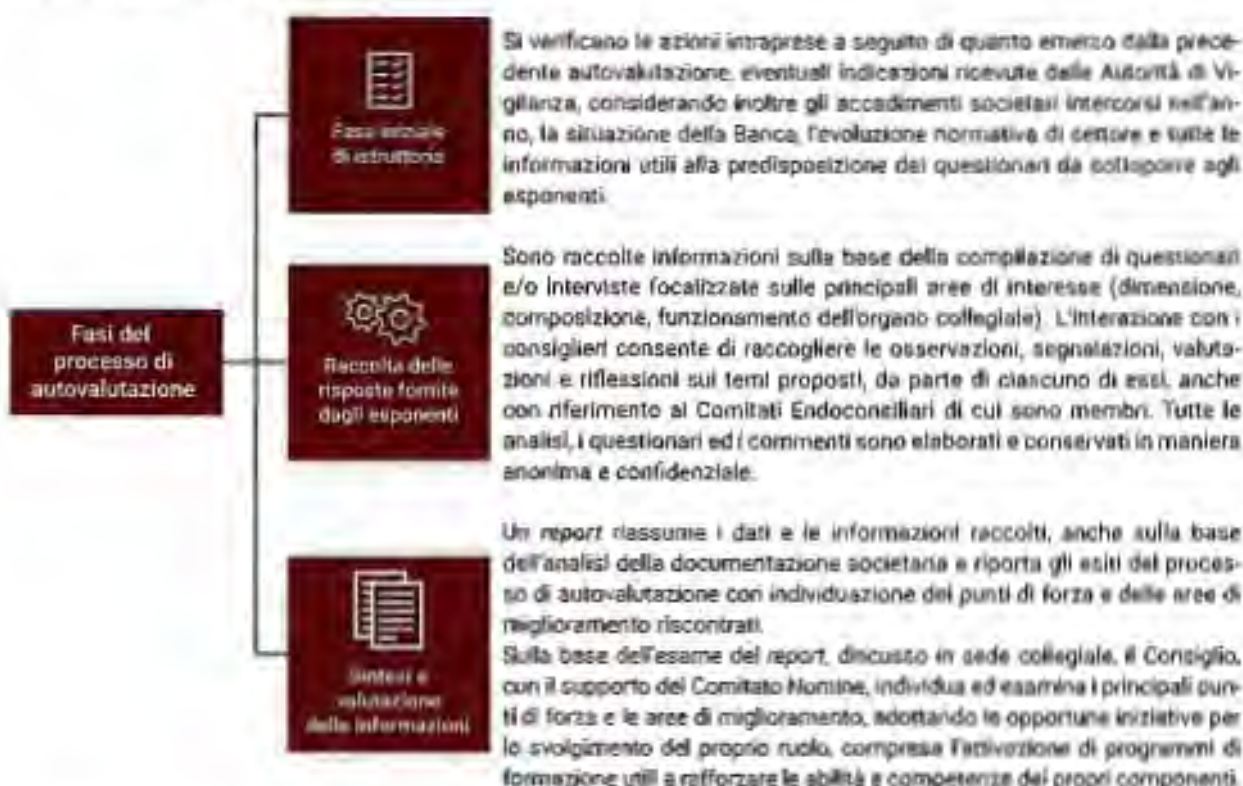
### 7.1 Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, valuta nel continuo, almeno una volta all'anno, la propria idoneità collettiva in termini di composizione quali-quantitativa (grado di diversificazione della sua composizione in termini di conoscenze, competenze ed esperienze, anche manageriali, formazione, genere, età, durata e permanenza in carica dei propri componenti) e in termini di funzionamento (svolgimento delle riunioni, la frequenza, la durata, il grado e le modalità di partecipazione dei membri, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i membri, la consapevolezza del ruolo ricoperto, la qualità della discussione consiliare ed endoconsiliare), di seguito "Processo di Autovalutazione Annuale".

Il Processo di Autovalutazione Annuale considera l'organo collegiale nel suo complesso e il contributo che i singoli consiglieri apportano ai lavori consiliari ed è esteso ai Comitati Endoconsiliari (Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate e Comitato IT e Digitalizzazione). L'autovalutazione mira a:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni di vigilanza e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da adottare;
- analizzare la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione, comprese le esperienze, competenze e conoscenze dei consiglieri, anche al fine della definizione degli Orientamenti del Consiglio da portare conoscenza dei soci in occasione della nomina o del rinnovo dei suoi componenti;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

## Fasi del processo di autovalutazione



## Le attività riferite al 2025

Nell'Esercizio, il Consiglio ha deliberato l'integrazione del Regolamento di Autovalutazione con alcune specifiche previsioni dedicate all'analisi, alla definizione ed al monitoraggio nel tempo della composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, che culminano nell'elaborazione degli Orientamenti del Consiglio da portare conoscenza dei soci in occasione della nomina o del rinnovo dei componenti del Consiglio di Amministrazione al fine di conseguire un adeguato grado di diversificazione della sua composizione complessiva.

Il Regolamento di Autovalutazione così aggiornato prevede la definizione di una Matrice delle Competenze che riporta le competenze, esperienze e conoscenze, che si ritiene debbano essere presenti all'intero del Consiglio e nei Comitati Endoconsiliari, in misura diversificata e con diversi gradi di diffusione, in quanto adeguate a perseguire gli obiettivi strategici della Banca e del Gruppo, garantendone la sana e prudente gestione nel continuo.

La Matrice delle Competenze è parte integrante degli Orientamenti del Consiglio per la formazione delle liste dei candidati alla carica di amministratore della Banca (a riguardo si rinvia alla Sezione 4.3).

La Matrice delle Competenze, il cui aggiornamento viene valutato in corso di mandato nell'ambito del Processo di Autovalutazione Annuale, costituisce altresì strumento per il monitoraggio nel tempo dell'idoneità collettiva e del grado di diversificazione del Consiglio in carica, e, inoltre, strumento di supporto informativo e valutativo in caso di applicazione dei Piani di Successione degli amministratori.

## Processo di Autovalutazione Annuale riferita al 2025

Nel mese di dicembre 2025, è stato concluso il Processo di Autovalutazione Annuale sull'adeguatezza della composizione e del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari con riguardo al terzo e ultimo anno del mandato consiliare in corso.

Il processo è stato svolto secondo le previsioni del Regolamento di Autovalutazione, avvalendosi dell'assistenza professionale di Heidrick & Struggles, società incaricata, esperta nella consulenza in materia di corporate governance, alla quale sono stati riconocciuti i requisiti di neutralità, obiettività, competenze ed indipendenza previsti dal Regolamento di Autovalutazione. Relativamente al profilo di indipendenza, si precisa che Heidrick & Struggles non ha intrattenuto rapporti economici con la Banca e/o con società del Gruppo.

Il processo di *Board Evaluation*, condotto con il supporto dell'*advisor*, coadiuvato dal Comitato Nomine, ha previsto: interviste virtuali con ciascun membro del Consiglio; la compilazione di due questionari online – Il questionario personalizzato e il *Board Accelerator Questionnaire (BAQ)*; la revisione dei documenti rilevanti forniti dal Comitato Nomine e un'analisi approfondita delle competenze espresse dai consiglieri seguita da un ulteriore confronto con gli stessi.

Al termine del processo Heidrick & Struggles ha prodotto un *report* che riporta i risultati ottenuti unitamente ad osservazioni e commenti dei consiglieri raccolte tramite interviste e questionari.

Il perimetro di intervento ha interessato la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione, di cui ha evidenziato le aree di maggiore efficacia e quelle suscettibili di miglioramenti.

### Principali elementi valutati

Gli aspetti principali oggetto di valutazione hanno riguardato i seguenti profili:

- valutazione complessiva sulle attività svolte dal Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati Endoconsiliari con riferimento al ruolo ed alle responsabilità allo stesso attribuite quale organo di supervisione strategica;
- dimensionamento e composizione del Consiglio e dei Comitati Endoconsiliari con attenzione alle esigenze operative della Banca, alla presenza di consiglieri indipendenti e alla *diversity* in termini di età, genere, anzianità di carica, competenze ed esperienze professionali maturate;
- funzionamento dell'organo nel suo complesso e dinamiche di interazione; svolgimento delle riunioni sotto il profilo della frequenza, delle materie trattate, della durata, del grado e delle modalità di partecipazione al Consiglio;
- Il ruolo e le responsabilità degli amministratori;
- flussi informativi verso il Consiglio e tra gli organi;
- dimensionamento e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Le interviste e i questionari hanno ricompreso differenti argomenti al fine di verificare:

- l'efficacia del Consiglio di Amministrazione su tematiche rilevanti, quali, tra l'altro, la definizione di strategie, operazioni straordinarie, indirizzamento strategico del *management team* e responsabilizzazione sui temi di diversità (di genere, di età, di cultura, esperienza e *seniority*), inclusione, innovazione, sostenibilità, ICT e sicurezza, innovazione tecnologica, orientamento al cliente, sviluppo professionale e culturale del personale, presidio dei rischi ecc.;
- l'organizzazione e lo svolgimento delle riunioni consiliari, con particolare riferimento alla qualità dei flussi informativi e della verbalizzazione e alla relazione con il *Top Management*;
- le dinamiche e le interazioni all'interno del Consiglio e i relativi processi decisionali;
- il ruolo e le responsabilità degli amministratori, con un focus specifico sul ruolo del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del *Lead Independent Director* e sulla relazione del Consiglio con l'Amministratore Delegato e con il *Management Team*;
- il funzionamento dei Comitati Endoconsiliari e qualità del contributo fornito al Consiglio;
- l'adeguatezza del tempo dedicato dal Consiglio alla discussione delle tematiche rilevanti per la Banca, incluso il controllo e la gestione dei rischi e la strategia a lungo termine;
- le interazioni con il Collegio Sindacale.

Le riflessioni del Consiglio sono state supportate da un *benchmark* riferito ad altre banche quotate italiane (con riguardo alla composizione dei relativi Consigli di Amministrazione, in termini di età media, rappresentanza di genere, presenza di comitati endoconsiliari, membri di altri *board* quotati).

## Sintesi e valutazione delle informazioni raccolte

Sulla base dell'esame del report, discusso in sede collegiale, il Consiglio di Amministrazione, su proposta e con il supporto del Comitato Nomine, ha individuato ed esaminato i principali punti di forza e le aree di miglioramento.

Principali aree di eccellenza/punti di forza	Principali aree di miglioramento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• spirito di servizio e coesione;</li> <li>• impegno e partecipazione;</li> <li>• attenzione alla formazione e allo sviluppo delle competenze;</li> <li>• ruolo di indirizzo e coordinamento del Presidente del Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ulteriori miglioramenti dell'efficacia della governance;</li> <li>• apertura dell'Amministratore Delegato e del Top Management al challenge;</li> <li>• rafforzamento delle competenze per la maggiore complessità del nuovo Gruppo bancario;</li> <li>• ottimizzazione dei processi organizzativi e delle tempistiche di distribuzione dei documenti.</li> </ul>

## 7.2 Piani per la successione degli amministratori e del Top Management della Banca

La Banca dispone di "Piani di Successione" riguardanti le posizioni di Amministratore Delegato/CEO, Direttore Generale, Presidente del Consiglio e Amministratori indipendenti e/o non esecutivi, definiti allo scopo di garantire stabilità e continuità operativa della Banca e del Gruppo ed evitare potenziali ricadute economiche e reputazionali in caso di cessazione anticipata dalla carica da parte di uno o più esponenti, simultaneamente o in un ristretto arco temporale.

Più in particolare, i Piani di Successione approvati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Nomine, prevedono:

- l'identificazione delle competenze necessarie a garantire quelle conoscenze, capacità ed esperienze in aree chiave o in materie specialistiche utili per l'adeguata composizione collettiva del Consiglio e di cui tenere conto nel processo di sostituzione del ruolo interessato (Presidente del Consiglio, Amministratori indipendenti, Amministratore Delegato/CEO e Direttore Generale). Il processo decisionale tiene conto degli esiti del più recente processo di autovalutazione (e, in particolare con riguardo alla Matrice delle Competenze collettive aggiornata), degli Orientamenti del Consiglio sulla composizione quali-quantitativa complessiva<sup>37</sup>, delle eventuali indicazioni delle Autorità (ad esempio con la cd. SREP);
- la definizione dell'iter di individuazione dei profili più idonei alla sostituzione (se necessario, anche con il supporto di un advisor esterno) e di nomina del nuovo esponente da parte del Consiglio, con il supporto del Comitato Nomine;
- un aggiornamento triennale, in linea con la scadenza del mandato consiliare e la valutazione annuale dell'adeguatezza del processo da parte del Comitato Nomine, per una loro eventuale revisione anticipata.

Per quanto riguarda la successione degli amministratori, si ricorda, per completezza, che i Regolamenti dei Comitati Endo-consiliari prevedono anche l'individuazione di un sostituto del proprio Presidente - scelto tra gli amministratori indipendenti del Comitato medesimo - avuto riguardo per le relative competenze, per lo svolgimento delle funzioni del Presidente in caso di cessazione, per qualsiasi causa, dell'incarico di quest'ultimo (i.e. il Sostituto Designato del Presidente - cfr. Sezione 6).

Si ricorda altresì che lo Statuto, come modificato dall'Assemblea straordinaria del 4 febbraio 2026, prevede inoltre:

- che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di provvedere alla nomina del Presidente e/o del/i Vice Presidente/i del Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea (art. 17 comma 4);
- i criteri per la cooptazione di amministratori in corso di mandato, differenziati a seconda che il consigliere da sostituire sia stato tratto dalla lista di maggioranza o da liste di minoranza (art. 15 comma 10).

Con riguardo al Top Management, la Banca adotta lo strumento dei piani di successione a supporto dei processi di nomina relativi ai principali ruoli di responsabilità. Tale strumento consente di gestire la continuità manageriale attraverso:

- la programmazione del fabbisogno di professionalità sulle principali posizioni di responsabilità della Banca mediante l'individuazione di un bacino di potenziali sostituti - la cui idoneità è valutata sulla base del profilo manageriale e delle esperienze maturate<sup>38</sup> - e la definizione dei relativi tempi di spendibilità;

<sup>37</sup> Gli Orientamenti del Consiglio rilevano anche ai fini del Time Commitment stimato per lo svolgimento dell'incarico e per l'applicazione della Politica di Diversità degli organi sociali.

<sup>38</sup> Secondo quanto prevede il Decreto MEF n. 169/2020, il Consiglio di Amministrazione valuta, in particolare, il possesso dei requisiti di onorabilità, nonché il soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali della Banca: il Responsabile della Funzione di Conformità (Chief Compliance Executive - CCE), il Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi (Chief Risk Officer - CRO), il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, il Responsabile della gestione finanziaria (Chief Financial Officer - CFO), il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari (se diverso dal CFO) e il Responsabile della Revisione Interna (Chief Audit Executive).

- il presidio dei rischi di copertura delle posizioni aziendali che nel tempo potrebbero risultare vacanti per carenza di potenziali sostituti;
- la valorizzazione delle risorse con potenziale di crescita manageriale, con particolare attenzione al tema dell'inclusione e delle diversità.

### 7.3 Comitato Nomine

#### Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

La seguente tabella riporta la composizione del Comitato alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componenti	Carica	Lista M/m (1)	Non esecutivo	Riunioni 2023 (2)
Lombardi Domenico (*)	Presidente	M	X	22/22
Calligaris Alessandro (**) (3)	Membro	n.a.	X	16/18
De Martini Paola (*)	Membro	m	X	22/22
Pantano Ranzulli Francesca (*) (3)	Membro	n.a.	X	16/18
Sala Renato (*)	Membro	M	X	22/22
<b>Componenti cessati</b>				

//

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto; requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-bis e 148, comma 3 del TUF; dall'art. 13 del Decreto MEF n. 105/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(\*\*) Amministratore in possesso solo dei requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-bis e 148, comma 3 del TUF.

(1) Amministratore eletto dalla lista di maggioranza ("M") o di minoranza ("m").

(2) Numero di riunioni alle quali l'Amministratore ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare nel corso dell'Esercizio.

(3) Componente del Comitato dal 5 febbraio 2023.

#### Partecipazione ai lavori del Comitato

Ai lavori del Comitato possono assistere i componenti dell'Organo di Controllo (i.e. il Collegio Sindacale).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è invitato in forma permanente a partecipare ai lavori del Comitato; gli altri amministratori possono partecipare alle riunioni del Comitato facendone espressa richiesta al Presidente del Comitato, per l'eventuale estensione dell'invito, ovvero su invito del Presidente. L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato qualora sia ritenuto opportuno in relazione agli argomenti in discussione.

I Responsabili della Direzione Chief Risk Officer, della Direzione Chief Audit Executive e della Direzione Chief Compliance Executive della Banca vengono istituzionalmente e regolarmente tenuti al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato e possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato su invito del Presidente; essi possono decidere discrezionalmente se partecipare alle riunioni e chiedere di avere accesso e visibilità alla relativa documentazione di ciascuna riunione del Comitato in relazione ai punti all'ordine del giorno di loro interesse, fatti salvi gli argomenti specifici, anche in relazione ad eventuali situazioni di potenziale conflitto di interesse, per cui il Presidente del Comitato ritenga di non estenderne la visibilità.

#### Funzioni attribuite al Comitato Nomine

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Nei limiti delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Banca in apposito budget per garantirne l'indipendenza operativa, il Comitato può anche avvalersi di consulenti esterni.

Il Comitato Nomine svolge principalmente funzioni di supporto del Consiglio di Amministrazione nei processi di:

- nomina o cooptazione dei consiglieri;
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari;
- verifica della sussistenza dei requisiti e del rispetto dei criteri di idoneità dei componenti il Consiglio, dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali, fornendo anche pareri sulla dimensione e adeguata composizione collettiva del

Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari e sulle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio stessa sia ritenuta opportuna;

- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice (nell'attualità, l'Amministratore Delegato/CEO e il Direttore Generale);
- eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio di Amministrazione uscente.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Comitato tiene conto dell'obiettivo di evitare che i processi decisionali del Consiglio di Amministrazione siano dominati da un unico soggetto o da gruppi di soggetti che possano recare pregiudizio alla Banca. In particolare, il Comitato, inter alia:

**A) presenta proposte al Consiglio di Amministrazione:**

- per la nomina di candidati alla carica di amministratore nei casi previsti dall'articolo 2385, primo comma, del Codice Civile, qualora occorra sostituire un amministratore e, secondo quanto previsto nel processo di presentazione di una lista da parte del Consiglio di Amministrazione uscente, svolgendo un ruolo valutativo e propositivo;
- su indicazione del Presidente, per la nomina del/degli Amministratore/i Delegato/i;
- per individuare i soggetti chiamati a condurre il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;

**B) esprime pareri al Consiglio di Amministrazione:**

- su proposta dell'Amministratore Delegato, circa la nomina e i piani di successione relativamente alla figura del Direttore Generale (ove sia persona diversa dall'Amministratore Delegato) e al personale la cui nomina, in base allo Statuto e alla normativa pro-tempore vigente, è di competenza esclusiva e non delegabile del Consiglio di Amministrazione;
- su proposta del Direttore Generale, circa la nomina del Vice Direttore Generale Vicario e dei Vice Direttori Generali;
- su proposta dell'Amministratore Delegato, che si confronta con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ordine alla designazione dei consiglieri e sindaci in società controllate e partecipate, la cui autonomia deliberativa ricade in ambito del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di presentazione di lista da parte del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, sulle modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente e sull'idoneità dei candidati in base all'analisi svolta in via preventiva dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato, in ordine alla valutazione dell'idoneità allo svolgimento dell'incarico dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Responsabili delle funzioni anticiclaggio, conformità alle norme, controllo dei rischi e revisione interna, del Chief Financial Officer e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ("Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali");
- per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti o di esponenti eletti dalle minoranze, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'esponente, ove richiesto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;

**C) supporta il Consiglio di Amministrazione nei compiti ed obiettivi allo stesso attribuiti dalla normativa di vigilanza:**

- nell'identificazione preventiva della composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione considerata ottimale;
- nella verifica successiva circa la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina;
- con riferimento all'esigenza di assicurare un adeguato grado di diversificazione nella composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, il Comitato - fermi restando gli obblighi posti dalla disciplina delle banche quotate - fissa un obiettivo (target) in termini di quota di genere meno rappresentato e predispose un piano per accrescere questa quota sino al target fissato;

**D) fornisce il proprio contributo al Comitato Rischi e Sostenibilità:**

- per l'individuazione e la proposta dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità alle norme, di controllo dei rischi, di anticiclaggio e di convalida) da nominare, nonché per la loro eventuale revoca.

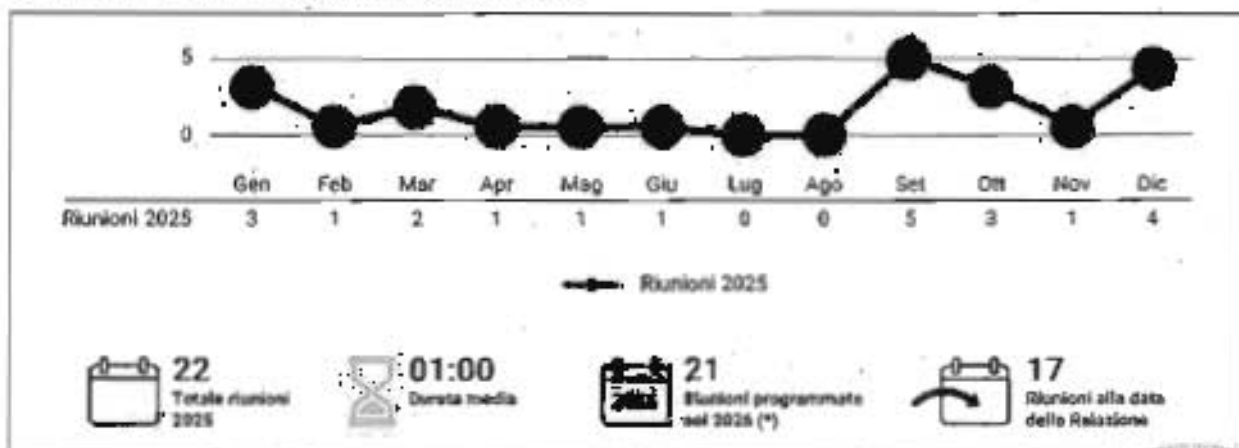
## Le attività del 2025

Nel 2025, il Comitato ha supportato il Consiglio di Amministrazione con attività di proposta e/o consultive in tema di:

- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari;
- verifica requisiti e criteri di idoneità di amministratori, verifiche in materia di divieto di interlocking e della composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione;
- orientamenti per gli azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di BMPS;
- valutazione annuale di adeguatezza del processo relativo ai Piani di Successione delle posizioni di vertice;
- designazione di amministratori e sindaci di società controllate e/o partecipate;
- incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 29 dello Statuto (Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- modifiche statutarie.

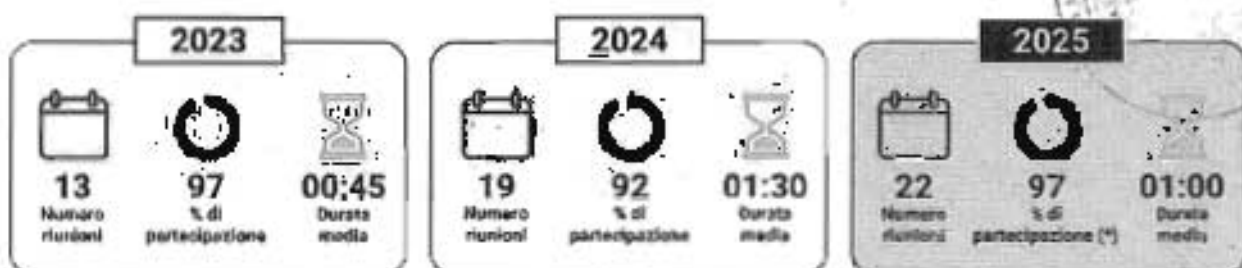
Il Comitato ha inoltre riferito trimestralmente al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

## Le riunioni del Comitato Nomine nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste a calendario, il Comitato si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza.

## Le adunanze del Comitato Nomine nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni del Comitato del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Sezione.

**8. Remunerazione degli  
Amministratori e Relazione sulla  
Politica di Remunerazione  
– Comitato Remunerazione**



## 8. Remunerazione degli Amministratori e Relazione sulla Politica di Remunerazione – Comitato Remunerazione

### 8.1 Remunerazione degli amministratori

L'Assemblea ordinaria, in conformità agli articoli 13 e 26 dello Statuto, determina il compenso di amministratori e sindaci e approva le politiche di remunerazione ed incentivazione. Essa approva inoltre i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori – non legati da rapporti di lavoro subordinato – della Banca ed i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Come prevede l'articolo 26 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione, stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto, compresi tra questi quegli amministratori che fanno parte dei Comitati Endoconsiliari (Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato Rischio e Sostenibilità, Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate e Comitato IT e Digitalizzazione), fatta peraltro salva la facoltà dell'Assemblea di stabilire il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### 8.2 Relazione sulla Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione e delle Funzioni Aziendali competenti coinvolte nel processo previsto dalla "Policy di Gruppo in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", predispose e sottopone annualmente all'Assemblea degli azionisti la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", redatta in ottemperanza agli obblighi di cui all'articolo 123-ter del TUF e a quelli derivanti dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari e alla normativa europea applicabile ("Politica di Remunerazione").

La Politica di Remunerazione, nella sua Sezione I, intende sottoporre annualmente agli azionisti, in modo chiaro e comprensibile la proposta di politica di remunerazione dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti<sup>39</sup> e collaboratori, che la Banca e il Gruppo intendono adottare nell'esercizio successivo. Nella Sezione II è contenuta una puntuale informativa sui compensi corrisposti in attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente.

L'Assemblea esprime un voto vincolante sulla Sezione I e un voto non vincolante sulla Sezione II della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione contribuisce in generale alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla Sostenibilità della Società e del Gruppo e illustra il modo in cui fornisce tale contributo.

### Le attività del 2025

Il modello di remunerazione elaborato per il 2025 mira a consolidare alcuni aspetti che caratterizzano la Politica di Remunerazione di Gruppo quali:

- la meritocrazia dei sistemi retributivi attraverso un sistema equo e misurabile che valorizza la performance individuale e collettiva;
- il legame tra remunerazione, rischio e Sostenibilità della performance, rafforzando l'integrazione degli obiettivi ESG nelle strategie aziendali a breve e lungo termine;
- la coerenza con le prassi del mercato di riferimento e la conformità al quadro regolamentare vigente;
- la trasparenza verso azionisti e investitori.

La Banca adotta quindi una politica remunerativa non focalizzata esclusivamente su risultati economici, finanziari e patrimoniali, ma anche in grado di esprimere sensibilità rispetto a valori e principi quali la Sostenibilità, la neutralità di genere, l'Inclusività e l'incentivazione delle pari opportunità.

<sup>39</sup> In particolare, con riguardo al cd. Personale Più Rilevante rappresentato da quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, identificati come tali dalla Capogruppo secondo le disposizioni normative e regolamentari in materia.

La Politica di Remunerazione 2025 è orientata al perseguimento degli obiettivi aziendali, in un'ottica di Successo Sostenibile e creazione di valore nel lungo periodo, con attenzione alla responsabile gestione del rischio, alla misurabilità delle componenti della remunerazione, nonché a garantire una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in funzione della loro complessità e strategicità nell'ambito del Gruppo, offrendo a tutti le medesime opportunità di sviluppo e di carriera.

In linea con il quadro normativo e regolamentare applicabile ed in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale e di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione approvata per il 2025, l'Assemblea degli azionisti del 17 aprile 2025, ha deliberato il Sistema Incentivante 2025 e l'utilizzo di Phantom Shares<sup>40</sup> per il pagamento della remunerazione variabile (e di eventuali Severance<sup>41</sup>) a favore degli amministratori esecutivi e del personale appartenente al perimetro del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi. Con riguardo agli Amministratori non esecutivi è confermata l'assenza di ogni legame della loro remunerazione con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, così come riportato nelle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

Per ulteriori informazioni in materia e in particolare con riguardo agli emolumenti percepiti dai consiglieri e dal Top Management della Banca nel corso dell'esercizio 2025, ai principi di maturazione ed erogazione della remunerazione, alle previsioni sui criteri di Sostenibilità nei sistemi di incentivazione, alla regolamentazione vigente in materia, nonché alle indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma primo, lettera i) del TUF), si rinvia alla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", pubblicata nel sito internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Remunerazione.

Inoltre, si evidenzia che il nuovo articolo 13, comma 3, lett. e) dello Statuto, approvato dall'Assemblea straordinaria degli azionisti del 4 febbraio 2026, attribuisce all'Assemblea stessa la facoltà, prevista dalla normativa di vigilanza<sup>42</sup>, di deliberare, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e con le maggioranze qualificate indicate dalla normativa di vigilanza e richiamate dal nuovo articolo 14, comma 5<sup>43</sup>, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale Più Rilevante superiore a 1:1, ma comunque nel rispetto del limite massimo stabilito normativa pro-tempore vigente in materia<sup>44</sup>. L'introduzione di questa clausola si è fondata sulla volontà di collegare un'ampia parte della remunerazione complessiva alla performance assicurata dai soggetti interessati, mantenendo, nello stesso tempo, competitività sul mercato e capacità di attrarre e mantenere risorse, anche esterne, funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in linea con quanto già previsto dai principali competitor bancari.

40 Phantom Shares: strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in denaro, gratuite e non trasferibili per atto tra vivi a nessun titolo, in funzione del valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca, secondo le scadenze pattuite per la corrispondenza al Personale Più Rilevante della quota in strumenti finanziari del Sistema Incentivante 2025 e delle eventuali Severance. Il meccanismo non prevede l'utilizzo di azioni proprie della Banca.

41 Severance: importo riconosciuto nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del beneficiario).

42 Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione (Capitolo 2, Sezioni II e III).

43 Art.14, comma 5 dello Statuto: "L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza assoluta dei votanti, fatta eccezione: [...] B) per le delibere concernenti la proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante superiore a 1:1 secondo quanto stabilito dalla normativa pro-tempore vigente, che devono essere approvate: - con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale; - con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con meno della metà del capitale sociale; - o con la diversa maggioranza qualificata prevista dalla normativa pro-tempore vigente."

44 Secondo le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione il rapporto massimo è di 2:1.

## 8.3 Comitato Remunerazione

### Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

La seguente tabella riporta la composizione del Comitato alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componenti	Carica	Lista Nome (1)	Stato assunzione	Risorse 2025 (2)
Benedetto Giarracca (*)	Presidente	M	Y	12/12
Callapone Alessandro (**) (3)	Membro	n.s.	X	9/11
De Simone Gino (***) (2)	Membro	n.s.	X	11/11
Pavoni Maurizio (*) (3)	Membro	n.s.	X	11/11
Dei Rinaldi (*)	Membro	M	X	11/12
<b>Componenti cessati</b>				
Frank De Martini (*) (4)	Membro	m	X	1/1

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto, rimasti di indipendenza stabiliti dagli artt. 147-ter e 148, comma 3 del TUF, art. 13 del Decreto MEF n. 164/2020 e art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(\*\*) Amministratore in possesso solo dei requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF.

(1) Amministratore eletto dalla lista di maggioranza ("M") o di minoranza ("m").

(2) Numero di riunioni alle quali l'Amministratore ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare nel corso dell'esercizio.

(3) Nominato componente del Comitato in data 5 febbraio 2025.

(4) Componente del Comitato fino al 5 febbraio 2025.

### Partecipazione ai lavori del Comitato

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è invitato in forma permanente a partecipare ai lavori del Comitato; gli altri amministratori possono partecipare alle riunioni del Comitato facendone espressa richiesta al Presidente del Comitato, per l'eventuale estensione dell'invito, ovvero su invito del Presidente.

L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato qualora sia ritenuto opportuno in relazione agli argomenti in discussione.

Ai lavori del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale.

I Responsabili della Direzione *Chief Risk Officer*, della Direzione *Chief Audit Executive* e della Direzione *Chief Compliance Executive* della Banca vengono istituzionalmente e regolarmente tenuti al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato e su richiesta degli stessi, possono essere invitati a partecipare alle riunioni dal Presidente, e possono chiedere di avere accesso e visibilità alla relativa documentazione di ciascuna riunione del Comitato in relazione ai punti all'ordine del giorno di loro interesse. Altre Funzioni della Banca possono essere chiamate a partecipare ai lavori del Comitato.

### Funzioni attribuite al Comitato Remunerazione

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Nei limiti delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Banca in apposito budget per garantire l'indipendenza operativa, il Comitato può anche avvalersi di consulenti esterni, esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione *Chief Human Capital Officer*, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategica, servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Il Comitato Remunerazione svolge i compiti previsti dal proprio regolamento in conformità dalla normativa vigente in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (in particolare, le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario ed il Codice di Corporate Governance):

- propone i compensi e i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale che, in base allo Statuto e alle normative pro-tempore vigenti, sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, (ivi comprese le eventuali esclusioni);
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri da adottare per i compensi di tutto il Personale Più Rilevante;

- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Sostenibilità;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni Aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione e assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con particolare attenzione alla neutralità di genere;
- monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni Aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance e delle altre condizioni (obiettivi di performance e condizioni poste sia a livello aziendale che – per le sole figure i cui compensi sono decisi dal Consiglio di Amministrazione – a livello individuale), cui sono legati i piani di incentivazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli azionisti;
- esprime un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive del Gruppo, in generale, con riferimento al contenimento degli obiettivi di engagement/retention delle risorse e di contenimento dei rischi aziendali;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni Aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni.

In questo contesto, il Comitato svolge altresì i seguenti compiti:

**A) avanza proposte al Consiglio di Amministrazione:**

- su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, in ordine alla remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche in conformità dello Statuto, compresi gli amministratori che fanno parte dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 17, comma 4, dello Statuto, comprendendosi nella remunerazione anche eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni o strumenti finanziari ad esse connessi;

**B) esprime pareri al Consiglio di Amministrazione:**

- su proposta dell'Amministratore Delegato, in merito ai piani della Banca di stock option o di assegnazione di azioni o strumenti ad esse collegati;
- sulla determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto, per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale e i dirigenti, nei casi in cui non sia coerente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, annualmente approvata dall'Assemblea degli azionisti della Banca.

### Le attività del 2025

Nel 2025, il Comitato ha svolto attività di proposta e/o consultive in tema di:

- Relazione sulla Politica di Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e identificazione del Personale Più Rilevante;
- politiche retributive – sistema incentivante avvalendosi anche del contributo di un advisor indipendente;
- remunerazione del Personale Più Rilevante;
- ricognizione su elementi retributivi – analisi di benchmark esterno;
- relazione sulla conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- analisi dell'utilizzo di performance shares per il pagamento di eventuali Severance;
- copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" ("D&O");
- analisi delle rendicontazioni periodiche predisposte dalla Direzione Chief Human Capital Officer;
- benchmarking compensi amministratori;
- determinazione emolumenti società controllate.

Il Comitato ha inoltre riferito trimestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta.

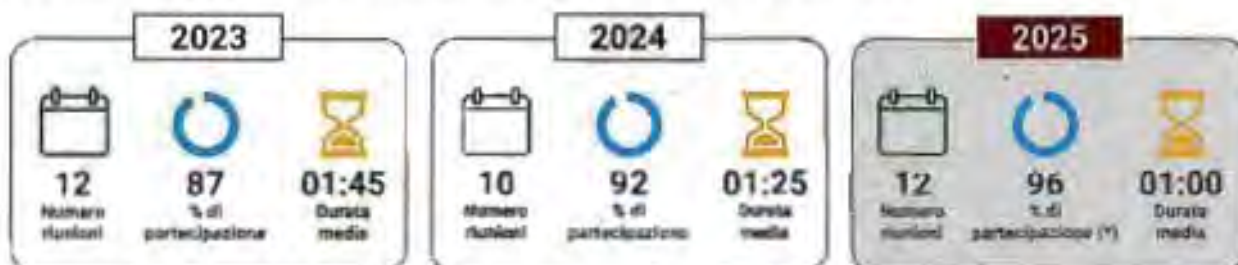
*Handwritten initials*

### Le riunioni del Comitato Remunerazione nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste in calendario, il Comitato si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza.

### Le adunanze del Comitato Remunerazione nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni del Comitato del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Sezione.

**9. Sistema di Controllo Interno e  
di Gestione dei Rischi**  
– Comitato Rischi e Sostenibilità  
– Comitato IT e Digitalizzazione



## 9. Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi – Comitato Rischi e Sostenibilità – Comitato IT e Digitalizzazione

Si premette che, conseguentemente al raggiungimento nel settembre 2025 degli obiettivi dell'OPAS Mediobanca, alla data di riferimento della presente Relazione, sono in corso le attività connesse alla definizione della nuova struttura del Gruppo Montepaschi anche con riguardo al Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi del Gruppo. Ciò considerato, i contenuti del presente capitolo fanno riferimento, laddove non diversamente e specificamente indicato, alla composizione del Gruppo Montepaschi per la parte prevalente dell'Esercizio ovvero a quella antecedente all'esito dell'OPAS Mediobanca.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (il "Sistema dei Controlli Interni" o "SCI"), in modo che i principali rischi afferenti alla Banca e al Gruppo risultino correttamente identificati, adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinandone il grado di compatibilità con una gestione coerente con gli obiettivi strategici individuati e integrati con i fattori rilevanti per il conseguimento di un Successo Sostenibile.

La "Policy di Gruppo in materia di Sistema dei Controlli Interni" (di seguito anche "Policy"), definisce i principi generali e le linee guida del Sistema dei Controlli Interni, il modello di governo, le modalità di coordinamento, di collaborazione e i flussi informativi tra le funzioni con compiti di controllo e gli organi aziendali e nei confronti delle Autorità di Vigilanza. Tale Policy, aggiornata nel corso del 2025 introducendo una scala omogenea per le valutazioni di sintesi delle Funzioni di Controllo, rappresenta il quadro normativo interno di riferimento per il funzionamento e l'evoluzione di un sistema di controllo completo, adeguato, funzionale e affidabile in grado di assicurare una sana e prudente gestione, coerente con la normativa anche regolamentare (in particolare con le Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni), con l'assetto organizzativo del Gruppo e in linea con gli standard e le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

### I principi generali del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni adottato dal Gruppo Montepaschi è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure volte ad assicurare la sana e prudente gestione dell'impresa. Esso, pertanto, riveste un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale considerato che:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli Istituti di vigilanza prudenziale;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura del rischio, della legalità e dei valori aziendali.

Per tali caratteristiche, il Sistema dei Controlli Interni assume un ruolo strategico per il Gruppo e la cultura del controllo assume una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali, coinvolgendo tutta l'organizzazione della Banca (organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale) nello sviluppo e nell'applicazione di metodi, logici e sistematici, per identificare, misurare, comunicare e gestire i rischi.

Nel modello di Gruppo, le componenti che qualificano il Sistema dei Controlli Interni sono:

- l'ambiente di controllo che formalizza ruoli e responsabilità nei processi aziendali di controllo, garantendo trasparenza, *accountability* e rispetto dei principi di sana e prudente gestione;
- il controllo dei rischi attraverso le attività di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi rilevanti dai diversi segmenti operativi. Il Gruppo ha sviluppato modelli avanzati di gestione dei rischi con l'adozione di sistemi organizzativi finalizzati all'integrazione tra processi strategici/di governo e processi gestionali/di controllo, in funzione del "Risk Appetite Framework" (il "RAF"), definito dai competenti organi aziendali;
- l'assetto dei controlli con regole e strumenti idonei, adottati dalle singole funzioni aziendali per assicurare un'adeguata attività di controllo;
- l'informazione e la comunicazione attraverso l'identificazione, la raccolta e la diffusione delle informazioni pertinenti attraverso flussi informativi in grado di consentire a tutti i livelli della struttura di adempiere in maniera adeguata ai rispettivi compiti gestionali, nonché agli obblighi imposti dalla normativa interna e dalle disposizioni di legge;
- il monitoraggio del Sistema dei Controlli Interni al fine di garantirne l'adeguato funzionamento ed aggiornamento, ove necessario.

Nell'approccio del Gruppo, ai fini del Sistema dei Controlli Interni, le Funzioni Aziendali si distinguono in:

- Funzioni Aziendali di Controllo, con responsabilità di presidio del Sistema dei Controlli Interni sia in merito a specifici ambiti di rischio (*Risk Management, Convalida, Compliance e Antiriciclaggio*), mediante controlli di secondo livello, sia sul sistema nel suo complesso (*Revisione Interna*), mediante controlli di terzo livello;
- Funzioni di Controllo, con responsabilità di presidio del Sistema dei Controlli Interni per specifici ambiti di competenza attribuiti per disposizione legislativa, regolamentare, statutaria o di autoregolamentazione,

(nel seguito congiuntamente identificate come "Funzioni con Compiti di Controllo");

- Funzioni con specifici compiti di controllo (con responsabilità di presidio "misto" nell'ambito del SCI):
  - la Funzione di Controllo del Rischio di Attendibilità dell'Informativa Finanziaria (rischi inerenti alla Legge 262/2005) a supporto del Dirigente Preposto di cui alla Sezione 9.7;
  - la Funzione di Controllo del Rischio di Mancata Continuità Operativa;
  - la Funzione di Controllo dei Rischi in Materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro;
  - la Funzione Risorse Umane/*Compensation*, che cura, nell'ambito dei modelli e regole aziendali adottati dal Gruppo in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, l'elaborazione dei contenuti tecnici della proposta di Politica di Remunerazione presentata annualmente al Consiglio (con il previo coinvolgimento del Comitato Remunerazione) per la successiva proposta da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti; la funzione presidia inoltre la corretta attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea;
  - la Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione, volta ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Capogruppo e del Gruppo nel suo insieme;
  - la Funzione Controllo del Rischio di Mancato Presidio sulle attività esternalizzate;
  - il Presidio *Information Security* volto a definire le politiche in materia di sicurezza e presidiare e gestire le anomalie dell'infrastruttura e delle applicazioni di sistema;
  - la Funzione *Model Risk Management* quale presidio della gestione del "Rischio Modello" e quindi del *Model Change* dei modelli interni di misurazione dei rischi;
  - la Funzione Presidio Terze parti ICT, volta a garantire il presidio delle Terze Parti ICT e assicurare la coerenza complessiva del modello in conformità alle disposizioni di Vigilanza.

Le Altre Funzioni Aziendali (altre funzioni centrali e periferiche della Società e delle società del Gruppo), garantiscono l'evoluzione del SCI inducendone l'agglomeramento in coerenza con le dinamiche e le strategie di sviluppo e di diversificazione dei prodotti e delle aree di affari del Gruppo e con l'esigenza di sempre più elevati livelli di affidabilità dei processi di propria competenza, da cui possono derivare rischi aziendali collegati all'attività caratteristica (di credito, di mercato, ecc.). Gli ambiti di miglioramento rilevati, in un'ottica di gestione integrata dei rischi, sono portati a conoscenza delle Funzioni con Compiti di Controllo in relazione agli specifici ambiti di competenza anche per il tramite di meccanismi di coordinamento e di condivisione tra le stesse. Gli ambiti di miglioramento rilevati devono essere altresì oggetto di sistematico *follow up*.

La Banca si è dotata inoltre di una struttura di gestione dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*), incaricata di provvedere alle fasi di ricezione, istruttoria e valutazione delle segnalazioni che il personale e i soggetti esterni qualificati possono effettuare, in buona fede, utilizzando i canali a disposizione. In relazione a circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette, riguardanti l'attività lavorativa, delle quali il segnalante sospetta o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Le società del Gruppo, sulla base dei criteri di proporzionalità, sono dotate di proprie strutture con compiti di controllo autonomo, ovvero accentrati presso funzioni di Capogruppo. I criteri e le scelte delle singole società per i diversi ambiti sono coordinati con la rispettiva funzione di Capogruppo, così come disciplinato dalle specifiche normative sulle singole materie. Nel caso di accentramento di funzioni presso la Capogruppo, sono formalizzati specifici accordi in coerenza con quanto previsto dalla "Policy in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali".

## Tipologie di controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni prevede le seguenti tipologie di controllo:



Controlli di primo livello, volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, presidiati ed effettuati direttamente dalle strutture operative tramite unità dedicate o incorporati nelle procedure.



Controlli di secondo livello, svolti dalle Funzioni di *Risk Management*, *Compliance*, Antiriciclaggio e Convalida, finalizzati ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati e la conformità alle norme.

La responsabilità della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di sicurezza prevista dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di controlli del sistema informativo<sup>45</sup> è attribuita alla Funzione di Controllo dei Rischi e alla Funzione *Compliance* in relazione ai propri ruoli, responsabilità e competenze.



Controlli di terzo livello, affidati alla Funzione di Revisione Interna, volti ad individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, fornendo annualmente agli organi aziendali e alle Autorità di Vigilanza la propria valutazione complessiva sull' idoneità dello stesso.

## Il modello di governo del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Montepaschi, fermo restando il coinvolgimento di tutta l'organizzazione aziendale e di ogni livello gerarchico, è articolato secondo un modello che prevede il coinvolgimento dei seguenti organi/funzioni con compiti di controllo:

	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione (organo con funzione di supervisione strategica), con il supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità, definisce e approva le linee guida di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni, verificando che questo sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti, nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi.
	<b>Comitato Rischi e Sostenibilità</b>	Il Comitato Rischi e Sostenibilità, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, ha il compito di supportare le valutazioni e le decisioni relative al Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi e all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e relative alla Sostenibilità, con particolare attenzione riservata alle attività strumentali e necessarie al Consiglio per addivenire ad una corretta ed efficace determinazione degli obiettivi e delle politiche di governo dei rischi anche al fine di contribuire al Successo Sostenibile della Banca (si veda la Sezione 9.2).
	<b>Amministratore Delegato</b>	L'Amministratore Delegato/CEO incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (nella sua funzione di "Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi"), che si avvale del supporto del Comitato per il Coordinamento delle Funzioni con compiti di Controllo (si veda la Sezione 9.8).
	<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale (organo con funzione di controllo), che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie e sulla corretta amministrazione, adeguatezza, funzionalità e affidabilità dello SCI e del RAF.
	<b>Organismo di Vigilanza 231</b>	L'Organismo di Vigilanza 231 che vigila sull'efficacia del Modello 231 adottato dalla Capogruppo, di cui valuta l'adeguatezza e il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, curandone l'aggiornamento sui compiti dell'OdV231 (si veda la Sezione 9.5.1).
	<b>Funzioni Aziendali di Controllo</b>	Le Funzioni Aziendali di Controllo per le quali la Policy definisce i requisiti essenziali per assicurare il corretto svolgimento dei loro compiti con riguardo alla nomina e revoca dei rispettivi responsabili; all'indipendenza e autorevolezza e separazione funzionale, alla risorse a disposizione; ai sistemi di remunerazione e incentivazione e all'accesso alle informazioni aziendali.

<sup>45</sup> Circolare 285 della Banca d'Italia - Parte I - Titolo IV - Capitolo 4 (Sistema Informativo) - Sezione II (Governo, organizzazione e controlli del sistema informativo) - punto 4 - La funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza.

## Valutazione del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi

Le Funzioni Aziendali di Controllo forniscono informative periodiche e regolari al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Rischi e Sostenibilità e al Collegio Sindacale con riguardo ai risultati delle verifiche svolte e/o le eventuali criticità riscontrate in materia di Risk Management, Compliance, Convalida Interna, Antiriciclaggio e di Internal Audit.

Con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità, esamina le seguenti relazioni annuali formulate dalle funzioni di controllo per il proprio ambito di competenza:

- Relazione annuale di Risk Management,
- Relazione annuale di Compliance,
- Relazione annuale di Convalida,
- Relazione annuale di Antiriciclaggio e
- Relazione annuale predisposta dalla Funzione di Revisione Interna sulle attività svolte e la valutazione del Sistema dei Controlli.

Nella valutazione del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo:

- la Funzione di Revisione Interna valuta periodicamente il sistema dei controlli interni, fornendo annualmente agli organi aziendali e all'Autorità di Vigilanza la propria valutazione complessiva sull' idoneità dello stesso;
- le Funzioni Aziendali di Controllo di secondo livello esprimono una valutazione sull'efficacia del Sistema dei Controlli Interni, rispetto agli ambiti di competenza, in coerenza con le azioni di mitigazione avviate per la gestione degli ambiti di miglioramento associati, attraverso meccanismi coordinati di valutazione.

Le valutazioni di sintesi espresse dalle Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per gli ambiti di competenza, vengono effettuate utilizzando una scala cromatica di grade comune coerente con quella utilizzata dal Joint Supervisory Team di BCE.

Il Consiglio approva inoltre i relativi piani annuali di attività predisposti dalle Funzioni Aziendali di Controllo tenendo conto delle evoluzioni normative (nazionali e internazionali), degli eventuali rilievi e carenze identificati dalle Autorità di Vigilanza (BCE, Banca d'Italia e Consob) o dalla Funzione di Revisione Interna della Banca.

### 9.1 Chief Executive Officer - Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione ha affidato al Chief Executive Officer pro-tempore l'incarico di "Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi", responsabile dell'istituzione e mantenimento di un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Nell'ambito di tali responsabilità, il CEO:

- cura l'identificazione dei principali rischi aziendali, tenendo conto delle caratteristiche delle attività svolte dalla Banca e dalle sue controllate, sottoponendoli periodicamente all'esame del Consiglio;
- dà esecuzione alle linee di indirizzo definite dall'Organo di Amministrazione, curando la progettazione, la realizzazione e la gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e verificandone costantemente l'adeguatezza e l'efficacia;
- si occupa dell'adattamento di tale sistema alla dinamica delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare;
- può chiedere alla Funzione di Revisione Interna lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative e sul rispetto delle regole e procedure interne nell'esecuzione di operazioni aziendali, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità e al Presidente del Collegio Sindacale;
- riferisce tempestivamente al Comitato Rischi e Sostenibilità (e al Consiglio di Amministrazione) in merito a problematiche e criticità emerse nello svolgimento della propria attività o di cui abbia avuto comunque notizia, affinché il Comitato (o il Consiglio) possa prendere le opportune iniziative.

## Le attività del 2025

Nell'esercizio 2025, il CEO, quale Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, ha esercitato le proprie prerogative, curando l'identificazione dei principali rischi aziendali, dando esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione in materia di sistema dei controlli interni e gestione dei rischi e seguendo l'evoluzione delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare di riferimento, in costante collegamento con gli altri organi e strutture aziendali interessate, anche sulla base dei flussi informativi previsti nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni e di quelli, in particolare, ricevuti dalla Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*) e dal Comitato per il Coordinamento delle Funzioni con Compiti di Controllo<sup>(\*)</sup> (piani e relazioni annuali, verifiche sull'adeguatezza ed efficacia del Sistema di Controllo Interno; monitoraggio nel continuo, anche attraverso confronti all'interno del Comitato Direttivo<sup>(\*)</sup>, delle attività di mitigazione individuate per la gestione dei gap emersi nell'ambito delle verifiche svolte da organismi di vigilanza, sia interni che esterni alla Banca, nonché esiti delle verifiche richieste e/o ricevute, incontri con OdV 231).

In tali attività il CEO è supportato dallo "Staff AD e Regulatory Affairs", con compiti tecnico-specialistici in materia.

Lo "Staff AD e Regulatory Affairs", che svolge anche funzioni di segreteria del Comitato per il Coordinamento delle Funzioni con Compiti di Controllo, ha fornito il proprio supporto tecnico specialistico al CEO svolgendo attività di:

- i. presidio accentrato delle relazioni con le Autorità di Vigilanza nell'ambito del *Single Supervisory Mechanism* e del *Single Resolution Mechanism*, ferme restando le relazioni tra le funzioni di controllo aziendali e le predette Autorità di Vigilanza per i rispettivi perimetri di competenza;
- ii. monitoraggio nell'esecuzione dei *commitment* connessi agli aiuti di stato ricevuti nel 2017;
- iii. gestione comune e coordinata delle azioni di rimedio individuate dalle Autorità di Vigilanza nel corso delle proprie azioni ispettive;
- iv. presidio e monitoraggio delle principali direttrici di evoluzione del contesto regolamentare europeo.

## 9.2 Comitato Rischi e Sostenibilità

### Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

La seguente tabella riporta la composizione del Comitato alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componente	Carica	Lista M/m (1)	Non esecutivo	Giugno 2025 (2)
Barzaghi Alessandra (*) (3)	Presidente	m	X	21/21
Lombardi Daniela (*)	Membro	M	X	19/21
Licari Paolo (*)	Membro	M	X	21/21
Orlini Raffaella (*) (4)	Membro	n.s.	X	n.s.
Taddei Barbara (*) (5)	Membro	n.s.	X	18/18
<b>Componenti cessati</b>				
Di Stefano Stefano (6)	Membro	M	X	16/21

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 16 dello Statuto, requisiti di indipendenza stabiliti dagli artt. 147-ter e 148, comma 3 del TUF, art. 13 del Decreto MEF n. 156/2023 e art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(1) Amministratore eletto dalla lista di maggioranza ("M") o di minoranza ("m").

(2) Numero di riunioni alle quali l'Amministrazione ha partecipato/rispetti al numero complessivo di riunioni e cui avrebbe potuto partecipare.

(3) Nominata Presidente del Comitato in data 14 dicembre 2023.

(4) Nominata componente del Comitato in data 13 febbraio 2025.

(5) Nominata componente del Comitato in data 5 febbraio 2025.

(6) Dimissionario dal 10 febbraio 2025.

Nel Comitato sono adeguatamente rappresentate competenze in materia contabile e finanziaria e di gestione dei rischi

46 Per le funzioni svolte dal Comitato si veda la Sezione 9.8.

47 Il Comitato Direttivo si articola in cinque sezioni (ordinaria, budget e programmazione commerciale, governo strategico, ESG e Sostenibilità), ampie progettuali ed è coordinato dal CEO/Direttore Generale e dal Top Management della Banca, componenti individuati nel Regolamento n. 1 - Organizzazione della Banca MPS in funzione della natura della sezione convocata e degli argomenti da trattare.

## Partecipazione ai lavori del Comitato

Ai lavori del Comitato partecipa sempre il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Il Comitato e il Collegio Sindacale scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei relativi compiti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è invitato in forma permanente a partecipare ai lavori del Comitato; gli altri amministratori, inclusi i Presidenti degli altri Comitati Endoconsiliari, possono partecipare alle riunioni del Comitato facendone espressa richiesta al Presidente del Comitato.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e l'Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi (nell'attualità lo stesso CEO) possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato qualora sia ritenuto opportuno in relazione agli argomenti in discussione.

I Responsabili della Direzione *Chief Risk Officer*, della Direzione *Chief Audit Executive* e della Direzione *Chief Compliance Executive* della Banca vengono istituzionalmente e regolarmente tenuti al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato e, su richiesta degli stessi, possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato dal Presidente; hanno accesso e visibilità alla relativa documentazione di ciascuna riunione del Comitato e possono inserire all'ordine del giorno delle riunioni del Comitato, informandone il Presidente, specifici temi da presentare a cura degli stessi, con un confronto proattivo all'interno del Comitato.

Il *Chief Financial Officer* - quale Responsabile della Direzione della Banca che si occupa della materia della Sostenibilità - viene regolarmente tenuto al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato in materia di Sostenibilità, con facoltà di inserire specifici argomenti relativi alla materia della Sostenibilità all'ordine del giorno delle riunioni del Comitato, informandone il Presidente e l'Amministratore Delegato.

## Funzioni attribuite al Comitato Rischi e Sostenibilità

Il Comitato può accedere alle informazioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e - ove necessario - interloquire direttamente con le Funzioni di Revisione Interna (*Internal Audit*), Controllo dei Rischi (*Risk Management*) e Conformità alle Norme (*Compliance*) e Sostenibilità. Nei limiti delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Banca in apposito budget per garantire l'indipendenza operativa, può anche avvalersi di consulenti esterni.

Il Comitato svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo possa:

- (i) definire le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di governo dei rischi, valutare la sua adeguatezza, efficacia ed effettivo funzionamento, nonché approvare le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali;
- (ii) effettuare le valutazioni ed assumere le decisioni in materia di Sostenibilità e di gestione dei rischi ESG, analizzare i temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, valutare l' idoneità dell'informazione periodica - finanziaria e non finanziaria - a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite;
- (iii) approvare le relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario.

In adempimento a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di controlli interni, il Comitato:

- individua e propone al Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo da nominare ed esprime il proprio parere con riferimento alla loro eventuale revoca;
- esprime parere preventivo in occasione della determinazione dell'assetto retributivo dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, nonché della loro indennità di posizione;
- esamina preventivamente i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni periodiche delle Funzioni Aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione;
- esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il Sistema dei Controlli Interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle Funzioni Aziendali di Controllo, portando all'attenzione dell'organo consiliare gli eventuali punti di criticità e le conseguenti azioni correttive da promuovere; a tal fine valuta le proposte dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di Funzioni Aziendali di Controllo;
- verifica che le Funzioni Aziendali di Controllo si conformino correttamente alle indicazioni e alle linee del Consiglio di Amministrazione e coordina quest'ultimo nella redazione del documento di coordinamento previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni;

- valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato, e a tal fine si coordina con il Dirigente Preposto e con il Collegio Sindacale.

**Con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, il Comitato svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione:**

- nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi. Nell'ambito del RAF, il Comitato svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio di Amministrazione, come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni, possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*risk appetite*) e la soglia di tolleranza (*risk tolerance*);
- nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF;
- nell'esame del contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali, inclusa la verifica che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di *business* e le strategie in materia di rischi.

Il Comitato, inoltre, esprime il proprio parere sull'adeguatezza della dotazione delle risorse assegnate al responsabile della Funzione di Revisione Interna per l'espletamento dei propri compiti e sulla definizione della remunerazione del medesimo coerentemente con le politiche aziendali.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

**Nel rispetto del Codice di Corporate Governance, il Comitato fornisce il proprio preventivo supporto e parere al Consiglio di Amministrazione nelle occasioni in cui quest'ultimo:**

- esamina e approva il piano industriale della Banca o del Gruppo, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine;
- definisce le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi, in modo che i principali rischi afferenti alla Banca ed alle sue controllate risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando inoltre il grado di compatibilità di tali rischi con una gestione della Banca coerente con gli obiettivi strategici individuati e con il Successo Sostenibile della stessa, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possano assumere rilievo in tale ottica;
- valuta, con cadenza almeno annuale, l'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche della Banca e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia;
- approva le relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario, valutandone l'idoneità a rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie, l'impatto delle attività e le *performance* conseguite con riferimento alla Banca ed al Gruppo, con particolare attenzione per gli aspetti rilevanti ai fini del Sistema di Controlli Interni e di gestione dei rischi, nonché della Sostenibilità;
- approva, con cadenza almeno annuale, il piano di lavoro predisposto dalla Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*), sentito il Collegio Sindacale e l'Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
- attribuisce all'Organo di Controllo o a un organismo appositamente costituito le funzioni di vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- descrive, nella relazione sul governo societario, le principali caratteristiche del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi nonché le modalità di coordinamento tra i soggetti in esso coinvolti, indicando i modelli e le *best practice* di riferimento, esprimendo la propria valutazione sull'adeguatezza del sistema stesso e dando conto delle scelte effettuate in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza di cui al precedente punto;
- valuta, sentito il Collegio Sindacale, i risultati esposti dal revisore legale – anche a seguito di specifiche interlocuzioni con lo stesso – nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale.

**Il Comitato, con riferimento alla Sostenibilità:**

- supervisiona le tematiche di Sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività d'Impresa e alle sue dinamiche con gli *stakeholder*;
- valuta proposte in merito alle linee guida e ai macro-obiettivi strategici in tema di Sostenibilità, verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici;
- formula proposte in materia di strategia ambientale e sociale, obiettivi annuali e traguardi da raggiungere, monitorandone nel tempo l'attuazione;
- presidia l'evoluzione della Sostenibilità anche alla luce degli indirizzi e dei principi Internazionali in materia, monitorando la *performance*;
- esamina e approva argomenti relativi alla Sostenibilità, compresa la validazione dell'Analisi di Doppia Materialità per la Rendicontazione di Sostenibilità;
- monitora il posizionamento del Gruppo rispetto alla Sostenibilità ESG.

**Il Comitato, nell'assistere il Consiglio di Amministrazione:**

- valuta, sentiti il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- esprime pareri su specifici aspetti inerenti all'identificazione dei principali rischi aziendali;
- esamina le relazioni periodiche, in conformità alla normativa vigente, aventi per oggetto la valutazione del Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi, e quelle di particolare rilevanza predisposte dalle Funzioni Aziendali di Controllo;
- monitora l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- può chiedere alla Funzione di Revisione Interna lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione, con periodicità trimestrale, con una completa informativa in merito alle attività svolte nel trimestre.

## Le attività del 2025

Nel 2025, il Comitato nell'ambito delle sue funzioni di supporto e assistenza al Consiglio di Amministrazione ha svolto attività di proposta e/o consultive, relativamente a: (i) gli ordinari flussi informativi predisposti dalle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna, Controllo dei Rischi, Compliance, Antiriciclaggio e Convalida) sulle attività svolte, sui piani annuali di attività e sulle modifiche organizzative delle predette funzioni; (ii) le comunicazioni della Direzione Chief Financial Officer (*Funding Plan, Contingency Funding Plan* di Gruppo, ecc.).

Il Comitato ha svolto, inoltre, le proprie funzioni in particolare con riferimento a:

- l'Operazione straordinaria/OPAS Mediobanca;
- le principali progettualità strategiche della Banca; analisi dell'adeguatezza patrimoniale e di liquidità; programma strategico in ambito AML;
- attività connesse all'adeguamento al Regolamento DORA e al Progetto PERDAR (*Principles for Effective Risk Data Aggregation and Risk Reporting*);
- Sostenibilità e iniziative incluse nel Piano Industriale; Piano di Transizione: *Target di decarbonizzazione* e NZBA; emanazione e/o aggiornamenti di *Policy* di Gruppo e Direttive ad es. in materia di gestione dei rischi, di *governance*;
- esame della Rendicontazione di Sostenibilità e della relativa Analisi di Doppia Materialità;
- *Group Risk Appetite Statement*, RAF, *SREP*<sup>48</sup>, *MREL*<sup>49</sup>; report sul rischio legale; metodologie contabili sui rischi legali; Piano strategico IT e *information security*; report sul rischio informatico e incidenti di sicurezza; linee guida *budget* e scenari macroeconomici; *Capital plan*;
- governo e gestione Integrata della sicurezza logica e fisica e nomina del Responsabile del Piano di Continuità Operativa;
- politiche creditizie, monitoraggio sull'andamento del portafoglio creditizio, *early warning system*, modelli IRB;
- relazioni predisposte dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; incontri con la società di revisione in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione semestrale;
- relazione annuale sulle attività aziendali esternalizzate e sulle modalità di svolgimento dei servizi e delle attività di investimento;
- incontri con l'Organismo di Vigilanza 231/2001 e l'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- attività di analisi, approfondimento e di monitoraggio relative a verifiche, richieste e segnalazioni delle Autorità di Vigilanza (BCE, Banca d'Italia, Consob, ecc.);
- *Business Continuity* e Piano di Continuità Operativa, Relazione di adeguatezza del Sistema di Gestione della Continuità Operativa e Piano dei *test Business Continuity Management, Cyber Resilience Stress Test*;
- attività di adeguamento per gli ambiti previsti dalla BRRD (*Bank Recovery and Resolution Directive*<sup>50</sup>);
- supporto al Comitato Remunerazione e al Consiglio in tema di politiche di remunerazione e sistemi incentivanti;
- provvedimenti e interventi ai sensi dell'art. 17 dello Statuto (nomina e remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo).

Il Comitato ha condotto attività istruttorie a favore del Consiglio in coordinamento con il Comitato IT e Digitalizzazione su specifiche tematiche inerenti ai rischi in ambito IT e digitalizzazione.

Il Comitato ha inoltre riferito trimestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta.

48 *Supervisory Review Evaluation Process*: processo di esame e valutazione disciplinato dalla CRD e dalla Circolare 285, condotto sulle banche con cadenza annuale dalle autorità competenti (BCE e autorità di vigilanza nazionali).

49 *MREL - Minimum Requirement for Own Funds and Eligible Liabilities*: requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili, che devono essere prudenzialmente detenuti dalle banche, passività sufficienti, in caso di applicazione del meccanismo del *hair-cut*, ad assorbire le perdite ed assicurare il requisito di capitale primario di classe 1 richiesto per l'esercizio dell'attività bancaria, nonché per generare nel mercato una fiducia sufficiente in essa.

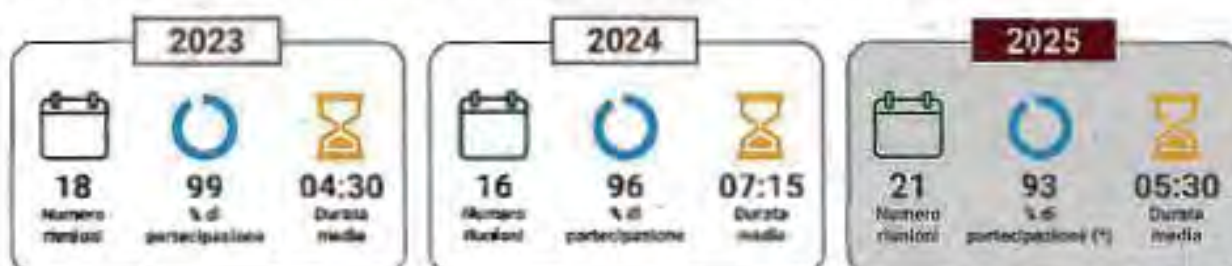
50 Direttiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 che ha introdotto in tutti i paesi europei regole armonizzate per prevenire e gestire le crisi delle banche e delle imprese di investimento, direttiva che è stata recepita in Italia con i D. Lgs. n. 180 e n. 181 del 16 novembre 2015.

### Le riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste a calendario, il Comitato si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare (terza) aspetti di sua competenza.

### Le adunanze del Comitato Rischi e Sostenibilità nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni del Comitato del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Relazione.

### 9.3 Comitato IT e Digitalizzazione

#### Composizione e funzionamento (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Dal mese di settembre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha costituito il Comitato IT e Digitalizzazione, composto da tre amministratori elevati a cinque con deliberazione del 5 febbraio 2025.

La seguente tabella riporta la composizione del Comitato alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componenti	Carica	Lista M/m (1)	Non esecutivo	Riunioni 2025 (2)
Ortani Raffaele (*)	Presidente	n.a.	X	12/12
Barzaghi Alessandro (**)	Membro	m	X	11/12
De Simone Elena (***) (3)	Membro	n.a.	X	9/9
Lucantoni Paola (*)	Membro	M	X	12/12
Paramico Renzulli Francesca (*) (3)	Membro	n.a.	X	9/9
<b>Componenti cessati</b>				

//

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto; requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF, dall'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(\*\*) Amministratore in possesso solo dei requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF

(1) Amministratore eletto dalla lista di maggioranza ("M") o di minoranza ("m").

(2) Numero di riunioni alle quali l'Amministratore ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare nel corso dell'Esercizio.

(3) Nominata componente del Comitato in data 5 febbraio 2025.

#### Partecipazione ai lavori del Comitato

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è invitato in forma permanente a partecipare ai lavori del Comitato; gli altri amministratori possono partecipare alle riunioni del Comitato facendone espressa richiesta al Presidente del Comitato, per l'eventuale estensione dell'invito, ovvero su invito del Presidente.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e l'Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato qualora sia ritenuto opportuno in relazione agli argomenti in discussione.

Ai lavori del Comitato possono assistere i componenti dell'Organo di Controllo (i.e. il Collegio Sindacale).

Il Presidente del Comitato Rischio e Sostenibilità, qualora non già componente del Comitato, è invitato in via permanente a partecipare ai lavori dello stesso relativamente agli argomenti attinenti anche ai compiti attribuiti al Comitato Rischio e Sostenibilità ai sensi del regolamento di quest'ultimo.

I Responsabili della Direzione *Chief Risk Officer*, della Direzione *Chief Audit Executive* e della Direzione *Chief Compliance Executive* della Banca vengono istituzionalmente e regolarmente tenuti al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato e, su richiesta degli stessi, possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato dal Presidente, e hanno accesso e visibilità alla relativa documentazione di ciascuna riunione del Comitato, fatti salvi gli argomenti specifici, anche in relazione ad eventuali situazioni di potenziale conflitto di Interesse, per cui il Presidente del Comitato ritenga di non estenderne la visibilità. I Responsabili della Direzione *Chief Risk Officer*, della Direzione *Chief Audit Executive* e della Direzione *Chief Compliance Executive*, inoltre, possono richiedere al Presidente di inserire all'ordine del giorno delle riunioni del Comitato, specifici temi che dovranno conseguentemente presentare con un confronto proattivo all'interno del Comitato.

Il *Chief Safety Security Officer*, il *Chief Operation Officer* e il *Chief Financial Officer*, quali Responsabili delle Direzioni della Banca che, per quanto di rispettiva competenza, si occupano della pianificazione strategica del Gruppo in materia di investimenti ICT e Digitalizzazione, anche per l'evoluzione, sviluppo e trasformazione del sistema ICT aziendale, dell'*information security* e dei relativi processi, vengono regolarmente tenuti al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato, possono richiedere al Presidente di inserire specifici argomenti relativi alle predette materie all'ordine del giorno delle riunioni del Comitato, informandone l'Amministratore Delegato.

Qualora sia ritenuto opportuno, anche in relazione agli argomenti in discussione, su invito del Presidente, possono essere chiamati a partecipare ai lavori del Comitato, informandone l'Amministratore Delegato, le Funzioni che hanno curato l'istruttoria e/o hanno formulato la proposta, uno o più rappresentanti della Direzione competente per materia con rifer-

mento all'argomento in discussione, tra cui, ad esempio, il *Responsible Information Technology* nonché altri Responsabili di Funzioni della Banca e soggetti terzi.

Il Comitato, per i compiti assegnatigli, a supporto della sua analisi e in via funzionale al rilascio del proprio parere, ha facoltà di avvalersi di esperti indipendenti esterni al Comitato stesso in ambito ICT e Digitalizzazione in particolare nel settore bancario, nel rispetto delle regole previste dal regolamento del comitato.

## Funzioni attribuite al Comitato IT e Digitalizzazione

Il Comitato svolge funzioni istruttorie, consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di ICT e Digitalizzazione ponendo attenzione a tutte le attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio di Amministrazione possa adempiere alle responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo nell'ottica di supporto relativo ad un ottimale impiego delle risorse tecnologiche a sostegno delle strategie aziendali e del relativo monitoraggio, per quanto concerne le linee guida nella prospettiva degli andamenti e delle tendenze di mercato, gli aspetti ICT e Digitalizzazione (ICT governance, architettura e sistemi IT, adeguatezza ICT, analisi e vulnerabilità degli asset IT), tenuto conto anche di quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia (in particolare, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 4), dagli Orientamenti EBA in materia e, per gli argomenti inerenti, dal regolamento UE 2022/2554 (*Digital Operational Resilience Act - DORA*).

Il Comitato esprime il proprio parere, con valenza istruttoria, a supporto del Consiglio di Amministrazione - nonché, qualora ritenuto necessario, per le tematiche di comune interesse - al Comitato Rischi e Sostenibilità, in ordine all'indirizzo e controllo, al governo ed organizzazione dei sistemi informativi ed ai profili ICT e Digitalizzazione, con particolare riferimento alle seguenti materie:

- a. la strategia ICT<sup>5)</sup> e Digitalizzazione della Banca, in considerazione dell'evoluzione del settore di riferimento e in coerenza con l'articolazione in essere e prospettiva dei processi, del modello di riferimento per l'architettura del sistema informativo;
- b. il KPI framework, contribuendo allo sviluppo di indicatori di performance ICT che consentano di verificare e monitorare l'effettiva adeguatezza del sistema di digital transformation;
- c. i processi e le procedure di governo del sistema informativo e, in coordinamento con il Comitato Rischi e Sostenibilità, alla gestione dei rischi ICT e di sicurezza e alla continuità operativa;
- d. l'attuazione della strategia definita nel Documento di indirizzo strategico ICT di Gruppo e relative modifiche, integrazioni o piani di recupero che si rendessero necessari;
- e. la policy di sicurezza informatica ed il relativo piano periodico, in coordinamento con il Comitato Rischi e Sostenibilità;
- f. il quadro complessivo organizzativo e ICT.

A tal fine, il Comitato:

- a. è informato periodicamente circa l'attuazione della strategia ICT e tempestivamente in caso di gravi problemi per l'attività aziendale derivanti da incidenti e malfunzionamenti del sistema informativo;
- b. monitora lo sviluppo, la condivisione e l'aggiornamento di conoscenze in materia di ICT all'interno dell'azienda, anche con riferimento alle funzioni di controllo e di sicurezza informatica, nonché l'attuazione del relativo piano di formazione e le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai corsi in materia;
- c. esamina i programmi di attività e le relazioni periodiche delle Funzioni Aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione in materia ICT e Digitalizzazione.

Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni, a fronte di comprovate e specifiche esigenze, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, a spese della Banca, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in base alle eventuali specifiche necessità non pianificabili.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali, riguardanti le tematiche di competenza, necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

5) La Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 4, Sezione II, Paragrafo 2.1 prevede espressamente che "La strategia ICT definisce: a) il modo in cui il sistema ICT aziendale dovrebbe evolvere per supportare e contribuire efficacemente alle strategie aziendali, inclusa l'evoluzione della struttura organizzativa, le modifiche dei sistemi ICT e le dipendenze chiave da soggetti terzi; b) l'evoluzione pianificata dell'architettura ICT, inclusa le dipendenze da soggetti terzi; c) i chiari obiettivi in materia di sicurezza dell'informazione, soprattutto con riferimento ai sistemi e ai servizi ICT, al personale e ai processi". A riguardo sono tenute in considerazione anche le previsioni contenute nel *Final Report* emesso dall'EBA in materia di *Guidelines on ICT and security risk management*.

Il Comitato, nell'assistere e coadiuvare il Consiglio di Amministrazione, fornisce i seguenti contributi:

- a. esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione degli elementi principali, esaminando gli aspetti associati all'implementazione delle attività ICT e Digitalizzazione, sulle linee di indirizzo e controllo del sistema informativo e della sua evoluzione, fermo restando che l'analisi di natura più squisitamente regolamentare dei rischi inerenti le attività ICT e Digitalizzazione sarà effettuata dal Comitato Rischi e Sostenibilità, cui compete il rilascio dei relativi pareri in ossequio alla normativa vigente;
- b. con periodicità trimestrale predispone e trasmette al Consiglio e al Collegio Sindacale, una rendicontazione in forma sintetica delle attività svolte;
- c. al fine di riferire sull'attività svolta, mette a disposizione del Consiglio, in aggiunta alla relazione periodica, i verbali di ciascuna riunione del Comitato, una volta approvati, al fine di fornire una tempestiva informativa nel continuo sugli argomenti esaminati;
- d. riferisce alla prima riunione utile del Consiglio su eventuali argomenti valutati come urgenti o rilevanti, verbalmente per il tramite del Presidente, o con documenti formali.

Nella sua funzione di supporto al Consiglio di Amministrazione, il Comitato, ove previsto dal proprio Regolamento o dalla normativa anche regolamentare vigente, rilascia pareri in forma scritta, che vengono distribuiti preventivamente rispetto all'adunanza consiliare.

#### Le attività del 2025

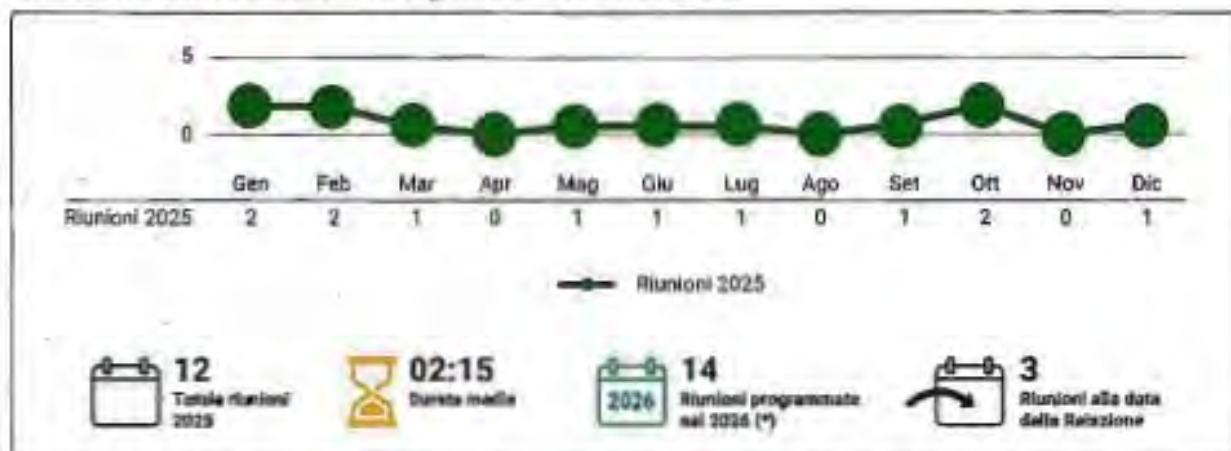
Nel 2025, il Comitato nell'ambito delle sue funzioni di supporto e assistenza al Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Rischi e Sostenibilità ha svolto attività istruttoria in tema di:

- Regolamento DORA (*Digital Operational Resilience Act*);
- strategie di sourcing;
- piano IT e Sicurezza Logica;
- piano progetti;
- percorso di digitalizzazione e sviluppo di soluzioni AI;
- progettualità in ambito IT a seguito dell'Operazione straordinaria/OPAS Mediobanca.

Il Comitato ha inoltre riferito trimestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta.



### Le riunioni del Comitato IT e Digitalizzazione nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste a calendario, il Comitato si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza.

### Le adunanze del Comitato IT e Digitalizzazione nel biennio 2024-2025 (\*\*)



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni del Comitato del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Sezione.

(\*\*) Il Comitato IT e Digitalizzazione è stato istituito con delibera consiliare del 19 settembre 2024.

## 9.4. Le funzioni aziendali di controllo



### 9.4.1 Funzione di Revisione Interna

Il Consiglio di Amministrazione delibera con competenza esclusiva la nomina e la revoca del Responsabile della Funzione di Revisione Interna.

Dal mese di maggio 2021 il Responsabile della Funzione di Revisione Interna, ovvero il *Chief Audit Executive* della Banca, è il Dott. Massimiliano Bosio, del quale il Consiglio di Amministrazione ha accertato, con il supporto del Comitato Nomine, i requisiti di onorabilità e il soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza, nel rispetto delle previsioni dell'art. 20 del Decreto MEF n. 169/2020 e del processo in materia previsto dalla normativa aziendale contenuta nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

Il Responsabile della Funzione di Revisione Interna risponde gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione, ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico; non è Responsabile di alcuna struttura operativa. L'autonomia e la terzietà sono garantite da meccanismi di raccordo relazionali con gli organi aziendali; i requisiti di indipendenza e obiettività da un posizionamento organizzativo che non implica dipendenza gerarchica e/o influenza (condizionamenti) da parte di alcun Responsabile di strutture operative e da un assetto retributivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in linea con le regole adottate dal Gruppo in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione.

Per l'assolvimento dei propri compiti la Funzione di Revisione Interna dispone di risorse finanziarie dedicate.

Il *Chief Audit Executive* partecipa con regolarità alle adunanze del Collegio Sindacale, alle riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità e ai lavori del Consiglio di Amministrazione, interagendo costantemente con tali organi.

Tutte le componenti del Sistema dei Controlli Interni sono oggetto di un'attività di revisione interna, volta a valutarne l'adeguatezza, la funzionalità e la coerenza con l'evoluzione organizzativa del Gruppo e del quadro normativo esterno. L'approccio è basato prevalentemente sul rischio.

L'attività della Funzione di Revisione Interna, definita nel piano di *audit* annuale sulla base di un esercizio di *Risk Control Self Assessment* periodicamente aggiornato, è inquadrata all'interno di un più ampio piano di *audit* triennale (*Audit Cycle*) che viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e con il quale la Funzione di Revisione Interna Individua gli obiettivi di copertura del proprio *audit universe* in ottica *risk-based*. Coerentemente con tale piano, la Funzione di Revisione Interna deve:

- valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità, l'affidabilità delle altre componenti del SCI, del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali, avendo riguardo anche alla capacità di individuare errori ed irregolarità assicurando l'evoluzione del SCI in funzione delle dinamiche dei fattori di contesto (esterni/interni) e in coerenza con le disposizioni di vigilanza;
- valutare l'efficacia del processo di definizione del RAF, la coerenza interna dello schema complessivo e la conformità dell'operatività aziendale al RAF e, in caso di strutture finanziarie particolarmente complesse, la conformità di queste alle strategie approvate dagli Organi Aziendali;
- controllare il piano di continuità operativa;
- verificare la regolarità delle diverse attività aziendali, incluse quelle esternalizzate;
- verificare l'adeguatezza, l'affidabilità complessiva e la sicurezza del sistema informativo.

Qualora dalle proprie attività emergano anomalie, la Funzione di Revisione Interna assicura una tempestiva comunicazione e presa in carico da parte delle strutture competenti, monitorandone le modalità/tempistiche di gestione e mitigazione.

La Funzione di Revisione Interna presenta annualmente agli organi aziendali una relazione, redatta in ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, che riassume le attività svolte, ivi comprese quelle indirizzate a verificare l'affidabilità dei sistemi informativi inclusi i sistemi di rilevazione contabile, le principali risultanze emerse, lo stato di avanzamento degli interventi correttivi individuati ed esprime una valutazione sul complessivo Sistema dei Controlli in essere presso la Banca.

Dal mese di settembre 2025, a seguito dell'ingresso di Mediobanca nel Gruppo Montepaschi, al fine di consolidare il complessivo presidio del sistema dei controlli di Gruppo, la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo indirizza e coordina l'omologa funzione della controllata Mediobanca, che, a sua volta, continua a svolgere le proprie funzioni di controllo nei confronti delle sub-controllate appartenenti al perimetro dell'ex Gruppo Mediobanca. Nella medesima ottica e in continuità con gli esercizi precedenti la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo svolge direttamente l'attività di *audit* per le altre società controllate di BMPS (Banca Widiba e Monte Paschi Fiduciaria) relazionando i rispettivi organi aziendali sulle

risultanze emerse nel corso delle proprie attività e sullo stato di avanzamento di *follow up* e, qualora occorra, gli organi della Capogruppo, fornendo inoltre alle Autorità di Vigilanza le rendicontazioni previste dalla normativa di riferimento.

Nello svolgimento dei propri compiti, la Funzione di Revisione Interna, che ha accesso a tutti i dati aziendali e alle attività esternalizzate, si attiene a quanto previsto dagli *standard* internazionali della professione (GIAS - *Global Internal Audit Standards*), declinati nel rispetto delle metodologie definite dalla funzione stessa nella propria normativa interna.

In linea con le prescrizioni dei suddetti *standard*, la Funzione di Revisione Interna si sottopone, con cadenza almeno quinquennale, ad una valutazione esterna da parte di società qualificata volta ad attestare la qualità delle prestazioni di *internal audit*. In tal proposito, nel corso del 2025 la Funzione di Revisione Interna è stata interessata dall'attività di *External Quality Assurance Review* (EQAR) condotta dalla Società EY Advisory S.p.A. Dalla valutazione complessiva è emerso che la Direzione *Chief Audit Executive* della Banca:

- risulta «Full Conformance» con i GIAS per la pratica professionale dell'*internal auditing*;
- è dotata di un elevato livello di maturità ed efficacia;
- risulta avere un posizionamento complessivo in linea con i *peer* di mercato anche in considerazione dei significativi progressi già realizzati negli ultimi anni.

In un'ottica di *continuous improvement*, sono stati identificati taluni mirati interventi di sviluppo futuro volti ad innalzare ulteriormente la qualità della Direzione, tenuto altresì conto delle evoluzioni regolamentari e delle *best practice* di riferimento.

La Funzione di Revisione Interna incentiva la crescita professionale delle proprie risorse, anche attraverso il conseguimento delle opportune certificazioni e qualifiche professionali, privilegiando quella di *Certified Internal Auditors* (CIA), rilasciate dall'Associazione Italiana *Internal Auditors* e riconosciuta a livello internazionale per la professione di *internal auditor*.



#### 9.4.2 Funzione di Controllo dei Rischi

Il Consiglio di Amministrazione delibera con competenza esclusiva la nomina e la revoca del Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi.

Dal mese di marzo 2025 il Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi è il Dott. Lorenzo Boetti (già Responsabile della Funzione *Risk Management* di 1° Livello di Banca MPS) del quale il Consiglio di Amministrazione ha accertato, con il supporto del Comitato Nomine, i requisiti di onorabilità e il soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza, nel rispetto delle previsioni dell'art. 20 del Decreto MEF n. 169/2020 e del processo in materia previsto dalla normativa aziendale contenuta nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

La Funzione di Controllo dei Rischi della Capogruppo risponde gerarchicamente all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) e funzionalmente all'Amministratore Delegato.

Il *Chief Risk Officer* partecipa con regolarità alle adunanze del Collegio Sindacale, alle riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità e ai lavori del Consiglio di Amministrazione, interagendo costantemente con tali organi.

La Funzione di Controllo dei Rischi partecipa alla definizione del RAF, è coinvolta nelle politiche di governo dei rischi (di cui verifica nel continuo l'adeguatezza) e nelle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi, nonché nella fissazione dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio.

Nello specifico, la Funzione di Controllo dei Rischi:

- verifica nel continuo l'adeguatezza e l'efficacia del processo di identificazione, misurazione e gestione dei rischi;
- sviluppa le metodologie integrate di analisi e monitoraggio dei rischi, progettando e implementando il sistema di misurazione gestionale e supportando l'Autorità di Vigilanza per il presidio della misurazione regolamentare, impostando di conseguenza le opportune azioni di mitigazione, di cui verifica l'efficacia ed adeguatezza;
- assicura la coerenza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi con i processi e le metodologie di valutazione delle attività aziendali, coordinandosi con le strutture aziendali interessate;
- monitora costantemente il rischio effettivo assunto dalla Banca e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio assunti attraverso il *Risk Appetite Statement*, nonché il rispetto dei limiti operativi da esso derivanti, assegnati alle strutture operative in relazione all'assunzione delle varie tipologie di rischio;
- verifica il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie;
- collabora alla predisposizione, stesura e monitoraggio del *Recovery Plan*;
- definisce, coordina e predisponde l'Informativa di *Risk Reporting* per gli organi aziendali e il *Top Management*;

- partecipa al processo di analisi dei rischi dei nuovi prodotti e servizi e di quelli derivanti dall'ingresso in nuovi segmenti operativi e di mercato.

Con riferimento al RAF ed ai processi di ICAAP ed ILAAP, la Funzione di Controllo dei Rischi ha il compito di:

- contribuire alla definizione del livello desiderato di rischio (*appetite*) e identificare le relative soglie di *tolerance* e *capacity* da proporre al Consiglio;
- formulare coerenti limiti di rischio da assegnare alle strutture operative *risk taking*, previa approvazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- determinare il profilo di rischio di Gruppo (*risk profile*) ed il suo posizionamento rispetto alle soglie definite, attraverso la misurazione dei rischi ed il confronto di essi con i rispettivi limiti e soglie di *tolerance* e *capacity*;
- procedere in modo autonomo, rispetto alle richieste regolamentari, all'*assessment* dell'adeguatezza patrimoniale nell'ambito del processo ICAAP e dell'adeguatezza del profilo di liquidità nell'ambito del processo ILAAP;
- sottoporre al Consiglio, in collaborazione con la Funzione di Pianificazione, la proposta di *Risk Appetite Statement*;
- effettuare il monitoraggio andamentale, attivare i connessi processi di *escalation*, verificare annualmente l'efficacia complessiva del *framework* attraverso opportuni processi di *Risk Appetite Monitoring (RAM)* e *Review (RAR)*;
- definire metriche comuni di valutazione dei rischi operativi coerenti con il RAF, coordinandosi con la Funzione di Conformità alle Norme, con la Funzione ICT e con la Funzione di Controllo del Rischio di Mancata Continuità Operativa (BCM);
- dare pareri preventivi sulla coerenza con il RAF delle operazioni di maggiore rilievo (OMR), eventualmente acquisendo, in funzione della natura dell'operazione, il parere di altre funzioni coinvolte nel processo di gestione dei rischi.

La Funzione di Controllo dei Rischi è tenuta, inoltre, a presentare agli organi aziendali la "Relazione Annuale di *Risk Management* di Gruppo", contenente le risultanze delle attività svolte durante l'esercizio trascorso, inviata anche all'Autorità di Vigilanza.

Tenuto conto della complessità e del perimetro dell'attività svolta, la Funzione di Controllo dei Rischi della Capogruppo è articolata in strutture/unità specialistiche, a diretto rapporto gerarchico del Responsabile, al fine di esercitare in maniera efficiente ed efficace i compiti a questa assegnati.

Il Gruppo opta per un modello di Funzione di Controllo dei Rischi misto, secondo quanto di seguito delineato:

- modello accentrato per la Capogruppo bancaria (compresa la filiale di Shanghai), Banca Widiba e MP Fiduciaria;
- modello decentrato per la controllata estera (Monte Paschi Banque S.A.) e per le entità legali rivenienti dal perimetro ex Gruppo Mediobanca che continuano ad avere un'apposita Funzione di Controllo dei Rischi. Al fine di garantire l'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo, è previsto che la Funzione di Controllo dei Rischi della medesima Capogruppo sia coinvolta nella definizione e nel monitoraggio degli obiettivi assegnati.



#### 9.4.3 Funzione di Conformità alle Norme (Funzione Compliance)

Il Consiglio di Amministrazione delibera con competenza esclusiva la nomina e la revoca del Responsabile della Funzione di Conformità.

Dall'ottobre del 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quale Responsabile della Funzione di Conformità (*Chief Compliance Executive o Compliance Officer*) il Dott. Ettore Carneade del quale il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Nomine, ha accertato i requisiti di onorabilità e il soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza, nel rispetto dell'art. 20 del Decreto MEF n. 169/2020 e del processo in materia previsto dalla normativa aziendale contenuta nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

Il *Chief Compliance Executive* partecipa con regolarità, su invito dei rispettivi Presidenti, alle adunanze del Collegio Sindacale, alle riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità e ai lavori del Consiglio di Amministrazione, comunicando con essi nel continuo senza restrizioni e intermediazioni.

La Funzione *Compliance* presiede, secondo un approccio *risk based*, alla gestione del rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale, verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio, come previsto dalla "Direttiva di Gruppo in materia di Gestione del rischio di non conformità".

Restano esclusi dal perimetro di competenza della Funzione *Compliance* le attività svolte dalla Funzione di Revisione Interna e gli ambiti normativi per i quali il presidio sui rischi di non conformità alle norme è garantito da altra Funzione Aziendale di Controllo di secondo livello. Restano altresì esclusi dal perimetro di competenza della Funzione *Compliance* tutti quegli ambiti normativi per i quali il presidio dei rischi è garantito da Funzioni di Controllo istituite ai sensi di normativa.

primaria (Organismo di Vigilanza 231 e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari). Relativamente al controllo dei rischi, il perimetro della Funzione di Conformità è esteso al presidio delle normative di indirizzo strategico in materia di conformità alle normative interne ed esterne attraverso lo scambio di flussi informativi dedicati e gli opportuni meccanismi di coordinamento.

Con specifico riferimento al controllo dei rischi ICT e di Sicurezza<sup>52</sup>, il presidio della conformità alle norme viene esercitato nel più ampio contesto del "quadro per la gestione dei rischi informatici", disciplinato nella "Direttiva di Gruppo in materia di Gestione del Rischio ICT e di sicurezza".

Posti tali principi, la Funzione Compliance è direttamente responsabile della gestione del rischio di non conformità per tutte le normative rientranti nel perimetro di attività della Capogruppo, di Banca Widiba e di MPS Fiduciaria, fatta eccezione per le aree normative "Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e Tutela ambientale" e "Tax Compliance - FATCA/CRS", per le quali, nell'ambito della Capogruppo e delle società Banca Widiba e MPS Fiduciaria, sono state individuate forme specifiche di presidio specializzato, in osservanza di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni. In tali ambiti, la Funzione Compliance è tuttavia responsabile del complessivo governo del processo e, in collaborazione con le funzioni specialistiche incaricate, della definizione delle metodologie di valutazione del rischio di non conformità e dell'individuazione delle relative procedure, le quali sono anche sottoposte a verifica periodica, al fine di rilevarne la capacità di prevenzione del rischio di non conformità. In tale ambito sono inoltre attivati appositi meccanismi relazionali tra i presidi specializzati e la Funzione Compliance.

Tra gli adempimenti principali della Funzione Compliance, figurano:

- l'identificazione nel continuo delle norme applicabili alla banca e la misurazione/valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali;
- la determinazione del livello di rischio inerente alle norme, l'assessment periodico e la determinazione del rischio residuo cui Banca MPS, Banca Widiba e MPS Fiduciaria sono esposte;
- il compito di proporre misure organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità;
- la verifica di efficacia, adeguatezza e corretta applicazione delle procedure e dei processi per la prevenzione del rischio rilevato nonché gli adeguamenti organizzativi suggeriti per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme;
- la predisposizione di flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte;
- la valutazione ex ante della conformità alla regolamentazione applicabile di tutti i progetti innovativi che la Banca intenda sviluppare, intervenendo altresì nella prevenzione e nella gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla Banca sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali;
- la consulenza e assistenza nei confronti degli organi aziendali nelle materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità;
- la collaborazione nell'attività di formazione pertinente alla funzione, anche al fine di diffondere una cultura aziendale improntata ai principi di onestà e correttezza.

Restano peraltro ferme le responsabilità della Funzione Compliance individuate da normative specifiche, quali, ad esempio, le discipline in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di trasparenza delle operazioni, di correttezza delle relazioni tra Banca e clienti, di operazioni con parti correlate, di attività di rischio e conflitti di interesse dei soggetti collegati.

Con riferimento alla gestione dei rischi di non conformità, la Funzione Compliance predispose appositi flussi informativi diretti agli organi aziendali. Tra questi presenta una relazione annuale, contenente le risultanze delle attività svolte, la quale è altresì inoltrata all'Autorità di Vigilanza.

Per la Capogruppo, la Funzione Compliance risponde gerarchicamente all'Amministratore Delegato.

Il modello di Compliance adottato è di tipo accentrato, con l'erogazione alle società italiane Banca Widiba e MPS Fiduciaria, dei servizi afferenti al presidio della conformità alle norme con metodologie e modalità in linea con le prescrizioni dell'Autorità di Vigilanza e sulla base delle linee guida e dei principi stabiliti in materia di esternalizzazioni e di Sistema dei Controlli Interni. L'accentramento delle Funzioni Compliance di dette società in Capogruppo implica, oltre all'effettività e all'integrazione dei controlli, la nomina all'interno di ogni singola società oggetto di accentramento di un "Referente Locale", che riporta funzionalmente alla Funzione Compliance di Capogruppo. Con riferimento alla controllata estera MPS

<sup>52</sup> Circolare 285 della Banca d'Italia (Parte I - Titolo IV - Capitolo 4 - Sezione B - paragrafo 4 "La funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza") e Regolamento (UE) 2022/2554 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 relativo alla resilienza operativa digitale per il settore finanziario ("Digital Operational Resilience Act" - DORA).

Banque il modello adottato è di tipo decentrato. Inoltre, riguardo la sola filiale estera di Shanghai è prevista una Funzione Compliance locale che riporta gerarchicamente alla Funzione Compliance di Capogruppo.

A seguito dell'acquisizione del controllo di Mediobanca da parte di BMPS, la Funzione di Compliance della Capogruppo indirizza e coordina l'omologa funzione della stessa controllata, che, a sua volta, continua a svolgere le proprie funzioni nei confronti delle sub-controllate appartenenti al perimetro dell'ex Gruppo Mediobanca; nel quarto trimestre del 2025 sono state avviate le attività di *combination*, che comprendono anche gli aspetti relativi al Sistema dei Controlli Interni e al modello di Compliance alla luce della nuova struttura del Gruppo Montepaschi.



#### 9.4.4 Funzione di Convalida Interna (o Funzione di Convalida)

La Funzione di Convalida Interna è tenuta a verificare nel continuo la coerenza dei sistemi di misurazione del rischio rispetto alle *policy* aziendali ed alla regolamentazione dell'Autorità di Vigilanza. La Funzione di Convalida Interna è responsabile della validazione dei modelli interni avanzati di Pillar I nonché di taluni di quelli di Pillar II, individuati anno per anno nel *Validation Plan*, approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo un criterio di materialità ed ha il compito di redigere l'Informativa obbligatoria relativa ai modelli validati.

Dal 2017 il Responsabile della Funzione di Convalida Interna è il Dott. Stefano Moni.

Nello svolgimento di tale attività la Funzione di Convalida Interna:

- verifica il processo di sviluppo dei modelli interni di misurazione dei rischi e dei connessi processi gestionali e di *data quality*, secondo un *framework* metodologico specifico sviluppato per ogni rischio in convalida;
- coordina le funzioni coinvolte nel processo di convalida, che è volto a valutare l'accuratezza delle stime dei sistemi interni di misurazione dei rischi rilevanti non utilizzati a fini regolamentari e ad esprimere un giudizio in merito al regolare funzionamento, alla capacità predittiva e alla performance dei suddetti sistemi interni, agendo direttamente per quelli rientranti nel perimetro di rischi definito;
- monitora il corretto funzionamento dei modelli interni avanzati di misurazione dei rischi, valuta l'adeguatezza delle implementazioni atte a colmare eventuali carenze ed attiva i competenti organi qualora si ravvisino ritardi significativi nel completamento delle azioni correttive condivise;
- informa periodicamente gli organi aziendali in merito alle risultanze emerse nel corso delle proprie attività ed allo stato di avanzamento delle attività in *follow up*;
- svolge un ruolo di autorizzazione preventiva al rilascio in produzione di modifiche significative ai modelli, ai processi e/o alle procedure connesse ai rischi convalidati;
- redige una relazione annuale di convalida che riassume i risultati delle attività svolte, nonché specifici rapporti di convalida relativi ai rischi con modello interno avanzato.

Per la Capogruppo MPS, la Funzione di Convalida Interna, pur rispondendo gerarchicamente alla Funzione di Controllo dei Rischi, ha autonomia e indipendenza assicurate da meccanismi relazionali e di raccordo funzionale con gli organi aventi funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo.

Nel confronto di Banca Widiba, per il sistema IRB-SRI, è previsto un modello di convalida interna accentrato e implementato dalla Capogruppo in coerenza con il contratto di esternalizzazione. A tal fine, la Funzione di Convalida Interna si avvale di un referente locale che garantisce il supporto di volta in volta richiesto.

Da settembre 2025, data alla quale è stato acquisito il controllo del cessato Gruppo Mediobanca, sono stati avviati i confronti con la Funzione di Convalida Interna di Mediobanca, anche al fine di individuare, indirizzare e coordinare i meccanismi di funzionamento e di relazione nonché i *framework* unici da adottare in futuro per la validazione dei rischi.



#### 9.4.5 Funzione Antiriciclaggio

Il presidio dei rischi in materia antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo e misure restrittive UE è assicurato dalla Funzione Antiriciclaggio, in coerenza con quanto stabilito dal Provvedimento di Banca d'Italia contenente "Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo" del 26 marzo 2019 e successive modifiche (nel seguito del paragrafo il "Provvedimento di Banca d'Italia") e dagli "Orientamenti dell'Autorità bancaria europea sulle politiche, procedure e controlli interni atti a garantire l'attuazione di misure restrittive dell'Unione e nazionali" (EBA/GL/2024/14), a cui Banca d'Italia ha dichiarato di conformarsi con Nota n. 48 del 8 aprile 2025 (nel seguito del paragrafo "Orientamenti EBA").

La responsabilità della Funzione Antiriciclaggio, anche a livello di Gruppo<sup>53</sup>, è attribuita al Responsabile della Direzione AML, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato, e la cui nomina e revoca è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Dal mese di maggio del 2024 il Dott. Roberto Regoli ha assunto le funzioni di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio della Banca e del Gruppo, di cui il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, ha accertato i requisiti di onorabilità, nonché il soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza come stabilito dall'art. 20 del Decreto MEF n. 169/2020 e nel rispetto della Direttiva sui Requisiti degli Esponenti, richiesti dalla normativa in materia per i "Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali" della Banca.

Dal mese di novembre del 2025 il Dott. Roberto Regoli ha assunto, in qualità di Responsabile della Direzione AML il ruolo di *Senior Staff Member* Responsabile delle "Misure Restrittive UE" applicabili alla Banca e al Gruppo.

La Funzione Antiriciclaggio ha caratteristica di indipendenza, è dotata di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate ai compiti da svolgere, riferisce direttamente relativamente ai casi di violazioni e carenze significative agli organi di vertice ed ha accesso a tutte le attività delle società del Gruppo nonché a qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento dei propri compiti.

Il Gruppo, previa valutazione da parte del Collegio Sindacale e del Comitato Rischi e Sostenibilità, ha adottato un modello accentrato per le controllate italiane e un modello decentrato per le filiali estere<sup>54</sup> e la controllata estera<sup>55</sup>. Il modello decentrato prevede la presenza di un'apposita Funzione di Antiriciclaggio presso la controllata estera e presso le filiali estere svincolata da rapporti gerarchici con i responsabili delle strutture operative e con riporto funzionale alla Funzione Antiriciclaggio di Capogruppo.

In considerazione del modello accentrato adottato a livello di Gruppo, il Responsabile Antiriciclaggio della Banca è individuato anche come Responsabile della Funzione Antiriciclaggio di Gruppo e *Senior Staff Member* di Gruppo e collabora con i Responsabili delle Funzioni Antiriciclaggio e con i referenti interni delle società del Gruppo, incluse quelle estere, garantendo che questi svolgano i propri compiti in maniera coordinata e secondo politiche e procedure coerenti con quelle di Gruppo.

A seguito dell'acquisizione del controllo di Mediobanca da parte di BMPS, la Funzione Antiriciclaggio della Capogruppo indirizza e coordina l'omologa funzione della stessa controllata, che, a sua volta, continua a svolgere le proprie funzioni nei confronti delle sub-controllate appartenenti al perimetro dell'ex Gruppo Mediobanca; nel quarto trimestre del 2025 sono state avviate le attività di *combination*, che comprendono anche gli aspetti relativi al Sistema dei Controlli Interni e al modello AML-CFT e Sanctions alla luce della nuova struttura del Gruppo Montepaschi.

La Capogruppo al fine assicurare la continuità operativa della Funzione Antiriciclaggio ha previsto soluzioni organizzative per sopperire ai casi di assenza del Responsabile, secondo le deleghe definite nei documenti interni.

Le responsabilità ed i compiti sia della Funzione Antiriciclaggio che del Responsabile della stessa sono descritte all'interno del documento interno "Direttiva di Gruppo in materia di Contrasto al Riciclaggio e al Finanziamento del Terrorismo", in coerenza con quanto indicato nel Provvedimento di Banca d'Italia e dagli Orientamenti EBA, mentre il modello di governo del rischio di riciclaggio adottato dalla Capogruppo è formalizzato nella "Policy di Gruppo per il Governo del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo", nella quale vengono delineati gli standard generali in termini di procedure e presidi definiti dalla Capogruppo al fine di garantire, a livello di Gruppo, l'osservanza della normativa vigente in materia antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo e alla violazione di misure restrittive, con riguardo ai principali ambiti di riferimento della stessa e di assicurare la coerenza e la condivisione delle informazioni a livello consolidato.

In sintesi, il presidio dei rischi in materia del Gruppo Montepaschi è basato principalmente sulle seguenti attività:

- identificazione delle normative applicabili, valutazione dell'impatto sui processi e procedure, aggiornamento dell'impianto normativo interno;
- implementazione di idonee procedure informatiche per la coerente gestione del rischio, adeguata verifica, conservazione dei dati e delle informazioni, monitoraggio nel continuo della clientela e delle transazioni, rilevazione di operazioni potenzialmente sospette e segnalazione alla Unità di Informazione Finanziaria, attuazione dell'iter di congelamento fondi e delle risorse economiche nei confronti di soggetti o entità interessate da tali misure sanzionatorie derivanti dalle normative applicabili;
- verifica nel continuo dell'adeguatezza del processo di gestione dei rischi e dell'idoneità del sistema dei controlli interni e delle procedure;

<sup>53</sup> Ai fini della descrizione del modello adottato a livello di Gruppo, nel presente paragrafo si è tenuto conto della composizione del Gruppo Montepaschi per la parte prevalente dell'Esercizio ovvero quella antecedente al perfezionamento dell'OPAS Mediobanca.

<sup>54</sup> La sola filiale di Shanghai.

<sup>55</sup> Monte Paschi Banque S.A.

- predisposizione di formazione in materia di antiriciclaggio, antiterrorismo e misure restrittive rivolta a tutto il personale dipendente.

Come previsto dalla normativa vigente, annualmente la Funzione Antiriciclaggio presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente le iniziative intraprese, le disfunzioni accertate con le relative azioni correttive da intraprendere, nonché l'attività formativa del personale, i risultati dell'esercizio di autovalutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e la programmazione delle attività e il piano formativo per l'anno seguente.

## 9.5 Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001

Il modello organizzativo adottato dalla Banca e da ciascuna società del Gruppo ai fini della prevenzione dei rischi ex D. Lgs. 231/2001 ("Decreto 231" o "Decreto") contiene le regole deontologiche ed operative atte a prevenire i reati rilevanti ai sensi del citato Decreto (cd. "reati presupposto"). È aggiornato periodicamente, oppure ad evento, al verificarsi di prestabiliti casi di necessità, quali l'inserimento di nuovi reati nell'ambito di applicazione del Decreto 231, le novità normative e/o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti ritenute di rilevante impatto per l'attività aziendale, la rilevazione della non idoneità del modello medesimo a prevenire i reati ex Decreto 231, le modifiche di natura strategica o di rilevante impatto, eventualmente intervenute, nella struttura organizzativa o nei processi.

Il Modello 231 si compone dei seguenti documenti pubblicati sul sito internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Modello di governance - al link [Modello di Governance - Banca MPS](#):

- Codice Etico di Gruppo;
- "Direttiva di Gruppo per la Gestione adempimenti prescrittivi in materia di D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa";
- "Regole per la prevenzione della corruzione nel Gruppo MPS".

Completano il Modello 231 i protocolli di controllo disponibili nella intranet aziendale che definiscono i controlli e le attività che il personale di ciascuna unità organizzativa aziendale deve compiere nell'ambito delle attività svolte e delle responsabilità esercitate, i reati presupposto teoricamente commisibili, i presidi di controllo in essere ed i riferimenti alla normativa interna aziendale che disciplina la materia.

### 9.5.1 Organismo di Vigilanza 231

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza 231 ("OdV 231") con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di cura del suo aggiornamento. All'OdV 231 sono indirizzati flussi informativi per svolgere un'attività di vigilanza costante sulle attività a rischio di commissione di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza 231, organo collegiale distinto dal Collegio Sindacale, è dotato di un proprio Regolamento interno che ne disciplina le funzioni, la composizione e le modalità di funzionamento, nonché i flussi informativi con il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e con gli Organismi di Vigilanza 231 delle società controllate.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno costituire un OdV 231 di natura "mista", composto da almeno tre membri (in possesso di requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità), di cui due professionisti esterni e un consigliere di amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza. Nell'OdV 231 devono essere rappresentati entrambi i generi con almeno un componente, compatibilmente con le competenze necessarie a ricoprire l'incarico e ad assicurare l'efficace svolgimento dei relativi compiti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza 231 restano in carica per la durata stabilita dal Consiglio all'atto della nomina ovvero, in assenza di una specifica determinazione a riguardo, per il periodo del mandato del Consiglio che li ha nominati e comunque, fino al rinnovo dello stesso OdV 231 da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione (compreso quindi il consigliere di amministrazione uscente componente dell'OdV 231, cessato dalla carica di amministratore per scadenza del mandato), in regime di prorogatio.

## Composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza 231

La seguente tabella riporta la composizione dell'OdV 231 alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componenti	Carica	Qualifica	Riunioni 2025 (2)
Ogliemetti Romina	Presidente	Professionista esterno	10/10
De Martini Paola (*) (1)	Componente	Amministratore indipendente	9/9
Tognozzi Gianluca	Componente	Professionista esterno	10/10
<b>Componenti cessati</b>			

##

(\*) Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto; requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147-ter e 148, comma 3 del TUF art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e art. 3 del Codice di Corporate Governance.

(1) Nominata componente dell'OdV 231 in data 5 febbraio 2025.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV 231 impronta la propria azione ai principi di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità di azione; è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con poteri di ispezione e vigilanza attivabili senza necessità di autorizzazioni, ivi compreso il potere di chiedere e di acquisire informazioni da ogni livello e settore operativo della Banca, avvalendosi delle competenti funzioni della Banca e di avere accesso alla documentazione ritenuta rilevante ai fini 231; nell'esercizio degli autonomi poteri di iniziativa e controllo, si dota di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività di propria competenza, anche avvalendosi di collaborazioni interne e/o esterne specializzate.

Il Consiglio attribuisce annualmente all'OdV 231 la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per l'acquisizione dei servizi e delle consulenze utili all'assolvimento dei suoi compiti istituzionali.

È destinatario degli obblighi di informazione previsti nel Modello 231, con particolare riguardo alla segnalazione di notizie relative alla commissione o tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Banca, dei reati indicati nel Decreto 231, oltre che alle eventuali violazioni delle regole di condotta previste dal Modello 231. Al fine di tutelarne la piena autonomia e la riservatezza, la segnalazione può essere effettuata direttamente all'OdV 231, attraverso un apposito canale informatizzato (casella di posta elettronica dell'Organismo), indicato nei siti internet istituzionali della Capogruppo e di tutte le altre società del Gruppo.

Nell'adempimento dei propri compiti, l'OdV 231, con riguardo al Modello 231:

- ne valuta l'adeguatezza, ossia la sua sostanziale capacità di prevenire i comportamenti non conformi alla normativa;
- vigila sulla sua efficacia ed effettività, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e segnalando al Consiglio ed al Collegio Sindacale eventuali violazioni;
- ne analizza il mantenimento nel tempo con riguardo alla sua solidità e funzionalità, in particolare con specifico riferimento ai mutamenti organizzativi e alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza;
- ne cura l'aggiornamento, presentando proposte di adeguamento al Consiglio e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- promuove le iniziative funzionali a diffondere la sua conoscenza e comprensione da parte di tutto il personale e degli organi apicali della Banca, pianificando e monitorando la relativa attività formativa a seguito di modifiche e/o integrazioni significative del Decreto 231.

Inoltre:

- predisporre, con periodicità annuale, un programma delle attività di verifica da svolgere avvalendosi del supporto delle funzioni di controllo interno della Banca, informandone il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, in tempo utile per l'esame della relativa documentazione, in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione finanziaria semestrale della Banca;
- tenuto conto che ciascuna società del Gruppo è dotata di uno specifico Modello 231 e di un proprio Organismo di Vigilanza 231, l'OdV 231 svolge la funzione di indirizzo per la realizzazione e l'aggiornamento del Modello 231 e di coordinamento dei relativi OdV 231.

### Le attività del 2025

Nel 2025 sono state apportate alcune modifiche al regolamento dell'OdV 231 allineandolo ai regolamenti dei Comitati Endoconsiliari, in particolare con riguardo: (i) ai requisiti di idoneità di onorabilità, professionalità e indipendenza dei componenti del Comitato, prevedendone la verifica periodica, almeno annuale e, possibilmente, in concomitanza con la verifica periodica dei requisiti dei membri del Consiglio, (ii) alle cause di ineleggibilità e decadenza.

Al fine di esercitare la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento, l'OdV 231 ha ricevuto i flussi informativi previsti dalla normativa aziendale.

Nel corso dell'anno l'OdV 231 ha indirizzato e supervisionato un'attività, svolta dalla Funzione Compliance con il supporto delle funzioni Organizzazione e Legale, di analisi e monitoraggio sulle evoluzioni organizzative e normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti nel frattempo intervenute, al fine di apportare gli aggiornamenti necessari ai Protocolli del Modello 231 della Capogruppo, approvato dal Consiglio nel corso del I trimestre del 2024.

### Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza 231 nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste e calendarizzate, l'Organismo di Vigilanza 231 si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza.

### Le adunanze dell'Organismo di Vigilanza 231 nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza 231 del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Sezione.

## 9.6 Revisore

La società PricewaterhouseCoopers S.p.A. (la "Società di Revisione") è incaricata della revisione legale dei conti della Banca per il periodo 2020-2028. L'incarico e il relativo compenso sono stati attribuiti, su proposta motivata del Collegio Sindacale, dall'Assemblea degli azionisti dell'11 aprile 2019, nel rispetto dell'art. 13 dello Statuto e del Testo Unico sulla revisione legale dei conti.

Alla stessa Società di Revisione è stato affidato un incarico di *limited assurance* per attestare la conformità della Rendicontazione di Sostenibilità della Banca alla normativa di riferimento e agli standard di rendicontazione europei (ESRS) per il periodo 2024-2028. L'incarico e il relativo compenso sono stati attribuiti, su proposta motivata del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 gennaio 2025.

La Società di Revisione si relaziona con il Dirigente Preposto, in un'ottica di costante dialogo, al fine di scambiare informazioni sulle procedure amministrativo-contabili e sul "Processo di informativa finanziaria"<sup>56</sup>, nonché con gli organi aziendali ed i Comitati Endoconsiliari, in conformità alle disposizioni pro-tempore vigenti.

La Società di Revisione esprime annualmente un proprio giudizio sul bilancio di esercizio al 31 dicembre e sulla relazione semestrale al 30 giugno con apposita relazione e verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. La relazione di revisione sul bilancio contiene gli aspetti chiave della revisione contabile, ossia gli aspetti ritenuti maggiormente significativi nell'ambito della revisione contabile, secondo il giudizio professionale del revisore. Nella relazione di revisione è altresì espresso il giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio e di alcune specifiche informazioni contenute nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari e sulla loro conformità rispetto alle richieste provenienti dalle norme di legge.

I risultati esposti dalla Società di revisione nella relazione aggiuntiva ai sensi dell'art. 11 del Regolamento Europeo n. 537/2014, indirizzata al Collegio Sindacale, recante eventuali suggerimenti, sono trasmessi al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni con il parere preventivo del Comitato Rischi e Sostenibilità.

## 9.7 Dirigente Preposto

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, su proposta del Direttore Generale e previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, ha nominato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Banca, scelto tra i dirigenti della società con comprovata esperienza in materia contabile e finanziaria, conferendogli adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti allo stesso attribuiti ai sensi di legge (come previsto dall'art. 29 dello Statuto Sociale, nel rispetto dell'art. 154-bis del TUF).

Dal novembre del 2016 e fino al giugno 2025 l'incarico di Dirigente Preposto è stato ricoperto dal Dott. Nicola Massimo Clarelli, Responsabile della Funzione Amministrazione e Bilancio della Banca.

Dal 1° luglio 2025, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Dott. Clarelli, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e del Collegio Sindacale, ha nominato Dirigente Preposto il Dott. Andrea Francesco Maffezzoni che riveste anche l'incarico di *Chief Financial Officer* della Banca e del quale il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, ha accertato il possesso dei requisiti di onorabilità, nonché il soddisfacimento dei criteri di correttezza e di competenza, come stabilito dall'art. 20 del Decreto MEF n. 169/2020 e nel rispetto dello Statuto Sociale e del processo in materia previsto dalla normativa aziendale contenuta nella Direttiva di Gruppo sui Requisiti di Idoneità.

A partire dal 31 dicembre 2024, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n.125/2024 di recepimento nell'ordinamento nazionale della Direttiva 2022/2464/UE (c.d. *Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD*)<sup>57</sup>, il nuovo comma 5-ter introdotto nell'art.154-bis del TUF, prevede il rilascio di una apposita relazione con la quale gli organi amministrativi delegati e il Dirigente Preposto dell'emittente soggetto agli obblighi in materia di rendicontazione di sostenibilità attestano la conformità della Rendicontazione di Sostenibilità inclusa nella Relazione sulla gestione agli standard di rendicontazione europei (ESRS), con le specifiche adottate a norma dell'articolo 8, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020.

Ai fini delle verifiche sull'informativa finanziaria, il Dirigente Preposto predispone adeguate procedure contabili e amministrative per la formazione del bilancio e attesta, con apposita relazione (ex art. 81-ter del Regolamento Emittenti Consob), allegata al bilancio di esercizio e al bilancio consolidato:

- l'adeguatezza del sistema di controllo interno, relativamente alle procedure amministrativo contabili, l'effettiva applica-

56 Si veda la Sezione 9.7 "Processo di Informativa Finanziaria - Principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno ex art. 123-bis, comma 2, lett. b), TUF".

57 Tale normativa ha l'obiettivo di migliorare il livello di armonizzazione delle regole in materia di rendicontazione non finanziaria e, inoltre, di favorire la diffusione di informazioni adeguate sui rischi che le tematiche di Sostenibilità presentano per le imprese nonché agli impatti che le attività delle stesse producono sulle comunità e sull'ambiente.

zione delle stesse nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti contabili;

- la conformità ai principi contabili internazionali applicabili, riconosciuti nell'Unione europea ai sensi del regolamento (CE) n. 1606/2002 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 luglio 2002;
- la corrispondenza alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; l'idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente;
- che la relazione sulla gestione comprenda un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione, unitamente alla descrizione dei principali rischi e incertezze a cui è esposto l'emittente e le imprese incluse nel consolidamento.

Lo stesso Dirigente Preposto, per gli atti, le comunicazioni e l'informativa contabile (anche infrannuale) diffusi al mercato, predisponde, altresì, una dichiarazione che ne attesta la corrispondenza ai libri, alle scritture contabili ed alle risultanze documentali.

Le attestazioni, di cui sopra, sono rese unitamente al Consiglio di Amministrazione, che di norma delega un suo membro (di solito l'Amministratore Delegato).

Con riferimento all'informativa finanziaria, in recepimento delle disposizioni di legge, il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, approvato, attraverso un'apposita direttiva aziendale, un modello interno di approccio alla valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno amministrativo contabile e alla verifica della sua efficacia; tale modello prende a riferimento i principali framework a livello internazionale (COBIT e CoSo Report). La medesima Direttiva è stata integrata con la descrizione del modello interno adottato dal Gruppo ai fini dell'attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità da parte del Dirigente Preposto.

In coerenza con il modello previsto da tale Direttiva e per le citate finalità, al Dirigente Preposto sono attribuiti poteri di carattere organizzativo e gestionale necessari per l'esercizio dei compiti attribuitigli in base alla vigente normativa ed allo Statuto. In particolare, il Dirigente Preposto ha accesso libero e diretto a tutte le informazioni necessarie per la produzione dei dati contabili, senza necessità di autorizzazione alcuna; supervisiona le procedure aziendali che hanno impatto sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo e può richiederne, a fronte di criticità rilevate, modifiche vincolanti.

Per l'esercizio dei poteri che gli sono conferiti, il Dirigente Preposto ha la facoltà di organizzare un'adeguata struttura di supporto nell'ambito della propria area di attività, nonché di predisporre uno specifico budget dedicato, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione attraverso i processi ordinari di gestione delle risorse umane e finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza dei poteri e dei mezzi attribuiti al Dirigente Preposto per l'esercizio dei compiti previsti dalla legge e, qualora ritenga che non siano sufficienti per lo svolgimento di tali compiti, ovvero non siano effettivi, deve provvedere nel senso di integrarli e/o renderli effettivi; sul tema il Dirigente Preposto riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio, il Dirigente Preposto ha provveduto ad emettere le attestazioni e le dichiarazioni richieste, mantenendo, nell'ambito della propria attività, tutti quei contatti e relazioni con gli altri organismi di controllo esterni ed interni, quali il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, le Autorità di Vigilanza; il Comitato Rischi e Sostenibilità, il Comitato per il coordinamento delle funzioni con compiti di controllo, la Direzione Chief Audit Executive.

## PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA – Principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno ex art. 123-bis, comma 2, lett. b), TUF

Il processo di Informativa finanziaria del Gruppo Montepaschi, integrato nel complessivo Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi ha l'obiettivo di garantire l'attendibilità<sup>58</sup>, l'accuratezza<sup>59</sup>, l'affidabilità<sup>60</sup> e la tempestività<sup>61</sup> dell'informativa finanziaria e contribuisce, quindi, al rafforzamento della governance dei controlli.

Il modello metodologico per il presidio del rischio di attendibilità dell'informativa finanziaria del Gruppo Montepaschi, compresa la Rendicontazione di Sostenibilità, è esplicitato nella "Direttiva di Gruppo in materia di Gestione adempimenti prescrittivi per Legge n. 262/2005 (Legge sul risparmio)" ed è stato sviluppato in coerenza con le metodologie "CoSo Framework" e il "COBIT Framework", per la componente IT, che costituiscono dei riferimenti di generale accettazione a livello internazionale.

58 **Attendibilità** (dell'informativa): l'informativa che ha le caratteristiche di correttezza e conformità ai principi contabili generalmente accettati e i requisiti chiesti dalle leggi e dai regolamenti applicati.

59 **Accuratezza** (dell'informativa): l'informativa che ha le caratteristiche di neutralità e precisione. L'informazione è considerata neutrale se è priva di distorsioni preconcette tese a influenzare il processo decisionale dei suoi utilizzatori al fine di ottenere un predeterminato risultato.

60 **Affidabilità** (dell'informativa): l'informativa che ha le caratteristiche di chiarezza e di completezza tali da indurre decisioni di investimento consapevoli da parte degli investitori. L'informativa è considerata chiara se facilita la comprensione di aspetti complessi della realtà aziendale, senza tuttavia divenire eccessiva e superflua.

61 **Tempestività** (dell'informativa): l'informativa che rispetta le scadenze previste per la sua pubblicazione.

### Descrizione delle principali caratteristiche del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria

Il Gruppo Montepaschi è tenuto all'applicazione del disposto normativo della Legge 262/2005, nel duplice ambito del bilancio individuale di BMPS e del bilancio consolidato di Gruppo. In quest'ottica, le società del Gruppo hanno recepito la normativa e gli indirizzi emanati dalla Capogruppo e hanno definito ruoli, responsabilità e comportamenti attesi sulle rispettive materie di competenza.

Nella "Policy di Gruppo in materia di Sistema dei Controlli Interni" sono state definite: le modalità di coordinamento e collaborazione tra funzioni con compiti di controllo e organi aziendali, nonché le modalità di coordinamento tra tutte le funzioni con compiti di controllo ed i flussi informativi tra organi e funzioni di controllo. Il coordinamento è garantito dal ruolo svolto dal CEO/Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e dalla presenza del Comitato per il Coordinamento delle Funzioni con Compiti di Controllo sopra descritto, nonché dalla gestione coordinata ed integrata delle "aree di miglioramento" individuate nel tempo.

#### a) Fasi del Sistema di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria

I modelli di riferimento sopracitati e l'approccio metodologico del Gruppo Montepaschi si basano su due presupposti fondamentali:

- l'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni a livello societario, funzionale a ridurre i rischi di errori e i comportamenti non corretti ai fini dell'informativa contabile e finanziaria (Entity Level Control - ELC);
- il presidio e mantenimento di adeguati processi sensibili ai fini dell'informativa finanziaria, attraverso la formalizzazione delle attività e dei controlli e la verifica nel tempo della loro adeguatezza ed effettiva applicazione.

L'approccio metodologico è stato sviluppato secondo una successione di macro-fasi di lavoro, propedeutiche al rilascio dell'attestazione, di seguito indicate:

- individuazione del perimetro "sensibile" di applicazione (società e conti/processi);
- valutazione dei processi amministrativo contabili rilevanti<sup>62</sup> (Risk & Control Assessment<sup>63</sup>). I processi selezionati sono valutati in termini di rischiosità potenziale ai fini dell'informativa finanziaria;
- valutazione del sistema informatico (Information Technology General Controls - ITGC). Consiste nella valutazione dell'insieme di regole dell'infrastruttura tecnologica e degli applicativi informatici a supporto dei processi amministrativo contabili. A tal fine il Gruppo Montepaschi ha scelto di richiedere ad un auditor indipendente l'attestazione ISAE 3402 Type II relativa alla valutazione sul disegno e sull'effettivo funzionamento del Sistema di Controllo in ambito IT;
- valutazione dell'efficacia/effettiva applicazione dei controlli chiave<sup>64</sup> nel corso del periodo di riferimento svolta dalla struttura del Dirigente Preposto ed integrata da un'attestazione ISAE 3402 Type II relativa ai servizi amministrativo-contabili governati dalla Funzione Back Office<sup>65</sup> della Banca.

In analogia al modello sopra declinato, anche l'approccio metodologico seguito ai fini del rilascio dell'attestazione sulla Rendicontazione di Sostenibilità è stato declinato sulle seguenti dimensioni:

- individuazione, a seguito di un'analisi risk based, del perimetro dei principi di rendicontazione ESRS e delle società del Gruppo ritenuti rilevanti ai fini delle valutazioni sul processo di predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità;
- valutazione dell'efficacia e dell'effettiva applicazione dei controlli chiave nel periodo di riferimento svolta dalla struttura del Dirigente Preposto, integrata con l'acquisizione degli esiti delle verifiche svolte dalle altre Funzioni di controllo e delle sub attestazioni da parte delle direzioni contributrici all'informativa e delle Società controllate.

#### b) Ruoli e funzioni coinvolte

Nel rispetto delle regole e del processo di controllo sopra descritto è stato adottato un modello organizzativo che vede coinvolte diverse funzioni e strutture cui sono demandate attività e ruoli specifici.

- Funzione Controlli L. 262/2005: struttura di supporto al Dirigente Preposto nella gestione operativa, nell'aggiornamento e nel monitoraggio del processo di compliance L. 262/2005 per il Gruppo. In tale ambito detta Funzione svolge autonome verifiche al fine di accertare l'efficacia dei controlli previsti sulle procedure amministrativo contabili e l'effettiva

<sup>62</sup> La rilevanza dell'informazione è valutata con riferimento al possibile effetto che la sua omissione o errata rappresentazione può determinare nelle decisioni dei soggetti cui la stessa è comunicata tramite il bilancio.

<sup>63</sup> Nel Gruppo Montepaschi, l'assessment dei rischi L. 262/05 si colloca nell'ambito della "multi Compliance integrata" (Rischi operativi, D. Lgs. 231/01).

<sup>64</sup> Sono considerati "chiave" quei controlli la cui assenza o inadeguatezza possa di per sé determinare un impatto significativo sulla corretta rappresentazione dell'informativa finanziaria.

<sup>65</sup> Rientrano in tale accezione le strutture che operano in ambito amministrativo - contabile gestite dalla Funzione Operations oltre alla Funzione Bilancio e Contabilità.

applicazione degli stessi.

- **Funzione di Revisione Interna:** interagisce con il Dirigente Preposto nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni (ELC) e del presidio dei rischi relativamente ai processi amministrativo contabili. Provvede inoltre a fornire al Dirigente Preposto informative utili sulle evidenze emerse, nell'ambito della propria operatività, con riferimento ai rischi ed all'adeguatezza del sistema dei controlli sul processo amministrativo-contabile.
- **Funzione Organizzazione della Capogruppo e delle società del Gruppo:** provvede all'analisi e alla manutenzione della documentazione (normativa operativa) dei processi di Gruppo.
- **Funzione ICT<sup>66</sup>** gestisce, governa, coordina e controlla la corretta operatività dei sistemi ICT di Gruppo. Al fine di garantire la coerenza con le metodologie identificate dal modello del Dirigente Preposto (COBIT), si avvale dell'attestazione ISAE 3402 Type II IT.
- **Referenti Locali 262** presso le società che rientrano nel perimetro: soggetti referenti individuati all'interno delle società del Gruppo coinvolte nel perimetro delle "attività 262" a supporto del Dirigente Preposto della Capogruppo. I Referenti Locali in particolare curano il rilascio di una lettera di attestazione di conformità dei dati trasmessi alla Capogruppo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili, indirizzata al Dirigente Preposto della Capogruppo.

## 9.8 Coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

La Capogruppo, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, dota lo stesso di un sistema unitario che consenta l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti.

In tale contesto la Capogruppo esercita un'attività di controllo:

- **strategico**, sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi incombenti sulle attività esercitate;
- **gestionale**, volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società, sia del Gruppo nel suo insieme; a tal fine, la Capogruppo sovrintende la predisposizione di piani, programmi e budget (aziendali e di Gruppo) e, mediante l'analisi delle situazioni periodiche, dei conti infra-annuali, dei bilanci di esercizio delle singole società e di quelli consolidati;
- **tecnico-operativo**, finalizzato alla valutazione dei vari profili di rischio apportati al Gruppo dalle singole controllate e dei rischi complessivi del Gruppo.

All'interno del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo, il coordinamento tra i diversi attori è garantito:

- dall'Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (nell'attualità il CEO), che ha la responsabilità dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- dall'interazione tra il Collegio Sindacale e il Comitato Rischi e Sostenibilità che si scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei relativi compiti. Ai lavori del Comitato partecipa sempre il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato;
- dal Comitato per il Coordinamento delle Funzioni con Compiti di Controllo (di seguito nel presente paragrafo "Comitato"), che ha il compito di assolvere, garantire e dare concreta attuazione nel continuo al più ampio tema del coordinamento tra tali funzioni;
- dalla collaborazione tra le Funzioni Aziendali di Controllo, e tra quest'ultime e le Funzioni di Controllo, anche tramite l'interazione e la partecipazione ai Comitati di Gestione allo scopo di gestire in modo integrato i rischi cui è esposto il Gruppo;
- dalla gestione coordinata delle aree di miglioramento rivenienti dalle Funzioni Aziendali di Controllo, dalle Funzioni di Controllo e dalle Autorità di Vigilanza, con l'intento di valutarne la rilevanza e conseguentemente definire le strategie di intervento complessive;
- dal coordinamento nelle attività di reporting, interrelazione e comunicazione con le Autorità di Vigilanza in materia di Sistema dei Controlli Interni;
- da adeguati strumenti di reporting;
- dalla mappatura e tassonomia univoca dei processi e dei rischi aziendali completa, adeguatamente strutturata e quali-

<sup>66</sup> Funzione a rapporto del Chief Operating Officer.

tativamente rispondente ai fabbisogni di efficacia e di efficienza richieste dalle singole funzioni, che consente un continuo ed aggiornato allineamento dei processi all'interno del Gruppo e l'adozione di un linguaggio comune;

- dalle metriche di valutazioni, che seppur diverse tra le Funzioni Aziendali con Compiti di Controllo, garantiscono comunque la diffusione di un linguaggio comune nella gestione dei rischi;
- dalla gestione coordinata di meccanismi di valutazione sull'efficacia dei controlli svolti dalle Funzioni con Compiti di Controllo in coerenza con le azioni di mitigazione avviate per la gestione degli ambiti di miglioramento associati.

Inoltre, al fine di migliorare il coordinamento e le sinergie tra le Funzioni Aziendali di Controllo e consentire agli organi di avere una view armonizzata e confrontabile sull'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni, è stata adottata una "scala cromatica di grade" comune di giudizi sulle valutazioni di sintesi espresse dalle singole FAC negli ambiti di propria competenza. La scala di valutazione è a quattro livelli, in coerenza con quella usata dai regolatori (es. JST), a criticità crescente: Verde, Giallo, Arancione e Rosso.

Il ruolo di coordinatore del Comitato è stato assunto dal Chief Audit Executive in linea con quanto previsto del "Regolamento n. 1 - Organizzazione della Banca MPS".

Il CEO/Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi è tenuto costantemente informato delle attività svolte dal Comitato attraverso la ricezione dei relativi verbali.

Le riunioni del Comitato si configurano come un momento di sintesi e di confronto tra le varie Funzioni con Compiti di Controllo (nel corso del 2025, il Comitato si è riunito n.8 volte).

La circolazione di informazioni tra gli organi aziendali e le Funzioni con Compiti di Controllo rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia del sistema dei controlli interni. Inoltre, la predisposizione di flussi informativi adeguati ed in tempi coerenti con la rilevanza e la complessità delle informazioni, assicura la piena valorizzazione dei diversi livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale. In tal senso il Gruppo si è dotato di una mappatura dei flussi informativi, da ultimo aggiornata e razionalizzata nel mese di febbraio 2024, volta a garantire "una proficua interazione nell'esercizio dei compiti (indirizzo, di attuazione, di verifica e di valutazione)" fra gli attori che costituiscono il sistema dei controlli interni del Gruppo. Nello specifico vi sono identificati:

- i flussi verticali, ovvero informazioni strutturate e formalizzate, scambiate tra gli organi aziendali e le Funzioni con Compiti di Controllo;
- i flussi orizzontali, ovvero informazioni strutturate e formalizzate, scambiate tra le Funzioni Aziendali di Controllo e le altre Funzioni di Controllo, sia tra le Funzioni con Compiti di Controllo ed i comitati con compiti di gestione.

Per ogni flusso informativo identificato è inoltre definita la frequenza e l'eventuale termine di scadenza dell'adempimento.

Il coordinamento tra le Funzioni Aziendali di Controllo è, altresì, garantito da specifici protocolli - aggiornati nel corso del 2024 - che definiscono le modalità di reciproco inoltro dei suddetti flussi.

I rapporti con le Autorità di Vigilanza sono gestiti dalle singole aziende del Gruppo e dalla Capogruppo per quanto di rispettiva competenza; in particolare lo Staff AD e Regulatory Affairs presidia i rapporti con le Autorità di Vigilanza nell'ambito del Single Supervisory Mechanism e Single Resolution Board, svolgendo un ruolo di interfaccia e coordinamento.

In ottemperanza agli adempimenti prescritti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni, la Capogruppo coordina e trasmette annualmente all'Autorità di Vigilanza, per tutte le banche del Gruppo, le relazioni sull'attività svolta dalle Funzioni Aziendali di Controllo. La relazione della Funzione Internal Audit comprende anche la valutazione del Sistema dei Controlli Interni.

## Le attività del 2025

Nel 2025 l'invio all'Autorità di Vigilanza delle suddette relazioni, alle quali è stata aggiunta la relazione sulle attività svolte dalla Funzione Antiriciclaggio, approvate dal Consiglio di Amministrazione, è avvenuto a cura di ciascuna Funzione Aziendale di Controllo per Banca d'Italia e dello Staff AD e Regulatory Affairs per il supervisore europeo.

## 10. Interessi degli amministratori e operazioni con parti correlate



112

112

## 10. Interessi degli amministratori e operazioni con parti correlate

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato i contenuti della "Direttiva di gruppo in tema di gestione ed adempimenti prescrittivi in materia di parti correlate, soggetti collegati e obbligazioni degli esponenti bancari" (nel seguito del presente paragrafo la "Direttiva di Gruppo Parti Correlate") che racchiude in un unico documento le disposizioni a valere per il Gruppo sulla disciplina dei conflitti di interesse di cui:

- al Regolamento Consob Parti Correlate, attuativo della delega attribuita dall'articolo 2391-bis del Codice Civile in relazione alla trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate poste in essere dalle società quotate;
- alle Disposizioni di Vigilanza Soggetti Collegati Banca d'Italia, attuativa della delega attribuita dall'articolo 53 del TUB in relazione alle condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della Banca o del gruppo bancario nonché dei soggetti a essi collegati;
- all'articolo 136 del TUB in materia di obbligazioni degli esponenti bancari<sup>67</sup>;
- all'articolo 88 della CRD in materia di prestiti concessi ai membri dell'organo di gestione e alle loro parti correlate<sup>68</sup>.

La Direttiva di Gruppo Parti Correlate detta principi e regole per il Gruppo Montepaschi per il presidio del rischio derivante da situazioni di possibile conflitto di interesse con taluni soggetti vicini ai centri decisionali della Banca, stabilendo, in particolare, il perimetro delle parti correlate e dei soggetti collegati, gli adempimenti connessi all'iter autorizzativo delle operazioni con i citati soggetti, le scelte riguardanti i casi di esenzioni applicabili a tali operazioni (con conseguente esclusione del preventivo parere del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate).

Nella Direttiva di Gruppo Parti Correlate sono definite, altresì, le regole a valere per il Gruppo Montepaschi finalizzate a garantire il costante rispetto dei limiti prudenziali e delle procedure deliberative.

Con specifico riferimento alle previsioni in materia di obbligazioni degli esponenti bancari, la Direttiva applica la procedura ex articolo 136 del TUB alle obbligazioni contratte, direttamente o indirettamente, dall'esponente con la banca presso la quale svolge funzioni di amministrazione, direzione o controllo.

Ai fini delle sopra richiamate normative, la Banca, con la collaborazione di tutti gli esponenti e delle altre parti correlate, mantiene completo e aggiornato l'archivio dei soggetti rilevanti ai sensi della disciplina delle operazioni con parti correlate e dei soggetti collegati e dell'articolo 136 del TUB.

Sul tema rilevano inoltre alcune disposizioni statutarie che prevedono particolari flussi informativi (articoli 17 e 19 dello Statuto, cui si rinvia).

Anche il Regolamento del Consiglio ribadisce il dovere generale degli amministratori ad informare il Consiglio di Amministrazione su eventuali situazioni e motivazioni che, a proprio avviso, potrebbero incidere in concreto la propria indipendenza di giudizio, consentendo al Consiglio di assumere le valutazioni e determinazioni previste dalla normativa applicabile, ferma restando l'applicazione di eventuali presidi e misure aggiuntive, anche su richiesta dell'Autorità di Vigilanza, per mitigare potenziali conflitti d'interesse in capo a specifici amministratori<sup>69</sup>. La Direttiva di Gruppo Parti Correlate è pubblicata nella *Intranet* aziendale ed inviata alle società controllate per il relativo recepimento. In ottemperanza alle previsioni del Regolamento Consob Parti Correlate e delle Disposizioni di Vigilanza Soggetti Collegati Banca d'Italia, le procedure sono pubblicate sul sito *intranet* della Banca e consultabili tramite il seguente link: <https://www.gruppomps.it/corporate-governance/operazioni-con-le-parti-correlate.html>

Le operazioni con parti correlate più rilevanti in termini di importo, effettuate dalla Banca nel 2025 sono descritte in dettaglio nella Parte H della Nota Integrativa al bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025.

<sup>67</sup> L'articolo 136 del TUB stabilisce che chi svolge funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso una banca non può contrarre obbligazioni di qualsiasi natura o compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente, con la banca che amministra, dirige o controlla se non previa deliberazione dell'organo di amministrazione presa all'unanimità con l'esclusione del voto dell'esponente interessato e con il voto favorevole di tutti i componenti dell'Organo di Controllo, fermi restando gli obblighi previsti dal Codice Civile in materia di interessi degli amministratori e di operazioni con parti correlate nonché dell'art. 53 TUB.

<sup>68</sup> L'articolo 88 della CRD prevede l'obbligo per le banche di assicurare che "i dati relativi ai prestiti concessi ai membri dell'organo di gestione e alle loro parti correlate siano adeguatamente documentati e messi a disposizione delle autorità competenti su richiesta". La disposizione prevede una specifica definizione di "membri dell'organo di gestione" e di loro "parte correlata".

<sup>69</sup> Sul presidio interno e la policy di corporate governance, si veda la Sezione 4.

Il documento "Regole in materia di operazioni personali" delinea principi e regole generali del Gruppo per garantire l'osservanza della disciplina sulle operazioni personali nella prestazione dei servizi di Investimento (articolo 91 del Regolamento Intermediari, adottato dalla Consob con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018) da parte dei soggetti rilevanti, ovvero di coloro che sono coinvolti in attività che possono dare origine a conflitti di Interesse nello svolgimento dei servizi di investimento o che hanno accesso ad informazioni privilegiate o confidenziali. Le operazioni personali effettuate da tali soggetti, sia presso le banche del Gruppo, sia presso intermediari terzi, sono archiviate in un apposito "Registro" informatico.

Dal 2019 la Banca si è dotata della "Direttiva di Gruppo in materia di gestione adempimenti prescrittivi in materia di conflitti di Interesse del personale", aggiornata da ultimo nel settembre 2024, che definisce la politica del Gruppo finalizzata a identificare e prevenire o gestire l'insorgere dei conflitti di interesse del "personale", inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione, siano essi economici o non economici, che potrebbero influire sull'espletamento dei propri compiti e responsabilità, adottando misure in conformità con quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, dagli Orientamenti EBA sulla governance interna di banche e imprese d'investimento (sezione 12), anche tenendo conto degli articoli 2391 e 2629 del Codice Civile, nonché del dispositivo degli articoli 53 e 136 del TUB e dalla normativa in materia di operazioni con parti correlate.

## 10.1 Comitato per le operazioni con le parti correlate

### Composizione e funzionamento del Comitato (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF).

La seguente tabella riporta la composizione del Comitato alla data della presente Relazione e le variazioni intervenute fino a tale data.

Componenti	Carica	Lista M/m (1)	Non esecutivo	Riunioni 2025 (2)
Panucci Marcella (*) (3)	Presidente	n.a.	X	10/10
Lombardi Domenico (*) (3)	Membro	M	X	9/10
Oriani Raffaele (*) (3)	Membro	n.a.	X	10/10
Sala Renato (*) (4)	Membro	M	X	13/13
Tadolini Barbara (*) (3)	Membro	n.a.	X	9/10
<b>Componenti cessati</b>				
Alessandra Barzaghi (*) (5)	Membro	m	X	3/3
Paola De Martini (*) (5)	Presidente	m	X	3/3

Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 15 dello Statuto; requisiti di indipendenza stabiliti dagli articoli 147 e 148, comma 3 del TUF dall'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

(1) Amministratore eletto dalla lista di maggioranza ("M") o di minoranza ("m").

(2) Numero di riunioni alle quali l'Amministratore ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare nel corso dell'Esercizio.

(3) Nominato componente il Comitato in data 5 febbraio 2025.

(4) Nominato componente il Comitato in data 27 dicembre 2024.

(5) Componente del Comitato fino al 3 febbraio 2025.

### Partecipazione ai lavori del Comitato

Il Presidente del Consiglio, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato qualora sia ritenuto opportuno in relazione agli argomenti in discussione; gli altri amministratori possono partecipare alle riunioni del Comitato facendone espressa richiesta al Presidente del Comitato, per l'eventuale estensione dell'invito, ovvero su invito del Presidente.

Ai lavori del Comitato possono assistere i componenti dell'Organo di Controllo (i.e. il Collegio Sindacale).

Il Chief Compliance Executive della Banca viene istituzionalmente e regolarmente tenuto al corrente dell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato. Può decidere discrezionalmente se partecipare alle riunioni e ha accesso e visibilità alla relativa documentazione di ciascuna riunione del Comitato.

Qualora sia ritenuto opportuno, anche in relazione agli argomenti in discussione, su invito del Presidente, possono essere chiamati a partecipare ai lavori del Comitato, informandone l'Amministratore Delegato, le Funzioni che hanno curato l'istruttoria e/o hanno formulato la proposta, uno o più rappresentanti della Direzione, nonché altri Responsabili di Funzioni della Banca e soggetti terzi (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, esperti indipendenti).

Il Comitato, per i compiti assegnatigli, può altresì avvalersi di esperti indipendenti esterni, a spese della Banca.

## Funzioni attribuite al Comitato per le operazioni con le parti correlate

Il Comitato svolge le attività ed i compiti ad esso attribuiti dalla normativa interna della Banca approvata dal Consiglio di Amministrazione e in particolare dalla Direttiva e dal "Regolamento di Gruppo in ambito di gestione adempimenti prescrittivi in materia di parti correlate, soggetti collegati e obbligazioni degli esponenti bancari" adottato ai sensi del Regolamento Parti Correlate Consob e delle Disposizioni di vigilanza Soggetti Collegati Banca d'Italia nonché dell'art. 136 del TUB ("Obbligazioni degli esponenti bancari") e pubblicato nel sito internet della Banca.

In particolare, il Comitato:

- in occasione dell'approvazione e dell'aggiornamento della Direttiva, rilascia un preventivo parere, analitico e motivato, sulla complessiva idoneità degli assetti e delle misure previste rispetto agli obiettivi della normativa di vigilanza. Il parere del Comitato è vincolante ai fini della delibera del Consiglio di Amministrazione e viene rilasciato anche nel caso in cui la Funzione Compliance, in occasione della revisione annuale della Direttiva, valuti non necessaria una sua modifica;
- valuta le operazioni di minore e maggiore rilevanza poste in essere dalla Banca, non rientranti nei casi di esenzione, rilasciando un parere motivato in merito all'interesse della società al compimento dell'operazione, nonché sulla convenienza economica dell'operazione e la correttezza sostanziale delle condizioni applicate;
- all'esito della verifica circa l'esistenza dei presupposti di interesse e convenienza economica dell'operazione e correttezza sostanziale delle sue condizioni, rilascia un proprio parere favorevole/condizionato a rilievi/negativo;
- rilascia il preventivo parere nei casi previsti dalla Direttiva in relazione alle operazioni poste in essere dalle società controllate dalla Banca;
- monitora le operazioni effettuate, incluse le operazioni di minore rilevanza ordinarie che siano concluse a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard, oggetto di reportistica periodica;
- rilascia un preventivo parere vincolante, analitico e motivato, in merito alle modifiche dello Statuto della Banca che riguardino la materia delle parti correlate e dei soggetti collegati, ove richiesto dalla normativa di vigilanza;
- svolge un ruolo di valutazione, supporto e proposta in materia di organizzazione e svolgimento dei controlli interni sulla complessiva attività di assunzione e gestione di rischi verso parti correlate e soggetti collegati, verificando la coerenza dell'attività svolta con gli indirizzi strategici e gestionali;
- in tale ambito, in occasione dell'aggiornamento delle politiche in materia di controlli ai fini delle disposizioni di vigilanza in materia, rilascia un preventivo parere vincolante, analitico e motivato anche circa l'idoneità delle stesse a conseguire gli obiettivi della disciplina di vigilanza;
- rilascia un preventivo parere vincolante sulla proposta per il Consiglio relativa alla definizione dei limiti gestionali nei confronti dei soggetti collegati, in coerenza con quanto previsto nel Risk Appetite così come periodicamente definito dalla specifica normativa interna di riferimento.

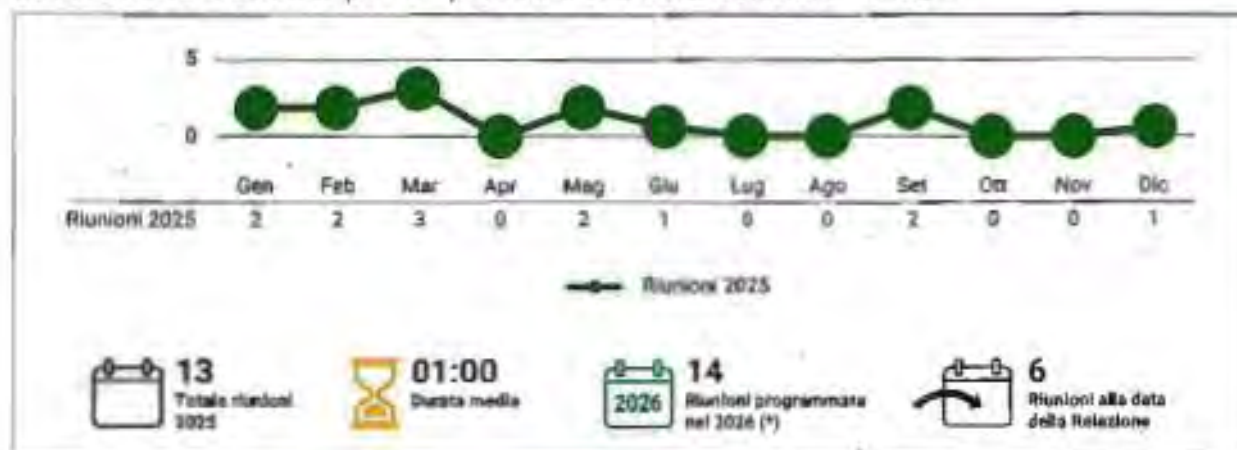
### Le attività del 2025

Le principali attività svolte dal Comitato, nel corso del 2025, hanno riguardato:

- l'Operazione straordinaria/OPAS Mediobanca;
- l'esame e rilascio del preventivo parere ai competenti organi deliberanti in merito a proposte di operazioni con parti correlate e soggetti collegati;
- l'esame dei report trimestrali della Direzione Compliance in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati, nonché monitoraggio del perimetro delle Parti Correlate e dei Soggetti Collegati a seguito l'Operazione straordinaria/OPAS Mediobanca;
- l'esame dei report trimestrali della Direzione Chief Risk Officer sull'analisi consolidata dei rischi verso soggetti collegati;
- approfondimenti in merito ad accordi commerciali per i profili di competenza;
- "Group Risk Appetite Statement 2025" limiti per operatività con soggetti collegati;
- valutazione e riesame periodico della Direttiva di Gruppo in tema di gestione adempimenti prescrittivi in materia di parti correlate, soggetti collegati e obbligazioni degli esponenti bancari.

Il Comitato ha inoltre riferito trimestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta.

### Le riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nel 2025



(\*) Oltre alle riunioni previste e calendarie, il Comitato si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza.

### Le adunanze del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nel triennio 2023-2025



(\*) Le informazioni sulla partecipazione di ogni singolo amministratore alle riunioni del Comitato del 2025 sono riportate nella tabella iniziale della Sezione.



## 11. Collegio Sindacale



## 11. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, quale Organo di Controllo con le funzioni anche di "Audit Committee" o di "Comitato per il controllo interno e la revisione contabile", vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativo contabile dell'azienda, sull'attività di revisione legale dei conti, sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Corporate Governance, sulla funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni e di gestione del rischi.

Il Collegio Sindacale, inoltre, accerta l'efficacia delle strutture coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate; esercita le altre funzioni e i poteri previsti dalla normativa vigente, nonché i compiti e le funzioni che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnano alla competenza dell'Organo con funzione di controllo e sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alle società controllate ai sensi dell'articolo 114, comma 2 del TUF.

Rientrano nei compiti del Collegio Sindacale, altresì, la vigilanza sull'intero processo di Rendicontazione di Sostenibilità, verificando che sia conforme alla normativa, agli standard europei e alle procedure interne, garantendone correttezza, completezza, attendibilità e tempestività.

### 11.1 Nomina e sostituzione

#### Modalità di presentazione dei candidati

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea degli azionisti, secondo la procedura e le modalità previste nello specifico dall'art. 25 dello Statuto, recentemente modificato con delibera dell'Assemblea straordinaria dei soci del 4 febbraio 2026. È composto di tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, che durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e possono essere rieletti.

Alla elezione dell'Organo di Controllo si procede sulla base di liste presentate da soci che da soli, o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno l'1% del capitale dell'Emittente avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria (fermo restando il caso di applicazione di una diversa soglia di legge) e con le modalità di seguito sinteticamente illustrate.

Le liste presentate dai soci sono composte da due sezioni, una per la nomina dei sindaci effettivi e l'altra per la nomina dei sindaci supplenti, i cui candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo e in numero non superiore a quello dei membri da eleggere. Le liste che presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono includere, nella sezione dei candidati alla carica di sindaco effettivo, candidati di genere diverso nelle prime due posizioni della lista, secondo quanto specificato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, al fine del rispetto della normativa, anche regolamentare, *pro-tempore* vigente in materia di equilibrio tra i generi. Qualora la sezione dei sindaci supplenti di dette liste indichi due candidati, essi devono appartenere a generi diversi.

Ogni socio può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

L'avviso di convocazione dell'Assemblea indica il termine di deposito delle liste di candidati presso la Società e di successiva pubblicazione delle stesse; inoltre, precisa, di volta in volta, la documentazione da presentare unitamente alle liste, richiesta dalla normativa anche regolamentare *pro-tempore* vigente. La mancanza di documentazione relativa al singolo candidato di una lista non comporta automaticamente l'esclusione dell'intera lista, bensì del candidato in questione.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni statutarie non possono essere votate.

Per ulteriori dettagli si rinvia all'art. 25 dello Statuto Sociale.

## Meccanismo di elezione dei sindaci

Ogni avente diritto al voto può votare una sola lista.

Alla elezione dei membri del Collegio Sindacale, per la cui composizione la Banca definisce criteri di diversità in base alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, nonché in ottemperanza al Codice di Corporate Governance (Raccomandazione 8), si procede come segue:

- sono eletti sindaci effettivi i primi due candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle *pro-tempore* vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;
- sono eletti sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato - ovvero il secondo candidato qualora il primo sia dello stesso genere del primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti - della lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle *pro-tempore* vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;
- in caso di parità di voti tra le prime due o più liste si procede a nuova votazione da parte dell'Assemblea, mettendo ai voti solo le liste con parità di voti. La medesima regola si applica nel caso di parità tra le liste risultate seconde per numero di voti e che non siano collegate, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti;
- nell'ipotesi in cui un candidato eletto non possa accettare la carica, subentrerà il primo dei non eletti della lista cui appartiene il candidato che non ha accettato;
- la presidenza spetta al membro effettivo tratto dalla lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle *pro-tempore* vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, purché in possesso degli specifici requisiti di professionalità richiesti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro-tempore* vigenti.

Nel caso di presentazione di un'unica lista che ottenga la maggioranza richiesta dalla legge per l'assemblea ordinaria - e nel rispetto dell'equilibrio di genere - risultano eletti sindaci effettivi e supplenti i candidati indicati, rispettivamente, nelle relative sezioni e secondo l'ordine progressivo nell'unica lista presentata; la presidenza del Collegio Sindacale spetta al candidato collocato al primo posto della sezione dei sindaci effettivi di tale lista, purché in possesso dei requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

## Sostituzione dei componenti il Collegio Sindacale

In caso di morte, rinuncia o decadenza del Presidente del Collegio Sindacale, assumerà tale carica, fino alla integrazione del Collegio da parte dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 2401 Codice Civile, il sindaco supplente eletto nella lista che sarà risultata seconda per numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con i soggetti che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

In caso di morte, rinuncia o decadenza di un sindaco effettivo, subentra il supplente appartenente alla medesima lista del sindaco sostituito.

Qualora in base ai predetti criteri di subentro del sindaco supplente non venga rispettato l'equilibrio dei generi, subentrerà il sindaco supplente appartenente al genere meno rappresentato indipendentemente dalla appartenenza dello stesso alla lista del sindaco sostituito.

Per la nomina di sindaci per qualsiasi ragione non nominati ai sensi del procedimento sopra descritto, l'Assemblea delibera con le maggioranze di legge, salvo il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa *pro-tempore* vigente, fermo restando che nel caso di presentazione di un'unica lista e il numero di eletti risulti inferiore a quanto stabilito dallo Statuto, la presidenza del Collegio Sindacale è attribuita al candidato indicato al primo posto della sezione relativa ai sindaci effettivi dell'unica lista, purché dotato dei requisiti di professionalità richiesti dalla normativa *pro-tempore* vigente.

La nomina dei sindaci per l'integrazione del Collegio, ai sensi dell'articolo 2401 Codice Civile, è effettuata dall'Assemblea a maggioranza relativa. È fatto in ogni caso salvo il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa *pro-tempore* vigente.

## Requisiti di Idoneità e cause di decadenza

Non possono essere eletti sindaci o, se eletti, decadono dal loro ufficio, coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge e che non posseggano i requisiti e/o non rispettino i criteri di idoneità, fermi i limiti al cumulo degli incarichi e le prescrizioni in ordine alla disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico, previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari - nazionali e sovranazionali - *pro-tempore* vigenti<sup>70</sup>.

Almeno uno dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti, nominati secondo le modalità del voto di lista, devono essere iscritti nel registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I sindaci non possono ricoprire cariche in altre banche, diverse da quelle facenti parte del Gruppo Montepaschi e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto. Non possono, inoltre, assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

I componenti del Collegio Sindacale possono essere revocati dall'Assemblea solo nei casi e secondo le modalità previste dalla legge e, pertanto, solo per giusta causa e con deliberazione approvata con decreto dal tribunale, sentito l'interessato.

## 11.2 Composizione e funzionamento del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023 per gli esercizi 2023-2024-2025 e successivamente Integrato dall'Assemblea dell'11 aprile 2024 a seguito delle dimissioni rassegnate da alcuni sindaci, come di seguito dettagliato. Rimane quindi in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025.

All'Assemblea del 20 aprile 2023 sono state presentate tre liste di candidati alla carica di componenti del Collegio Sindacale. Nel rispetto dei criteri indicati dalle previsioni statutarie e dalla normativa, applicati per assicurare diversità di genere e presenza di esponenti espressi dai soci di minoranza, sono risultati eletti componenti del nuovo Collegio Sindacale tre candidati della lista di maggioranza (Lista n. 1) e due candidati della lista di minoranza risultata seconda per numero di voti (Lista n. 2).

La tabella riepiloga i dettagli relativi alle deliberazioni assunte dall'Assemblea con riguardo alle tre liste di candidati presentate dagli azionisti:

Numero lista di candidati <sup>71</sup>	Soci di riferimento	Candidati	Voti ottenuti dalla lista in sede di deliberazione assembleare
Lista n. 1 Lista di maggioranza	Ministero dell'Economia e delle Finanze titolare di n. 809.130.220 azioni (64,23% del capitale sociale)	Roberto Serrentino (sindaco effettivo) - eletto Lavinia Linguanti (sindaco effettivo) - eletta Pierpaolo Colone (sindaco supplente) - eletto Valeria Giancola (sindaco supplente)	n. 840.898.303 voti, pari al 80,977787% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 66,7544% del capitale sociale.
Lista n. 2 Lista di minoranza	Lista presentata da gestori di fondi di investimento detentori complessivamente di n. 17.401.244 azioni (1,38139% del capitale sociale).	Enrico Cial (Presidente) - eletto Piera Vitali (sindaco supplente) - eletta	n. 157.511.551 voti, pari al 15,168228% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 12,503996% del capitale sociale.
Lista n. 3 Lista di minoranza	Fondazione Monte dei Paschi di Siena, Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa dei Risparmi di Forlì, Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze, Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, Fondazione Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia, Fondazione Cassa di Risparmio di Torino, Fondazione di Sardegna, titolari complessivamente di n. 29.037.771 azioni (2,305 % del capitale sociale)	Paolo Prandi (sindaco effettivo) Antonella Giachetti (sindaco effettivo) Antonina Coppola (sindaco supplente) Simone Ennio Zuccheri (sindaco supplente)	n. 39.531.994 voti, pari al 3,806897% delle azioni ammesse e computate nel voto e al 3,138233% del capitale sociale.

<sup>70</sup> Cfr. il quadro normativo e di autoregolamentazione di riferimento per la Banca in materia di Requisiti di Idoneità degli Amministratori e dei Sindaci (Sezione 4.3 della Relazione).

<sup>71</sup> Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 marzo 2023, in ottemperanza dell'articolo 148, comma 2 del TUF e dell'articolo 144 *quinquies* del Regolamento Emittenti Consob e considerando quanto raccomandato nella Comunicazione Consob n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, ha provveduto a valutare e a dichiarare, per quanto a conoscenza della Banca, la non sussistenza di relazioni considerate determinanti per l'esistenza di rapporti di collegamento di cui alla normativa citata tra i soggetti che hanno presentato le c.d. "liste di minoranza" per l'elezione del Collegio Sindacale - sopra identificate come Lista n. 2 e n. 3 - e il socio di controllo MEF.

L'Assemblea dell'11 aprile 2024 - a seguito delle dimissioni rassegnate dal sindaco supplente Piera Vitali, in data 2 maggio 2023 e dal sindaco effettivo Roberto Serrentino in data 15 maggio 2023 - in conformità alle disposizioni statutarie e normative vigenti, nel rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa pro-tempore vigente, ha nominato per il restante periodo del mandato in corso: Giacomo Grignani alla carica di sindaco effettivo, su proposta presentata dal MEF in data 27 marzo 2024 e Paola Lucia Isabella Giordano alla carica di sindaco supplente, su proposta presentata da azionisti/investitori istituzionali in data 25 marzo 2024. Il sindaco supplente Pierpaolo Cotone, subentrato nella carica di sindaco effettivo in data 15 maggio 2023 a seguito delle dimissioni rassegnate dal sindaco effettivo Roberto Serrentino, è tornato a ricoprire la carica di sindaco supplente a far data dell'11 aprile 2024.

La seguente tabella riporta la composizione del Collegio Sindacale alla data della presente Relazione.

Componente	Carica
1. Ga' Erica	Presidente
2. Ugoant Laura	Sindaco effettivo
3. Cotone Pierpaolo	Sindaco supplente
4. Cotone Pierpaolo	Sindaco supplente
5. Giordano Paola Lucia Isabella	Sindaco supplente

La sintesi delle caratteristiche personali e professionali di ogni sindaco effettivo in carica, da cui emergono la competenza e l'esperienza professionale maturata, è pubblicata sul sito internet della Banca [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Collegio Sindacale.



## Indipendenza

Nessuno dei membri del Collegio Sindacale ha rapporti di parentela con gli altri membri del Collegio Sindacale, con i membri del Consiglio di Amministrazione, con il Dirigente Preposto, con il Direttore Generale e con i principali dirigenti della società.

Il numero e la qualità degli incarichi ricoperti dai Sindaci consente il puntuale rispetto delle norme in materia di limiti al cumulo di incarichi dei componenti degli organi di controllo contenute nel Titolo V-bis, Sez. V, Capo II del Regolamento Emittenti Consob e nell'art. 17 del Decreto MEF n. 169/2020.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti (articolo 26 del TUB, articolo 148 del TUF, dal combinato disposto dagli articoli 13, 14 e 15 del Decreto MEF n. 169/2020) e dal Codice di Corporate Governance (Raccomandazione 9), il Collegio Sindacale ha valutato, nel corso dell'esercizio, la sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo ai propri membri.

Gli esiti di tale verifica sono stati comunicati al Consiglio di Amministrazione, così come previsto dallo stesso Codice.

Fermo quanto precede, si specifica che la verifica dell'indipendenza è effettuata dal Collegio Sindacale con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, al verificarsi di qualunque situazione che possa compromettere il permanere dei requisiti di indipendenza.

Per ulteriori informazioni sulla composizione del Collegio Sindacale nel corso del 2025 si rimanda alla Sezione Tutelare - Tabella n. 2.

## Criteri e politiche di diversità nella composizione del Collegio Sindacale

Per quanto concerne la diversità di genere, lo Statuto Sociale prevede che la composizione del Collegio Sindacale debba assicurare l'equilibrio tra i generi nel rispetto della normativa pro-tempore vigente. A tale riguardo si ricorda che: (i) l'art. 148, comma 1-bis, del TUF prevede che almeno i 2/5 dei componenti effettivi del Collegio Sindacale debbano appartenere al genere meno rappresentato (numero da arrotondare per difetto all'unità inferiore, come precisato dall'art. 144-undecies, 1 del Regolamento Emittenti Consob, se l'organo di controllo è composto da tre membri, come nel caso di UMPS); (ii) le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario prevedono che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% dei componenti dell'organo (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5 o, diversamente, all'intero superiore); (iii) la Raccomandazione 8 del Codice di Corporate Governance stabilisce che almeno un terzo dell'Organo di Controllo sia costituito da componenti del genere meno rappresentato.

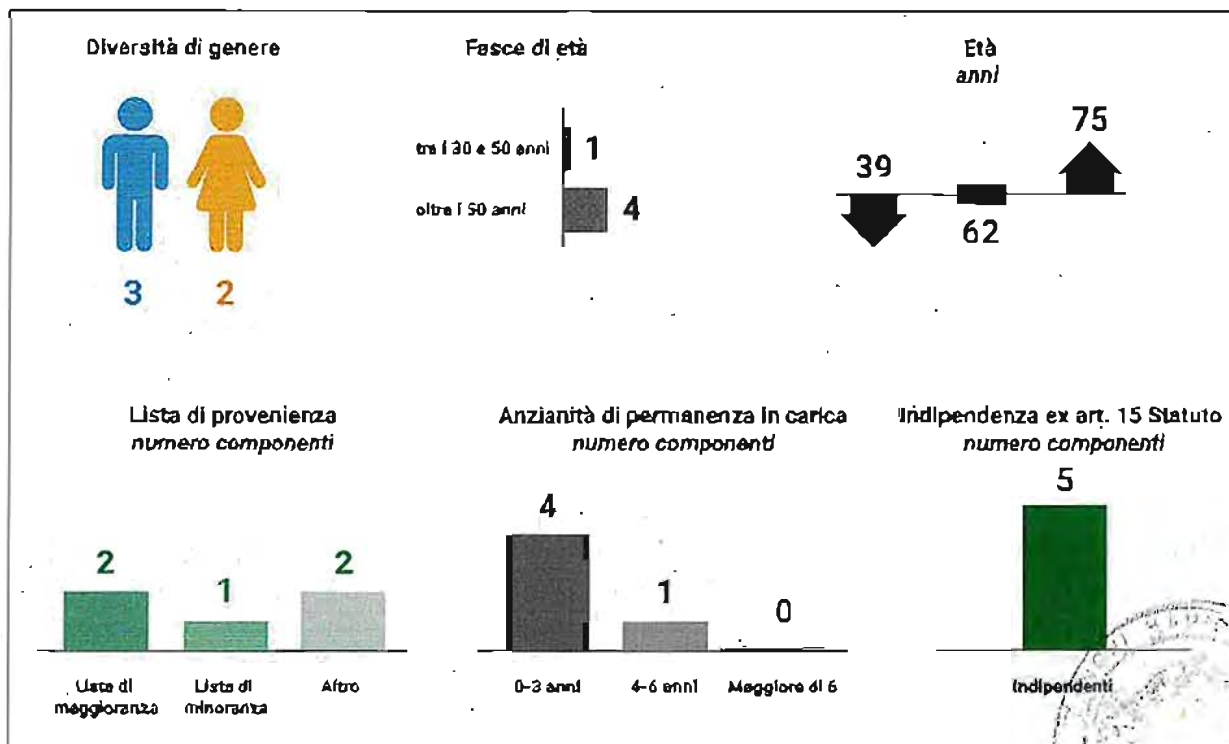
Il rispetto di tale criterio è assicurato dalle disposizioni statutarie - cui si fa rinvio - che regolano la composizione delle liste e l'elezione dei componenti il Collegio, anche mediante l'applicazione di meccanismi di scorrimento.

Inoltre, la composizione del Collegio è in linea con le disposizioni del Decreto MEF n. 169/2020, che richiede una adeguata diversificazione in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze.

Nel rispetto di quanto precede, il Collegio Sindacale di BMPS risulta composto per un terzo da componenti appartenenti al genere femminile e per due terzi da componenti appartenenti al genere maschile. Inoltre, la relativa eterogeneità del profilo professionale dei Sindaci e del rispettivo tenore conferma che il Collegio Sindacale risulta adeguatamente diversificato.

Sul tema si rinvia anche alla Sezione 4.3 dove è descritta la "Politica di diversità sulla composizione degli Organi Sociali" formalizzata dalla Banca nel mese di febbraio 2025.

### Elementi di diversità nella composizione del Collegio Sindacale



### Funzionamento del Collegio Sindacale

Il funzionamento del Collegio Sindacale, fermo quanto previsto per legge, è disciplinato dallo Statuto Sociale e da apposito Regolamento, approvato dallo stesso Organo di Controllo, contenente le regole e le procedure di funzionamento del governo societario afferenti allo stesso.

Ai sensi di tale Regolamento, il Collegio è di norma convocato prima delle sedute del Consiglio di Amministrazione e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario provvedere alle materie di competenza.

L'avviso di convocazione è trasmesso, fatti salvi i casi di urgenza, almeno tre giorni prima della data della riunione.

Con riguardo alla documentazione di supporto e alla informativa preventiva, il Regolamento prevede che il Presidente del Collegio garantisce, altresì, la circolazione delle informazioni provvedendo affinché sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i Sindaci adeguate informazioni, sia in termini qualitativi che quantitativi.

Le riunioni si svolgono presso la sede legale della Società o presso altri locali della direzione della Banca ovvero, altrove, nel territorio italiano. Ove richiesto, le sedute del Collegio possono tenersi mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento a distanza ai sensi dello Statuto.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei Sindaci. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti.

Il Collegio può, di volta in volta e in relazione a specifici punti all'ordine del giorno, invitare alle riunioni soggetti il cui contributo possa arricchire il quadro informativo a disposizione dei Sindaci.

In merito alla verbalizzazione delle sedute, il Regolamento prevede che il Presidente curi la redazione della bozza del verbale e delle deliberazioni, avvalendosi, così come per l'intera organizzazione dei lavori, dell'ausilio della unità organizzativa a supporto del Collegio Sindacale (Staff del Collegio Sindacale).

L'Organo di Controllo opera, di norma, collegialmente, fermo restando che le attività possano essere svolte anche individualmente e a mezzo di verifiche dirette, ove ritenute necessarie e opportune. L'esito delle attività svolte è verbalizzato e trascritto nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale.

## Autovalutazione del Collegio Sindacale

In ossequio a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario e dal proprio Regolamento, il Collegio Sindacale si è sottoposto al processo di autovalutazione riferito all'anno 2025; avvalendosi, per le relative attività, dell'ausilio di un Advisor esterno (Heldrick & Struggles, società di consulenza indipendente, specializzata ed esperta nelle prassi di corporate governance).

L'autovalutazione è stata quindi condotta mediante la compilazione di appositi questionari sottoposti ai Sindaci dai medesimi consulenti e successive interviste individuali.

Al termine dell'analisi, l'Advisor ha prodotto un documento recante i risultati ottenuti dall'attività di valutazione dai quali emerge un quadro complessivamente positivo in merito all'operatività del Collegio Sindacale. L'esercizio valutativo attesta la piena adeguatezza sia della composizione dell'Organo sia delle sue modalità di funzionamento, che risultano coerenti ed efficaci rispetto al mandato istituzionale: il Collegio dispone inoltre di competenze tecnico professionali consolidate e di una approfondita conoscenza dell'organizzazione e dei processi decisionali, elementi che ne confermano la solidità operativa e che potranno costituire un valore anche in prospettiva futura.

## Remunerazione

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente, è stata determinata dall'Assemblea dei Soci, all'atto della nomina, per l'intera durata del mandato, tenuto conto del ruolo e delle responsabilità di tale Organo. Ai componenti del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

Al fine di assicurare, in sede di rinnovo delle cariche sociali, l'adeguata attrattività dell'incarico e la conseguente possibilità di individuare professionalità di elevato standing, si rende necessario procedere a una revisione dei compensi spettanti ai Sindaci, atteso che l'attuale remunerazione non risulta pienamente allineata, anche nel confronto con istituzioni comparabili, all'impegno e alle responsabilità connesse all'espletamento della funzione.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla Sezione B e alla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" pubblicata sul sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - Corporate Governance - Remunerazione.



## Gestione degli interessi

In conformità al Codice di Corporate Governance vigente (Raccomandazione n. 37) e al Regolamento del Collegio Sindacale, il sindaco di BMPS che, per conto proprio o di terzi, abbia un interesse in una determinata operazione dell'Eminente, informa tempestivamente e in modo esauriente gli altri sindaci e il Presidente del Consiglio di Amministrazione circa natura, termini, origine e portata del proprio interesse.

Ai sindaci si applica la normativa aziendale in materia di parti correlate e conflitti di interesse che individua principi e regole a livello di Gruppo per il presidio del rischio derivante da situazioni di possibili conflitti di interesse con le parti correlate/ soggetti collegati.

## 11.3 Ruolo del Collegio Sindacale

### Le attività del 2025

Nel corso dell'esercizio 2025, il Collegio Sindacale ha svolto in modo continuo, sistematico e approfondito la propria attività di vigilanza, assicurando un presidio stabile, coerente e pienamente integrato sull'intero sistema di governo societario e sul complessivo assetto dei controlli interni. L'azione dell'Organo si è caratterizzata per un monitoraggio costante dei processi aziendali e delle principali aree di rischio, contribuendo a garantire l'efficacia dei meccanismi di controllo e il corretto funzionamento della governance societaria.

Oltre alle riunioni ordinarie, l'Organo di Controllo ha tenuto sessioni monotematiche finalizzate ad approfondire aree di rischio specifiche, deliberare pareri e considerazioni da fornire al Consiglio di Amministrazione o alle Autorità di Vigilanza e, in altri casi, acquisire informazioni dirette dalle Funzioni aziendali e dal Revisore legale.

Il Collegio ha garantito una partecipazione completa alle n. 25 adunanze del Consiglio di Amministrazione e all'unica Assemblea ordinaria dell'esercizio, esercitando vigilanza continua sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. Una parte rilevante del presidio si è concretizzata nel dialogo sistematico con il Comitato Rischi e Sostenibilità, alle cui riunioni, talvolta tenutesi in modalità congiunta per la trattazione di tematiche trasversali, i Sindaci hanno preso parte assiduamente.

Il Collegio Sindacale ha costantemente partecipato con almeno un proprio rappresentante anche alle riunioni degli altri Comitati Endoconsiglieri - Operazioni con le Parti Correlate, Nomine, Remunerazione, IT e Digitalizzazione - assumendo un ruolo di interlocutore costante nelle materie di rispettiva competenza.

Il Collegio Sindacale ha interagito costantemente con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01. La costante condivisione dei rilievi e delle attività di *audit* nelle aree a maggior rischio ha consentito ai Sindaci di consolidare un quadro informativo integrato e coerente sul complessivo assetto dei controlli.

Il Collegio Sindacale ha costantemente interagito con le funzioni di controllo e, in particolare, con la Funzione di Revisione Interna, sia per ricevere la necessaria assistenza per l'esecuzione delle proprie verifiche, sia quale destinatario dei rapporti ispettivi ricevuti secondo i criteri di distribuzione concordati. I Sindaci hanno così potuto valutare l'affidabilità e l'efficienza del sistema dei controlli interni adottato dalla Banca non solo in funzione della propria configurazione aziendale, ma anche quale struttura posta al vertice di un gruppo bancario. In conformità alle disposizioni normative vigenti, ha vigilato sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e il funzionamento complessivo delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il Collegio Sindacale ha pure vigilato sul sistema amministrativo e contabile dell'Emittente mediante accertamenti condotti sia direttamente, sia tramite il periodico scambio di informazioni con la società incaricata della revisione contabile, ovvero PricewaterhouseCoopers S.p.A. Nell'ambito del monitoraggio sull'indipendenza del Revisore esterno, non sono emerse criticità né sono pervenute segnalazioni da parte di PwC. Il Collegio ha inoltre svolto le funzioni di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, supervisionando il processo di informativa finanziaria e valutando il piano di lavoro della società di revisione, verificandone la coerenza con le dimensioni e la complessità organizzativa della Banca.

In conformità alle disposizioni normative *pro-tempore* vigenti, il Collegio Sindacale ha vigilato anche sul sistema di rendicontazione societaria di sostenibilità, monitorando l'adeguatezza dei presidi organizzativi e amministrativi necessari a garantire una *disclosure* completa e affidabile sugli impatti ambientali, sociali e di governance, nonché sull'interrelazione tra tali fattori e l'andamento aziendale.

Nel corso dell'esercizio 2025 il Collegio Sindacale ha vigilato anche sulle operazioni strategiche, tra cui si segnala per particolare rilevanza l'Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio sulle azioni Mediobanca. A conclusione positiva dell'operazione, l'Organo di Controllo ha svolto specifici approfondimenti sul processo di integrazione tra le due *legal entity* e sulla predisposizione e sulle iniziative correlate al nuovo piano industriale, al fine di verificarne la coerenza con il complessivo quadro strategico e regolamentare.

Parallelamente, il Collegio Sindacale ha costantemente vigilato sulle attività di adeguamento alle raccomandazioni BCE indicate nella *SREP Decision* oltreché sugli interventi avviati dal *management* al fine di assolvere ai *requirements* e alle raccomandazioni dell'*Authority* formulate nella medesima *Decision*. Specifici approfondimenti sono stati condotti dall'Organo di Controllo altresì su quanto emerso dalle attività di ispezione condotte dalle Autorità di Vigilanza, domestiche ed estere e, in particolare, ha riservato particolare interesse, *inter alia*, al monitoraggio degli ulteriori impegni assunti dalla Banca con le Autorità di Vigilanza in merito a tutte le attività di rimedio individuate per giungere alla soluzione dei rilievi da queste rappresentati e alla regolare evoluzione delle iniziative dirette alla risoluzione dei *gap* riscontrati dalle Funzioni di controllo nel corso delle complessive attività di verifica di competenza.

Il Collegio ha, altresì, verificato il rispetto dei requisiti di trasparenza e correttezza nelle operazioni con parti correlate e ha svolto gli accertamenti di competenza sulla corretta applicazione dei criteri adottati dal Consiglio per la valutazione dell'indipendenza dei suoi componenti nel corso del 2025, a seguito delle delibere adottate dal Consiglio in data 13 febbraio 2026 (rappresentate nella Sezione 4.7).

Nel rispetto dell'art. 151 del TUF, l'Organo ha attivato un coordinamento strutturato con i Collegi Sindacali delle società controllate e partecipate, avviando contestualmente i rapporti con il Collegio Sindacale nella neo controllata Mediobanca, al fine di assicurare flussi informativi omogenei e tempestivi riguardanti gli assetti di governance, i profili di rischio e l'andamento gestionale del Gruppo.

Per informazioni di maggiore dettaglio sulle attività svolte dall'Organo di Controllo nel corso dell'esercizio 2025 si rinvia alla Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio della Banca chiuso al 31 dicembre 2025, redatta ai sensi degli artt. 2429, comma secondo, del Codice Civile e 153, comma primo, del TUF.

In riferimento alle attività formative i componenti del Collegio Sindacale hanno partecipato a programmi di *board induction* e *training* avanzato promossi dalla Banca, in linea con le Disposizioni di Vigilanza e con il Codice di Corporate Governance,

al fine di garantire la continuità e la salvaguardia dell'esperienza maturata dell'Organo di Controllo e approfondire nel continuo un'adeguata conoscenza dei settori in cui operano la Banca e il relativo Gruppo. I piani formativi hanno contribuito anche al costante rafforzamento delle competenze tecniche del Collegio e a un crescente presidio dell'organizzazione e dei suoi processi decisionali (sul tema si rinvia alla Sezione 4.5).

### Le riunioni del Collegio Sindacale nel 2025



(\*) Delle 52 riunioni della durata media di 3 ore e 40 minuti circa, 27 hanno riguardato riunioni monodimensionali della durata media di circa 1 ora; pertanto, la durata media delle riunioni c.d. ordinarie, senza considerare delle riunioni monodimensionali, aumenta a circa 6 ore e 10 minuti.

(\*) Oltre alle riunioni previste al calendario, il Collegio si riunirà, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta ci saranno argomenti da trattare inerenti aspetti di sua competenza ovvero in occasione di riunioni mensilmente per effettuare specifici approfondimenti.

### Le adunanze del Collegio Sindacale nel triennio 2023-2025



(\*) La informazione sulla partecipazione di ogni singolo alle riunioni del Collegio dell'esercizio 2025 sono riportate nella Sezione Tabelle - Tabella n. 2 - Strutture del Collegio Sindacale (1° gennaio - 31 dicembre 2025).

## 12. Rapporti con gli Azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti



Al

Al

## 12. Rapporti con gli Azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti

### Accesso alle informazioni societarie

BMPS cura un dialogo continuo con la comunità finanziaria nazionale e internazionale (investitori istituzionali equity, fixed income e ESG, analisti, proxy advisors, agenzie di rating) e con i portatori di interessi rilevanti/stakeholders del Gruppo.

Tale dialogo è condotto con l'obiettivo di garantire la diffusione, nel rispetto della normativa aziendale sulle informazioni privilegiate, di informazioni chiare, veritiere e complete sulla propria attività, garantendo la parità di trattamento informativo e apertura alla discussione nell'ottica di creare valore per tutti i soggetti interessati.

Le funzioni aziendali dedicate al presidio di tali relazioni sono:

- la Direzione *Chief Financial Officer* (CFO) che cura i rapporti con gli investitori e gli operatori della comunità finanziaria attraverso lo *Staff Investor Relations*. Tali rapporti, instaurati in maniera proattiva o reattiva, vengono avviati e consolidati attraverso l'organizzazione o la partecipazione a incontri, che possono vedere il coinvolgimento attivo del management della Banca, ad esempio mediante conference call, incontri dedicati alle agenzie di rating, roadshow e conferenze di settore. Inoltre, la Direzione CFO, attraverso lo *Staff Sostenibilità e ESG*, presidia i rapporti con gli stakeholder rilevanti promuovendo un dialogo strutturato come elemento chiave per una governance efficace e una creazione di valore sostenibile, supportando anche il Presidente del Consiglio e l'Amministratore Delegato nel dialogo con gli stessi stakeholder;
- la Direzione *Group General Counsel* che cura l'informativa societaria sulla corporate governance e i rapporti con gli azionisti, anche in funzione della loro partecipazione alle Assemblee.

Il sito internet istituzionale ([www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it)) è lo strumento utilizzato per fornire tempestivamente, alla comunità finanziaria e a tutti gli stakeholder, contenuti informativi sulla Banca e sul Gruppo, affiancato, per i casi previsti dalla normativa applicabile agli emittenti quotati, dal meccanismo di stoccaggio [www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it) scelto dalla Banca.

Il sito internet viene costantemente aggiornato e sviluppato secondo le migliori prassi di settore nel rispetto delle linee indicate dalla normativa e dalle autorità di vigilanza, dal Codice di Corporate Governance e dalle best practice in materia, garantendo un adeguato standard di trasparenza, un agevole accesso alle varie informazioni e promuovendo occasioni di contatto e dialogo diretto con azionisti, investitori ed altri stakeholder. Tutte le informazioni e i documenti sono disponibili in lingua italiana e inglese.

Attraverso il sito e il meccanismo di stoccaggio vengono diffusi comunicati stampa, relazioni informative, documenti di natura finanziaria-economica e non finanziaria riguardanti la Società e il Gruppo bancario, in particolare:

- la Sezione Corporate Governance, consultabile all'indirizzo [Corporate Governance - Banca MPS \(gruppomps.it\)](http://Corporate Governance - Banca MPS (gruppomps.it)), raccoglie informazioni sul governo societario della Banca: Statuto Sociale, Codice Etico, modello di governance e sistema di controllo adottati, composizione degli organi sociali e dei Comitati Endoconsigliari, relazioni annuali sul governo societario e gli assetti proprietari, relazioni annuali sulle politiche di remunerazione, documenti relativi alle assemblee degli azionisti (avviso di convocazione, relazioni informative, modalità di rilascio delle deleghe, regolamento assembleare, verbali, orientamenti sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio, Politica di diversità sulla composizione degli organi sociali) e il regolamento per la gestione degli adempimenti prescrittivi in materia di parti correlate, soggetti collegati e obbligazioni degli esponenti bancari.
- Nella Sezione *Investor Relations*, consultabile all'indirizzo [Investor relations - Banca MPS \(gruppomps.it\)](http://Investor relations - Banca MPS (gruppomps.it)), sono pubblicati i comunicati stampa e i documenti di natura economico-finanziaria: relazione finanziaria annuale e semestrale, rendiconti periodici di gestione<sup>72</sup>, presentazioni alla comunità finanziaria, andamento della quotazione del titolo BMPS, piani strategici, documenti riguardanti operazioni straordinarie, valutazioni delle agenzie di rating, informazioni su azionariato, calendario finanziario, riferimenti degli analisti, emissioni obbligazionarie del Gruppo MPS e relativa documentazione.
- Nella Sezione *Sostenibilità*, consultabile all'indirizzo [Sostenibilità - Banca MPS \(gruppomps.it\)](http://Sostenibilità - Banca MPS (gruppomps.it)) dedicata a rappresentare l'impegno della Banca e del Gruppo negli ambiti della Sostenibilità, sono pubblicati i report e le Relazioni sulla Sostenibilità e ESG sulle attività svolte, le policy e i documenti di governance aziendale di riferimento e gli strumenti di dialogo con gli stakeholder.

<sup>72</sup> Dal gennaio 2017 la Banca pubblica, su base volontaria, le informazioni finanziarie periodiche aggiuntive riferite al 31 marzo e 30 settembre di ciascun esercizio, i cui elementi informativi consistono in resoconti intermedi sulla gestione, approvati dal Consiglio di Amministrazione.

## Dialogo con gli investitori e gli altri stakeholder rilevanti

Lo Statuto Sociale attribuisce al Consiglio di Amministrazione della Banca la competenza esclusiva nella supervisione del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca.

In questo ambito, dal 2022 Il Consiglio di Amministrazione ha adottato una specifica *"Politica per la gestione del dialogo con gli Azionisti e Investitori"* di BMPS (*"Politica di Dialogo"*), finalizzata a promuovere in modo continuativo un dialogo trasparente, facilmente accessibile e costruttivo con gli investitori (inclusi gli azionisti) della Banca, su tematiche di competenza del Consiglio di Amministrazione, favorendo uno scambio di opinioni capace di migliorare la reciproca comprensione delle rispettive aspettative e facilitare in tal modo l'esercizio dei legittimi diritti degli interlocutori coinvolti.

La relazione con gli Investitori promossa dalla Politica di Dialogo è condotta, sotto la supervisione del Consiglio di Amministrazione, dai soggetti dallo stesso incaricati, nel rispetto dei processi e dei presidi informativi previsti della normativa aziendale per i diversi ambiti oggetto di dialogo, con particolare riguardo alla gestione delle informazioni rilevanti e privilegiate.

La Politica di Dialogo è allineata alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche, ai Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance degli emittenti quotati al quale la Banca aderisce e alle misure previste dalla Direttiva SHRD<sup>73</sup> per incoraggiare l'impegno a lungo termine degli azionisti, tenendo in considerazione anche gli interessi degli altri stakeholder rilevanti, in un'ottica di perseguimento nel lungo termine della creazione di valore sostenibile in termini sociali e ambientali.

### La Politica di Dialogo

La Politica di Dialogo riguarda la gestione del dialogo extra assembleare tra la Banca e i propri (attuali o potenziali) Investitori sulle materie che competono al Consiglio di Amministrazione relative al generale andamento della gestione, al bilancio e ai risultati periodici finanziari, alla strategia aziendale, al perseguimento del Successo Sostenibile, alla struttura del capitale, alle operazioni aventi un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario e agli eventi straordinari e/o di particolare rilievo, alla corporate governance (ad esempio per gli aspetti che caratterizzano il sistema di governo adottato dalla Banca, la nomina e la composizione degli organi sociali inclusi i Comitati Endoconsigliari), al sistema di controllo interno e di gestione di rischi, nonché alle politiche di remunerazione adottate dalla Banca. La presentazione di una lista da parte del Consiglio di Amministrazione uscente viene svolta in coerenza con la Politica di Dialogo, così come previsto nello specifico processo.

La Politica di Dialogo non riguarda la gestione del dialogo funzionale allo svolgimento delle Assemblee e all'esercizio dei diritti spettanti agli azionisti sul quale si rinvia alla Sezione 13 (Assemblee degli azionisti), nonché la comunicazione ordinaria e continuativa svolta nell'ambito delle attività tipiche di *Investor Relations* che non coinvolgono il Consiglio di Amministrazione o gli amministratori esecutivi e le richieste di dialogo con la Banca provenienti da soggetti diversi dagli Investitori (ad esempio clienti, fornitori, altri portatori di interessi).

Il dialogo è condotto dalla Banca in via reattiva o proattiva, nel rispetto di eventuali esigenze di riservatezza che alcune informazioni possono presentare anche alla luce della disciplina in materia di informazioni privilegiate, *privacy* e confidenzialità e riservatezza, oltre che degli orientamenti e delle raccomandazioni forniti dalle Autorità di Vigilanza, nell'ambito dei principi, regole e presidi adottati dal Consiglio di Amministrazione della Banca per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni riguardanti BMPS.

In caso di dialogo avviato su iniziativa di investitori, sono definite le modalità e le procedure da seguire per avanzare le relative richieste, in conformità con quanto raccomandato dal Comitato di Corporate Governance.

La Politica di Dialogo rappresenta quindi uno strumento ulteriore ed aggiuntivo rispetto alle altre modalità con cui la Banca interagisce in via ordinaria e continuativa con gli investitori e più in generale con la comunità finanziaria, attraverso il costante e tempestivo aggiornamento del proprio sito Internet ([www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it)), nonché la comunicazione condotta in via ordinaria e continuativa per il tramite della Funzione *Investor Relations*, ad esempio in occasione degli incontri con la comunità finanziaria (*conference call* e *road show*), cui possono partecipare, oltre alla stessa Funzione *Investor Relations*, l'Amministratore Delegato e/o altri dirigenti del Gruppo la cui presenza sia ritenuta, di volta in volta, opportuna.

La gestione del dialogo oggetto della Politica di Dialogo è affidata:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Amministratore Delegato, per temi di corporate governance o di funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei propri comitati interni;
- all'Amministratore Delegato, di concerto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per temi strategici, inclusi quelli relativi alla Sostenibilità, gestionali, di business e/o relativi ai risultati finanziari periodici.

<sup>73</sup> La Direttiva 2007/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 luglio 2007, relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate, come modificata dalla Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017.

Il Presidente, d'intesa con l'Amministratore Delegato, informa il Consiglio di Amministrazione sugli sviluppi e contenuti significativi del dialogo con gli investitori, alla prima riunione utile, nel rispetto delle tempistiche previste per l'informativa pre-consiliare e in considerazione della rilevanza, urgenza e interesse della Banca.

La Funzione Investor Relations costituisce il punto di contatto della Banca, alla quale devono essere esclusivamente inviate le richieste di dialogo ai fini della Politica di Dialogo, utilizzando i contatti pubblicati nel sito Internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Investor Relations.

Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Politica di Dialogo pubblicata nel sito Internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Investor Relations.



## La Stakeholder Engagement

All'interno della *Direttiva di Gruppo in materia di Sostenibilità e ESG*, lo *Stakeholder Engagement* è definito come un processo strutturato di coinvolgimento e dialogo con tutti i soggetti interessati o impattati dalle attività del Gruppo, tra cui clienti, dipendenti, investitori, comunità locali, fornitori, clienti, autorità e altri portatori di interesse. Tale processo è essenziale per raccogliere input utili alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità dell'impresa nell'ambito dell'Analisi di Doppia Materialità e favorire la coerenza fra aspettative degli stakeholder, strategia aziendale e risultati rendicontati. La funzione Sostenibilità e ESG è l'attore centrale nel governo del processo con la responsabilità di coordinare e indirizzare le attività di stakeholder engagement, coinvolgendo tutte le Funzioni aziendali e le Società del Gruppo interessate e di gestire il flusso informativo verso gli organi aziendali relativo agli esiti dell'engagement.

La Banca ha attivato il processo di coinvolgimento dei propri stakeholder (c.d. «Stakeholder Engagement»), attraverso cui identifica e dialoga in modo strutturato con gli stessi, ovvero individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati dalle attività dell'azienda e che consente di raccogliere input utili alla mappatura e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità dell'impresa e feedback sulle conclusioni dell'Analisi di Doppia Materialità svolta secondo quanto previsto dalla normativa CSRD<sup>74</sup> e dai relativi standard di rendicontazione ad essa collegati (ESRS)<sup>75</sup>.

L'Analisi di Doppia Materialità<sup>76</sup>, strumento strategico per la definizione di un percorso di azioni ed obiettivi in ambito della Sostenibilità e per l'identificazione dei temi rilevanti da rendicontare nella annuale Rendicontazione di Sostenibilità, viene svolta periodicamente anche al fine di cogliere le variazioni negli interessi degli stakeholder e la loro opinione sui temi che possono influenzare la performance finanziaria e la resilienza del Gruppo e tradursi in una modifica della rilevanza dei temi materiali e delle conseguenti scelte strategiche del Gruppo. Tale approccio consente decisioni coerenti con stakeholder e investitori, favorendo la generazione di impatti positivi verso società e ambiente e migliorando la gestione del rischio, la resilienza e la reputazione del Gruppo. La Banca definisce e implementa pertanto il processo di coinvolgimento dei propri portatori di interessi interni ed esterni sulla base delle evidenze emerse dall'analisi di contesto, dell'operatività e del business della Banca, coinvolgendo stakeholder o esperti interessati che possono fornire input o riscontri sulle conclusioni del processo di definizione della materialità ed adottando due approcci differenti e complementari:

- facendo leva sul proprio dialogo regolare con gli stakeholder interessati, condotto in via continuativa dalle funzioni della Banca competenti, nello svolgimento delle proprie attività;
- rivolgendosi agli stakeholder specificatamente nell'ambito del processo di reporting attraverso incontri e workshop dedicati.

<sup>74</sup> Direttiva UE 2023/2464.

<sup>75</sup> ESRS - European Sustainability Reporting Standards - Regolamento Delegato (UE) 2023/2772.

<sup>76</sup> L'Analisi di Doppia Materialità è un concetto chiave introdotto dalla Direttiva CSRD per guidare le imprese nella Rendicontazione di Sostenibilità. Essa si basa su due prospettive complementari: (1) materialità d'impatto - approccio "inside-out" e cioè come le attività dell'impresa influenzano l'ambiente, la società e l'economia e include impatti diretti o indiretti, lungo tutta la catena del valore; (2) materialità finanziaria - approccio "outside-in", prospettive che considerano come i temi ESG influenzano l'impresa stessa, in termini di rischi e opportunità che possono incidere sul valore economico, sulla performance finanziaria o sulla resilienza dell'organizzazione. L'Analisi di Doppia Materialità consente alle aziende di identificare i temi ESG rilevanti sia per gli stakeholder esterni che per la sostenibilità economica dell'impresa e ai fini della rendicontazione di sostenibilità, nonché di costruire una strategia di sostenibilità integrata con il business e rendere trasparente la propria posizione (rispetto agli impatti, ai rischi e alle opportunità in ambito Sostenibilità).

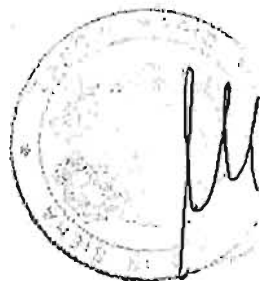
## Le Attività del 2025

Nel corso del 2025, la Funzione *Investor Relations* ha curato e gestito i rapporti, in via ordinaria e continuativa, con la comunità finanziaria, con un'intensa attività di dialogo con investitori (attuali e potenziali), analisti finanziari e società di *rating*, con particolare focus sull'Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio su azioni Mediobanca, annunciata da BMPS a gennaio 2025 e conclusasi nel mese di settembre 2025 con l'acquisizione del controllo della stessa Mediobanca.

L'attività è stata condotta attraverso *meeting*, *conference call* e la partecipazione alle principali conferenze di settore, a cui hanno partecipato l'Amministratore Delegato e il CFO, oltre alla funzione *Investor Relations*.

Relativamente all'attività di "*Stakeholder Engagement*", nel 2025, il processo di coinvolgimento degli *stakeholder* è stato rafforzato rispetto all'esercizio precedente, grazie a un avvio più tempestivo e ad un incremento delle categorie di *stakeholder* coinvolti e del numero di interviste effettuate. In particolare, le interviste e i *workshop* sono stati condotti in una fase precedente alla conclusione delle Analisi di Doppia Materialità, rendendo il coinvolgimento degli *stakeholder* parte integrante del processo valutativo. Inoltre, le categorie ed il numero complessivo degli *stakeholder* coinvolti sono stati incrementati rispetto al 2024, con l'obiettivo di ampliare la rappresentatività dei punti di vista e degli interessi degli *stakeholder* e di rafforzare la solidità degli esiti dell'analisi.

HM



## 13. Assemblee degli azionisti



## 13. Assemblee degli azionisti

L'Assemblea degli azionisti della Banca, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue delibere, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. Si riunisce di regola a Siena e può essere convocata anche fuori della sede sociale, purché in Italia.

L'Assemblea è regolata dalle disposizioni legislative, regolamentari e dallo Statuto, vigenti.

L'Assemblea ordinaria o straordinaria è tenuta in unica convocazione.

L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale.

### Quorum costitutivi e deliberativi

Le Assemblee (ordinarie e straordinarie) sono costituite e deliberano con i quorum previsti dalla legge per le assemblee indette in unica convocazione.

L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza assoluta dei votanti, fatta eccezione:

- i. per la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale che viene effettuata, rispettivamente, con il processo di nomina con il voto di lista previsto dagli articoli 75 e 25 dello Statuto;
- ii. per le delibere concernenti la proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante superiore a 1:1, secondo quanto stabilito dalla normativa *pro-tempore* vigente, che, come prevede l'art. 14, comma 5 dello Statuto-così come modificato dall'Assemblea straordinaria del 4 febbraio 2026-, devono essere approvate:
  - con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale;
  - con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, nel caso in cui l'Assemblea sia costituita con meno della metà del capitale sociale;
  - o con la diversa maggioranza qualificata prevista dalla normativa *pro-tempore* vigente.

### Informativa assembleare

L'Assemblea rappresenta la principale occasione di dialogo e confronto della Banca con i propri azionisti, in particolare sui temi all'ordine del giorno, nel rispetto della parità informativa e della normativa sulle informazioni privilegiate.

Il Consiglio di Amministrazione agevola la partecipazione attiva degli azionisti e l'esercizio consapevole dei loro diritti assicurando un'informativa pre-assembleare, completa, accurata e tempestiva: con congruo anticipo rispetto all'evento e sempre nel rispetto della normativa applicabile, le informazioni e la documentazione riguardanti l'Assemblea sono depositate presso la sede sociale, pubblicate nel sito Internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Assemblee azionisti e Cda e diffuse mediante il meccanismo di stoccaggio autorizzato E-Market storage - [www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it).

### Modalità di intervento ed esercizio dei diritti degli azionisti

La partecipazione degli Azionisti in Assemblea è regolata dalle norme di legge, regolamentari e statutarie in materia, nonché dal Regolamento assembleare della Banca pubblicato nel sito Internet della Banca.

Possono intervenire all'Assemblea i soggetti ai quali spetta il diritto di voto, che dimostrino la loro legittimazione secondo le modalità previste dalla normativa *pro-tempore* vigente<sup>77</sup>, con facoltà di conferire delega di rappresentanza, e di inoltrarla alla Società scegliendo tra le modalità indicate nell'avviso di convocazione: l'apposita sezione del sito Internet, il digital banking (per i titolari di azioni depositate presso la Banca, che abbiano sottoscritto e attivato tale servizio); la posta elettronica certificata ("PEC") o la consegna di una copia della delega all'atto del ricevimento pre-assembleare.

Agli azionisti clienti della Banca è assicurata la possibilità di utilizzare il servizio *digital banking* per chiedere l'apposita comunicazione che legittima l'intervento e l'esercizio del diritto di voto in Assemblea. Il medesimo servizio *digital banking* può essere utilizzato non solo per le Assemblee della Banca, ma anche per quelle di tutte le altre società quotate.

<sup>77</sup> Comunicazione effettuata alla Banca da un intermediario abilitato, in favore e su richiesta del soggetto cui spetta il diritto di voto, sulla base delle evidenze contabili relative al termine della giornata contabile del settimo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea (cd. record date).

Per facilitare ulteriormente la partecipazione degli azionisti alle riunioni assembleari e l'esercizio dei loro diritti, in occasione di ciascuna Assemblea, la Banca mette a disposizione un rappresentante ai sensi dell'articolo 135-undecies del TUF ("Rappresentante Designato") al quale ciascun socio può conferire gratuitamente la delega con le istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno dell'Assemblea, mediante la sottoscrizione di un modulo il cui contenuto è disciplinato dal Regolamento Emittenti Consob, trasmesso entro la fine del secondo giorno di mercato aperto precedente la data dell'Assemblea. La delega può essere esercitata per le sole proposte in relazione alle quali siano conferite istruzioni di voto.

Ai sensi della normativa vigente (art. 135-undecies, 1 del TUF e in conformità allo Statuto della Banca (art. 14 così come modificato dall'Assemblea del 17 aprile 2025), il Consiglio di Amministrazione, con la delibera di convocazione di ogni singola assemblea, sia ordinaria che straordinaria, può prevedere, di volta in volta, dandone notizia nell'avviso di convocazione, che l'intervento e l'esercizio del diritto di voto in Assemblea da parte dei soggetti cui spetta il diritto di voto debba avvenire esclusivamente tramite conferimento di delega (o subdelega) con istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno, al Rappresentante Designato dalla Banca, con le modalità e secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione in conformità alla normativa, anche regolamentare, pro-tempore vigente.

Lo Statuto della Banca non prevede il voto per corrispondenza.

Le modalità di intervento in Assemblea e l'esercizio dei diritti degli azionisti sono dettagliate nell'avviso di convocazione della specifica adunanza assembleare, che di volta in volta indica, *inter alia*, le modalità di svolgimento dell'assemblea (con partecipazione degli azionisti in presenza, fisica o tramite delega ordinaria o al Rappresentante Designato, oppure con partecipazione degli azionisti esclusivamente tramite delega al Rappresentante Designato).

## Proposte degli azionisti e integrazione dell'ordine del giorno assembleare

Gli azionisti possono partecipare attivamente alla vita della Società, oltre che con l'esercizio del diritto di voto sugli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea, anche con la presentazione di proposte alternative rispetto a quelle formulate dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile: gli azionisti che, anche congiuntamente, rappresentano almeno il 2,5% del capitale sociale, possono chiedere, entro dieci giorni dalla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea (o cinque giorni per i casi specifici indicati dalla normativa) l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti, ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno.

Non è ammessa l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare con riguardo agli argomenti che, a norma di legge, sono proposti dagli amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta diversa da quelle ordinariamente previste dall'articolo 125-ter comma 1 del TUF.

I soci richiedenti predispongono una relazione che riporti la motivazione delle proposte di deliberazione sulle nuove materie di cui essi propongono la trattazione ovvero la motivazione relativa alle ulteriori proposte di deliberazione presentate su materie già all'ordine del giorno.

Le modifiche dell'ordine del giorno dell'Assemblea e la relativa relazione sono messe a disposizione degli azionisti da parte della Società mediante la pubblicazione nelle forme e nei termini di legge.

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono presentare individualmente proposte di deliberazione:

- i. in Assemblea, indipendentemente dalla quota di azioni rappresentata, qualora si tratti di assemblee con partecipazione in presenza degli azionisti, fisica o tramite delega ordinaria o al rappresentante designato dalla Banca;
- ii. prima dell'Assemblea, qualora si tratti di assemblee con partecipazione degli azionisti esclusivamente tramite delega al rappresentante designato dalla Banca, con le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente e indicati nell'avviso di convocazione.

## Diritto di porre domande prima dell'Assemblea

Gli azionisti hanno il diritto di porre domande, anche prima della riunione assembleare, trasmettendole alla Società nei termini e con le modalità indicate nell'avviso di convocazione.

Qualora si tratti di assemblee con partecipazione degli azionisti esclusivamente tramite delega al Rappresentante Designato dalla Banca, le domande possono essere poste solo prima dell'Assemblea.

Entro il termine indicato nell'avviso di convocazione, la Società fornisce le risposte alle domande ritenute pertinenti con le materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

## Il ruolo del Presidente

L'Assemblea è presieduta da Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di assenza o impedimento di questi dai soggetti indicati nell'art. 12 comma 4 dello Statuto.

- Nell'ipotesi che lo svolgimento dell'Assemblea avvenga con la partecipazione in presenza degli azionisti fisicamente (o tramite soggetti dagli stessi delegati), il Presidente ha pieni poteri per dirigere e regolare la discussione assembleare ed esercita tale prerogativa avendo riguardo all'interesse a garantire la correttezza del voto assembleare, assicurando - ove necessario - che la durata dei lavori assembleari non pregiudichi la possibilità di partecipare e di esprimere il voto ai legittimati, nonché impedendo che sia turbato il regolare svolgimento dell'Assemblea.

Il Presidente stabilisce quindi le modalità per formulare la richiesta di intervento, la durata massima e l'ordine degli interventi.

Durante l'Assemblea, il Presidente dà conto della pubblicazione dell'avviso di convocazione, nonché della documentazione prevista dalla normativa vigente (ad esempio, le relazioni illustrative e le relative proposte di deliberazione sugli argomenti all'ordine del giorno) presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio e sul sito internet istituzionale, a disposizione degli azionisti e del pubblico.

## Regolamento assembleare

Sin dal 2013 la Banca adotta un Regolamento assembleare che disciplina la costituzione e lo svolgimento delle assemblee degli azionisti con modalità di svolgimento in presenza degli stessi, e al quale il Presidente si riferisce per esercitare le proprie facoltà per regolare efficacemente i lavori assembleare, garantendo gli interventi degli azionisti e le loro eventuali repliche.

Il Regolamento assembleare è messo a disposizione degli azionisti in occasione della convocazione di ciascuna Assemblea, nella sezione dedicata del sito Internet della Banca.

### Le recenti deliberazioni assembleari

#### Assemblea del 17 aprile 2025

L'Assemblea ordinaria e straordinaria degli azionisti del 17 aprile 2025, svoltasi con la presenza fisica degli azionisti, ha, in particolare, approvato alcune modifiche agli articoli 14 e 15 dello Statuto.

All'art. 14 è stata introdotta la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, in sede di delibera di convocazione di ogni singola Assemblea (ordinaria o straordinaria), di riservare l'intervento e l'esercizio del diritto di voto degli azionisti in Assemblea esclusivamente tramite il Rappresentante Designato individuato dalla Banca, al quale rilasciare apposita delega (o sub-delega) e relative istruzioni di voto, secondo le modalità indicate nell'avviso di convocazione, in conformità alla normativa, anche regolamentare, *pro-tempore* vigente, tenendo conto che le proposte individuali<sup>78</sup> di delibera sugli argomenti all'ordine del giorno e la presentazione di eventuali domande<sup>79</sup> possono essere presentate dagli aventi diritto alla Società solo prima dell'Assemblea e non durante la stessa, così come previsto dall'art. 135-undecies del TUF.

All'art. 15 sono stati introdotti alcuni criteri per la formazione delle liste di candidati alla carica di amministratore allo scopo di agevolare una eventuale cooptazione di consiglieri in corso di mandato, potendo attingere dalle liste stesse. Tale clausola è stata aggiornata con successive modifiche approvate dall'Assemblea del 4 febbraio 2026, come descritto nel seguito.

<sup>78</sup> I soggetti legittimati potranno presentare proposte individuali di delibera sugli argomenti all'ordine del giorno entro il quindicesimo giorno precedente l'Assemblea e le proposte saranno pubblicate nel sito Internet della Società entro i due giorni successivi a tal termine.

<sup>79</sup> Le risposte relative alle domande presentate, saranno fornite dalla Società almeno tre giorni prima dell'Assemblea.

**Assemblea del 4 febbraio 2026**

L'Assemblea straordinaria, svoltasi con l'intervento e l'esercizio del diritto di voto dei soggetti legittimati esclusivamente tramite delega al Rappresentante Designato, ha deliberato le modifiche allo Statuto sociale attinenti alle seguenti tematiche:

- **politiche di remunerazione:** introduzione della facoltà dell'Assemblea ordinaria di incrementare il limite di 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione (articoli 13 comma 3 lett. e) e 14 comma 5), approvata con il voto favorevole del 99,48% del capitale sociale rappresentato;
- **procedure per la nomina degli amministratori:** introduzione della facoltà del Consiglio uscente di presentare una propria lista di candidati per il rinnovo dell'organo (articolo 15 commi 2, 3, 5, 6 e 7 e correlata modifica dell'art. 17 comma 4), approvata con il voto favorevole del 99,92% del capitale sociale rappresentato;
- **modalità di sostituzione di consiglieri in corso di mandato** nella procedura di cooptazione (articolo 15 comma 10), approvata con il voto favorevole del 99,92% del capitale sociale rappresentato;
- **eliminazione del limite massimo di mandati** per la rieleggibilità degli amministratori (art. 15 comma 1 e abrogazione art. 20 comma 3), approvata con il voto favorevole del 99,89% del capitale sociale rappresentato;
- **facoltà del Consiglio di Amministrazione di nominare il Presidente e uno o due Vice Presidenti** (di cui uno con funzioni vicarie), se non vi abbia provveduto l'Assemblea (articoli 17 comma 2 lettera j), 18 comma 2 e 21 commi 2 e 3), approvata con il voto favorevole del 99,92% del capitale sociale rappresentato;
- **procedure per la nomina del Collegio Sindacale nel caso in cui sia presentata una sola lista** (articolo 25 comma 8), approvata con il voto favorevole del 99,93%;
- **riduzione alla quota minima di legge della percentuale degli utili da destinare a riserva legale** e l'eliminazione della **riserva statutaria** (articolo 31 comma 1 lett. a) e lett. b), approvata con il voto favorevole del 99,92% del capitale sociale rappresentato.

L'informativa pre-assembleare è stata assicurata in modo completo, trasparente e paritario tra tutti gli azionisti, anche attraverso la messa a disposizione di diversi canali e tecniche di contatto con il Rappresentante Designato, indicati nell'avviso di convocazione.

In entrambe le citate Assemblee, i rispettivi avvisi di convocazione prevedevano termini temporali per la presentazione delle domande sulle materie all'ordine del giorno e della pubblicazione delle risposte della Società, e/o di eventuali proposte individuali di integrazione dello stesso ordine del giorno, adeguati a garantire una consapevole valutazione degli argomenti posti all'ordine del giorno da parte degli azionisti, con un congruo anticipo rispetto alla riunione assembleare, anche ai fini del rilascio delle istruzioni di voto al Rappresentante Designato.

## 14. Ulteriori pratiche di Governo Societario



104

110

## 14. Ulteriori pratiche di Governo Societario (ex art. 123-bis, comma 2, lettera a), TUF)

Il Monte dei Paschi di Siena nasce nel 1472 come Monte di Pietà per dare aiuto ai bisognosi, combattere l'usura e accompagnare lo sviluppo della città di Siena in un momento storico difficile.

Oltre cinquecento anni a contatto con i bisogni delle persone e delle comunità di appartenenza hanno sviluppato nel Gruppo Montepaschi un forte senso di responsabilità.

La partecipazione alla vita del territorio e delle comunità è per il Gruppo MPS il più efficace metodo per contribuire alla crescita sostenibile della Società: le imprese oggi non sono più chiamate a generare solo profitti, ma devono farlo applicando comportamenti e attuando progetti virtuosi.

Da ciò deriva la forte attenzione che il Gruppo presta alle esigenze delle persone, della comunità e dell'ambiente. Questo impegno si attua attraverso le decisioni aziendali, i comportamenti individuali e un confronto costante con gli interlocutori significativi, interni ed esterni, cogliendo le opportunità derivanti dalla transizione verso pratiche più sostenibili, prestando particolare attenzione al cambiamento climatico, consolidando la positività del proprio ruolo sociale, contribuendo allo sviluppo dei clienti, dell'ambiente e della società e al contempo alla gestione dei rischi associati.

La Banca e il Gruppo Montepaschi adottano un Codice Etico che costituisce il fondamento delle attività del Gruppo. Esso esplicita, ispirandosi ai più alti standard etici e professionali, i principi guida, i valori e le regole di condotta (che si affiancano agli obblighi di legge e regolamentari), che gli amministratori, sindaci, dirigenti e dipendenti delle società del Gruppo si impegnano a rispettare e a diffondere nello svolgimento delle proprie funzioni, in relazione alle rispettive responsabilità.

Il Gruppo, inoltre, si impegna a favorire l'adozione del Codice Etico tra le società collegate, controllate, partecipate, partner commerciali, consulenti e collaboratori. Il suo rispetto è elemento di valutazione dei rapporti attuali e futuri.

Il Codice Etico rappresenta quindi un importante strumento di governance, parte essenziale ed integrante del Modello 231, vincolante per tutti coloro che coinvolge. La sua applicazione viene monitorata e verificata nell'ambito del sistema dei controlli interni.

Il Codice Etico fa riferimento anche ai principi della Sostenibilità, della diversità e inclusione, della tutela dell'ambiente e della cultura del rischio nell'ambito della corporate governance per una gestione efficace e prudente delle società del Gruppo, della centralità della clientela, delle politiche di remunerazione e della disciplina delle operazioni con controparti operanti in "settori sensibili o controversi".

Il Codice Etico è pubblicato nel sito internet [www.gruppomps.it](http://www.gruppomps.it) - Corporate Governance - Modello di Governance.

Eventuali ulteriori pratiche di governo societario effettivamente adottate dalla Banca sono descritte nelle precedenti Sezioni della presente Relazione.



# Tabelle



AR

AR

5

**Tabella n. 1: STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
(1° gennaio – 31 dicembre 2025)**

Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (*)	In carica da	In carica fino Assemblea approvazione bilancio	Lista (presentazioni) (**)	Lista (M/m) (***)	Esecutivo	Non esecutivo	Indipendenza Codice	Indipendenza TUF	Numero altri incarichi (****)	Ritiro (*****)
Presidente	Malone Nicola	1971	21/12/2017	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X	X	X	2	25/25
Vice Presidente	Braccadoro Gianluca	1956	20/04/2023	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X	X	X	1	25/25
Amministratore Delegato/CEO e Direttore Generale	Lowiglio Luigi (1)	1955	07/02/2022	30/04/2023	2025	Azionisti	M	X				0	25/25
Consigliere	Barzaghi Alessandra	1955	18/05/2020	20/04/2023	2025	Azionisti	m		X	X	X	0	25/25
Consigliere	Callagrisone Alessandro (2)	1969	27/12/2024	27/12/2024	2025	n.a.	n.a.		X		X	4	21/25
Consigliere	De Martini Paola - (3,10)	1952	18/05/2020	20/04/2023	2025	Azionisti	m		X	X	X	2	25/25
Consigliere	De Simone Elena (7)	1975	27/12/2024	27/12/2024	2025	n.a.	n.a.		X		X	3	23/25
Consigliere	Di Stefano Stefano (3)	1968	12/04/2022	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X			1	24/25
Consigliere	Lombardi Domenico	1969	20/04/2023	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X	X	X	1	25/25
Consigliere	Lucentini Paola	1968	20/04/2023	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X	X	X	0	25/25
Consigliere	Oriani Raf- faele	1975	11/04/2024	11/04/2024	2025	n.a.	n.a.		X	X	X	0	25/25
Consigliere	Parrucci Marcella (2)	1971	27/12/2024	27/12/2024	2025	n.a.	n.a.		X	X	X	2	25/25
Consigliere	Paramico Ranzani Fran- cesca (2)	1972	27/12/2024	27/12/2024	2025	n.a.	n.a.		X	X	X	0	25/25
Consigliere	Sala Renato	1953	20/04/2023	20/04/2023	2025	Azionisti	M		X	X	X	0	25/25
Consigliere	Taddei Barbara (2)	1968	27/12/2024	27/12/2024	2025	n.a.	n.a.		X	X	X	4	14/25
Amministratori cessati durante il periodo di riferimento													
0													
Partecipazione al capitale minima richiesta per la presentazione delle liste in occasione dell'ultima seduta: 1%													

(1) Confermato Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in data 30 aprile 2023. Direttore Generale della Banca dall'8 febbraio 2022.

(2) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 dicembre 2024 e successivamente nominato per integrazione del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci in data 17 aprile 2025.

(3) Il Consigliere Stefano Di Stefano è cessato dall'incarico per dimissioni in data 10 febbraio 2025.

(L.D) Lead Independent Director dal 12 dicembre 2024.

(\*) Data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta in assoluto nel Consiglio di Amministrazione della Banca.

(\*\*) Indica se la lista, da cui è stato tratto ciascun amministratore, sia stata presentata da azionisti ("Azionisti") ovvero dal Consiglio di Amministrazione ("CdA"). Nel caso di comita senza applicazione del voto di lista come prevede lo Statuto, viene indicato "n.a.".

(\*\*\*) Amministratore eletto dalla lista "di maggioranza" ("M") o "di minoranza" ("m"). Nel caso di comita senza applicazione del voto di lista come prevede lo Statuto, viene indicato "n.a.".

(\*\*\*\*) Numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dall'esperto, alla data del 31 dicembre 2025, nella società gestita o di rilevanti dimensioni indicate nella Tabella n. 1-Aa.

(\*\*\*\*\*) Numero di riunioni alle quali l'amministratore ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare.

**Tabella n. 1-bis: INCARICHI RICOPERTI DAGLI AMMINISTRATORI DELLA BANCA IN SOCIETÀ QUOTATE O DI RILEVANTI DIMENSIONI (al 31 dicembre 2025)**

AMMINISTRATORE	ELENCO INCARICHI	SOCIETÀ DEL GRUPPO MPS	
		SI	NO
Malone Nicola - <i>Presidente</i>	Presidente del Consiglio di Amministrazione di AXA MPS Vita S.p.A.		X
	Presidente del Consiglio di Amministrazione di AXA MPS Danni S.p.A.		X
Branzato Giuseppina - <i>Vice Presidente</i>	Presidente di Scouting Investments S.p.A.		X
Liveglio Luigi - <i>Amministratore Delegato/CEO e Direttore Generale</i>	Nessuno		
Birzagli Alessandra	Nessuno		
Caltagirone Alessandro	Consigliere di Amministrazione di ACEA S.p.A.		X
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Caltagirone Editore S.p.A.		X
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Currenty Holding N.V.		X
	Consigliere di Varesi Levini S.p.A.		X
De Martini Paola	Consigliere di Amministrazione di (rowena) S.p.A.		X
	Sindaco effettivo di Sol S.p.A.		X
De Simone Elena	Presidente del Consiglio di Amministrazione di Domus Italia S.p.A.		X
	Consigliere di Amministrazione di Caltagirone S.p.A.		X
	Consigliere di Immobiliare Caltagirone S.p.A.		X
Di Stefano Stefano	Membro del Supervisory Board di STM Microelectronics Holding N.V. - STM		X
Lamberti Domenico	Amministratore Delegato di Fondo Italiano d'Investimenti ESG S.p.A.		X
Lozantini Paola	Nessuno		
Orazi Raffaele	Nessuno		
Pancucci Marcella	Consigliere di Amministrazione di Toscana Aeroporti S.p.A.		X
	Consigliere di Amministrazione di Logista S.A.		X
Panico Renzulli Francesca	Nessuno		
Sala Renato	Nessuno		
Tadolini Barbara	Consigliere di Wireless Italiane S.p.A. - Inwit S.p.A.		X
	Presidente del Collegio Sindacale di Francesco Baretta S.p.A.		X
	Sindaco effettivo di Palmat S.p.A.		X
	Sindaco Effettivo di GS Semucci S.r.l.		X

Tabella n. 2: STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE (1° gennaio – 31 dicembre 2025)

Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (*)	In carica dal	In carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio	Lista (**)	Indipendenza Carica	Riunioni (***)	Numero altri incarichi (****)
Presidente	Ciel Enrico	1957	18/05/2020	20/04/2023	2025	m	X	52/52	//
Sindaco effettivo	Grinata Giacomo	1964	11/04/2024	11/04/2024	2025	n.a.	X	52/52	//
Sindaco effettivo	Linguzzi Lavinia	1987	20/04/2023	20/04/2023	2025	M	X	52/52	//
Sindaco supplente	Cotone Pierpaolo	1951	20/04/2023	11/04/2024	2025	M	X	n.a.	//
Sindaco supplente	Giordano Paola Lucia Isabella	1962	11/04/2024	11/04/2024	2025	n.a.	X	n.a.	//
<b>Sindaci cessati durante il periodo di riferimento</b>									
//									
<b>Partecipazione al capitale minima richiesta per la presentazione delle liste in occasione dell'ultima nomina: 1%</b>									

## NOTE

(\*) Data in cui il Sindaco è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel Collegio Sindacale della Banca.

(\*\*) Sindaco eletto dalla lista "di maggioranza" ("M") o "di minoranza" ("m"). Viene indicato "n.a." nel caso di nomina senza applicazione del voto di lista, come prevede lo Statuto.

(\*\*\*) Numero di riunioni alle quali il Sindaco ha partecipato rispetto al numero complessivo di riunioni a cui avrebbe potuto partecipare.

(\*\*\*\*) Numero di incarichi di Amministratore o Sindaco ricoperti dall'esperto, alla data del 31 dicembre 2025, rilevanti ai sensi dell'articolo 148-bis TUF. L'elenco completo degli incarichi è pubblicato dalla Consob sul proprio sito internet ai sensi dell'articolo 144-quinquiesdecies del Regolamento Emittenti Consob.

# Glossario



HA

pl

## GLOSSARIO

**Assemblea:** l'Assemblea degli azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

**Autorità di Vigilanza:** le autorità, nazionali o comunitarie, che svolgono funzioni di vigilanza sull'operatività della Società, secondo le specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

**Azionista Significativo:** il soggetto che, direttamente o indirettamente (attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona) controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole o che partecipa, direttamente o indirettamente, a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti esercitano il controllo o un'influenza notevole sulla Società.

**BMPS/Banca/Capogruppo/Emittente/Società:** Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Capogruppo del gruppo bancario Monte dei Paschi di Siena, con sede sociale in Piazza Salimbeni, 3 - 53100 Siena (SI) - Italia.

**Codice/Codice di Corporate Governance:** il Codice di Corporate Governance, approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020, applicabile dal 1° gennaio 2021.

**Codice Civile:** il Codice Civile italiano di cui al R.D. 16 marzo 1942 n. 262.

**Codice Etico:** il codice approvato dal Consiglio di Amministrazione che costituisce il fondamento delle attività del Gruppo ed indica i principi guida, i valori e le regole di condotta (che si affiancano agli obblighi di legge e regolamentari) che gli amministratori, sindaci, dirigenti delle società, dipendenti del Gruppo, partner commerciali, consulenti e collaboratori sono chiamati a rispettare.

**Collegio Sindacale/Organo di Controllo:** il Collegio Sindacale dell'Emittente.

**Comitati Endoconsiglieri:** i comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Consiglieri/amministratori:** i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Consiglio/Organo di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Decreto MEF n. 169/2020:** "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" emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore per le nomine successive al 30 dicembre 2020.

**Direttiva CRD:** Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.

**Direttiva Parti Correlate:** "Direttive di gruppo in ambito di gestione adempimenti prescrittivi in materia di parti correlate, soggetti collegati e obbligazioni degli esponenti bancari" approvata dal Consiglio di Amministrazione (da ultimo in data 1° luglio 2025).

**Dirigente Preposto:** dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex articolo 154-bis del Testo Unico della Finanza.

**Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli Interni:** Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3.

**Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario:** Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1.

**Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione:** Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

**Disposizioni di Vigilanza Soggetti Collegati Banca d'Italia:** Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11, in materia di attività di rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati.

**Esercizio:** l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione, concluso al 31 dicembre 2025.

**ESRS: (European Sustainability Reporting Standards)** i principi di rendicontazione di sostenibilità definiti nel Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023.

**Funzioni Aziendali:** le singole funzioni appartenenti alla struttura organizzativa della Banca, che svolgono l'insieme di attività utili al perseguimento dello scopo sociale e degli obiettivi dell'Emittente.

**Gruppo Montepaschi/Gruppo:** Gruppo bancario Monte dei Paschi di Siena di cui l'Emittente è Capogruppo. Ai fini della presente Relazione per Gruppo Montepaschi, in generale, si intende la composizione del Gruppo Montepaschi per la parte prevalente dell'Esercizio ovvero quella antecedente al perfezionamento dell'OPAS su Mediobanca S.p.A. conclusa nell'ultimo trimestre dell'Esercizio stesso.

**Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

**OdV 231/Organismo di Vigilanza 231:** organismo istituito dal Consiglio di Amministrazione con le funzioni di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del modello organizzativo della Banca ex D. Lgs. n. 231/2001.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti.

**Regolamento Parti Correlate Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate.

**Relazione:** la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di BMPS, redatta ai sensi dell'articolo 123-bis TUF.

**Relazione sulla Politica di Remunerazione:** Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sul compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter TUF.

**Rendicontazione di Sostenibilità:** rendicontazione societaria relativa ai temi di Sostenibilità ESG, redatta dalla Banca ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125 (di trasposizione della Direttiva europea n. 2022/2464 - cd. CSRD), secondo gli standard di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea (i principi ESRS) e inserita nella Sezione Rendicontazione di Sostenibilità della Relazione Finanziaria Annuale della Banca pubblicata anche nel sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - *Sostenibilità - Report*. In tale sezione vengono rendicontate le informazioni sulla strategia ESG perseguita dal Gruppo, le azioni, le politiche e i target sui temi ESG ritenuti rilevanti per il nostro business e per gli stakeholder di riferimento sulla base dell'Analisi di Doppia Materialità.

**Società Grande:** secondo il Codice di Corporate Governance, la società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto di ciascuno dei tre anni solari precedenti la Relazione. Il Codice consente, alle società che assumono lo status di "Società Grande" a partire dal 31 dicembre 2020 di applicare i principi e le raccomandazioni rivolti a questa categoria di società a partire dal secondo esercizio successivo al verificarsi della relativa condizione dimensionale.

**Società a proprietà concentrata:** società in cui uno, o più soci che partecipano a un patto parasociale di voto, dispongono, direttamente o indirettamente (attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona), della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria.

**Sostenibilità ESG:** la sostenibilità intesa come modello di sviluppo sostenibile volto a creare valore di lungo periodo per un'azienda, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e il contesto sociale e ambientale in cui opera, in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri e che si sviluppa su tre dimensioni: ambientale (E), sociale (S) e di governance (G). In particolare, l'acronimo ESG (*Environment, Social, Governance*) si riferisce ai criteri di natura non finanziaria volti a valutare l'impatto ambientale, il rispetto dei valori sociali, gli aspetti di buona gestione di un'organizzazione nello svolgimento delle proprie attività.

**Statuto Sociale/Statuto:** lo Statuto sociale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., consultabile sul sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - *Modello di Governance*, nella versione vigente a seguito delle modifiche deliberate dall'Assemblea straordinaria del 4 febbraio 2026.

**Successo Sostenibile:** obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione per creare valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

**Testo Unico Bancario/TUB:** il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385.

**Testo Unico della Finanza/TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

**Testo Unico sulla Revisione Legale dei Conti:** Decreto Legislativo 27 gennaio 2010 n. 39, attuativo della Direttiva 2006/43/CE.

**Top Management:** alti dirigenti che non sono membri dell'Organo di Amministrazione e che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo.

---

In maiuscolo sono indicate anche le definizioni contenute nel Codice di Corporate Governance in vigore dal 1° gennaio 2021.

Per le voci indicate in maiuscolo relativamente ai temi sulla Sostenibilità, si fa rinvio anche alle definizioni contenute nella Direttiva di Gruppo "Linee guida in materia di Sostenibilità e ESG", pubblicata nel sito Internet [www.gruppompis.it](http://www.gruppompis.it) - *Sostenibilità*.

I provvedimenti normativi, regolamentari e le leggi applicabili, tempo per tempo, all'Emittente, si intendono citati nella Relazione con riferimento alla versione eventualmente modificata o integrata successivamente alla loro emanazione.

---

<b>Informazioni legali</b>	<p>Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.</p> <p>Sede sociale in Siena, Piazza Salimbeni, 3</p> <p>Capitale Sociale: € 17.978.187.186,85</p> <p>Codice Fiscale e n. iscrizione al Registro delle Imprese di Arezzo - Siena: 00884060526</p> <p>GRUPPO IVA MPS - Partita IVA 01483500524</p> <p>Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena - Codice Banca 1030.6 - Codice Gruppo 1030.6</p> <p>Iscritta all'Albo presso la Banca d'Italia al n. 5274</p> <p>Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ed al Fondo Nazionale di Garanzia</p>
----------------------------	--

<b>Dialogo con la Società</b>	
<b>SITO INTERNET (istituzionale)</b>	<a href="http://www.gruppomps.it">www.gruppomps.it</a>
<b>SITO WEB (commerciale)</b>	<a href="http://www.mps.it">www.mps.it</a>
<p>Rapporti con gli azionisti, gli investitori e gli operatori della comunità finanziaria nazionale e internazionale</p> <p>Punto di contatto per gli ambiti della Politica di dialogo adottate dalla Società</p>	<p><a href="http://www.gruppomps.it">www.gruppomps.it</a> - <i>Investor Relations</i></p> <p>Staff Investor Relations - Elisabetta Pozzi</p> <p>E-mail: <a href="mailto:investor.relations@mps.it">investor.relations@mps.it</a></p>
<p>Rapporti con gli azionisti e investitori sui temi di Sostenibilità e ESG</p>	<p><a href="http://www.gruppomps.it">www.gruppomps.it</a> - <i>Sostenibilità</i></p> <p>Staff Sostenibilità e ESG - Maria Costante</p> <p>E-mail: <a href="mailto:sostenibilita@mps.it">sostenibilita@mps.it</a></p>
<p>Informativa societaria sulla corporate governance e rapporti con gli azionisti in funzione dell'Assemblea dei soci</p>	<p><a href="http://www.gruppomps.it">www.gruppomps.it</a> - <i>Corporate Governance</i></p> <p>Direzione Group General Counsel - Riccardo Quagliana</p> <p>E-mail: <a href="mailto:settore.societario@mps.it">settore.societario@mps.it</a></p>

Handwritten mark or signature.





**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472