

**POLITICA DI DIVERSITA’
SULLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI
DI BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 febbraio 2025.

Publicata nel sito *internet* www.gruppomps.it.

DEFINIZIONI	3
1. Introduzione e quadro normativo di riferimento	8
2. Ambito di applicazione ed obiettivi della Politica di Diversità	9
3. Strumenti e criteri di attuazione della Politica di Diversità	10
3.1 Strumenti	10
3.2 Criteri	12
3.2.1 Elementi di diversità in termini di competenze/esperienze, profilo formativo e professionale degli Amministratori	12
3.2.1.1 Formazione	13
3.2.2 Elementi di diversità in termini di genere	13
3.2.3 Elementi di diversità in termini di età ed anzianità di carica	14
3.2.4. Elementi di diversità in termini di indipendenza degli Amministratori	15
3.2.5 Elementi di diversità in termini di Provenienza Geografica	15
3.2.6. La composizione diversificata dei Comitati Endoconsiliari	16
4. Collegio Sindacale	16
5. Politica di Diversità degli Organi Sociali delle Società del Gruppo	17
6. Monitoraggio della Politica di Diversità	17

DEFINIZIONI

Assemblea	L'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Banca o Banca MPS o Capogruppo o Società	Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
CdA o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> , approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> il 31 gennaio 2020, applicabile dal 1° gennaio 2021.
Codice Etico	<p>Il Codice etico del Gruppo Montepaschi che costituisce il fondamento delle attività del Gruppo. Ne esplicita i principi guida, i valori e le regole di condotta che si affiancano agli obblighi di legge e regolamentari.</p> <p>Il Codice Etico è pubblicato nel sito internet www.gruppomps.it – <i>Corporate Governance</i> – Modello di <i>governance</i>.</p>
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Comitati Endoconsiliari	I comitati obbligatori costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale o i diversi comitati costituiti in via facoltativa, con compiti istruttori, consultivi e propositivi in specifiche materie di competenza.
CRD	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.
CRR	Regolamento (UE) n. 575/2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012.

CSRD	Direttiva 2014/95/UE (recante modifica della Direttiva 2013/34/UE) sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità (Direttiva Sostenibilità).
Decreto MEF	Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti".
Disposizioni di Vigilanza sul governo societario	Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, come successivamente modificata.
Disposizioni Procedurali Banca d'Italia	Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia 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 (del 5 maggio 2021).
Diversità	Nella presente Politica, si intende la diversificazione in termini di genere, di competenze e professionalità, di età, di permanenza in carica e di Provenienza Geografica o Proiezione Internazionale dei propri Esponenti, senza alcuna discriminazione relativamente a: genere, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, religione o convinzioni personali, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale, includendo tutti i propri Esponenti nelle attività a prescindere dalle diversità che li caratterizzano anche al fine di consentire l'espressione di una varietà di opinioni all'interno dell'Organo Sociale.
Esponenti	I componenti degli Organi Sociali della Banca e delle società del Gruppo cui si rivolge la Politica.
Gruppo o Gruppo Montepaschi	Il Gruppo bancario Monte dei Paschi di Siena.

Guida BCE	Guida alla verifica dei requisiti di idoneità della Banca Centrale Europea (ed. dicembre 2021).
Idoneità	<p>Requisiti richiesti per ricoprire la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di della Banca/delle Società del Gruppo, in particolare con riguardo ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nel rispetto di criteri di competenza, correttezza, all'indipendenza di giudizio e disponibilità di tempo, ai limiti al cumulo degli incarichi, fissati dal Decreto MEF e dalla normativa <i>pro tempore</i> vigente, ivi comprese le specifiche competenze o profili attitudinali richiesti dalle Linee Guida EBA-ESMA e dalla Guida BCE.</p> <p>L'Organo competente (CdA/Collegio Sindacale) valuta l'idoneità dei propri componenti nel rispetto delle Disposizioni Procedurali Banca d'Italia.</p>
Linee guida BMPS in materia di Sostenibilità e ESG	<p>La direttiva di Banca MPS che definisce il modello organizzativo adottato dal Gruppo Montepaschi per indirizzare l'integrazione dei principi di Sostenibilità secondo le tre direttrici: ambientale, sociale e di <i>governance</i> (ESG), nella definizione della strategia, del modello di <i>business</i> e delle politiche d'impresa perseguite nello svolgimento della propria attività.</p> <p>Il documento è pubblicato nel sito <i>internet</i> www.gruppomps.it – Sostenibilità – <i>Policy</i> e documenti di <i>governance</i>.</p>
Linee Guida EBA-ESMA	Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2021/06 - ESMA35-36-2319 del 2 luglio 2021 - § 102-108).
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca MPS e delle Società del Gruppo, organi collegiali cui si rivolge la presente Politica di Diversità.
Pari opportunità	Pari opportunità garantita dal Gruppo, in linea con le esigenze organizzative aziendali, <i>inter alia</i> , nell'accesso, nel trattamento (tenendo conto della valorizzazione delle

	<p>diversità), nella selezione, nella formazione, nella crescita professionale, nella retribuzione delle persone.</p> <p>Il Gruppo in particolare si impegna a garantire un'equa distribuzione di genere nelle posizioni che, a partire dagli organi di vertice, prevedono una responsabilità manageriale.</p>
Politica di Diversità o Politica	La presente politica di diversità per i componenti degli Organi Sociali di Banca MPS e delle Società del Gruppo.
Politica sulla parità di genere	La politica sulla parità di genere approvata dalla Banca e pubblicata nel sito <i>internet</i> www.gruppomps.it – Sostenibilità – <i>Policy</i> e documenti di <i>governance</i> .
Proiezione Internazionale	Competenza dell'Esponente nel mettere a frutto in modo efficace la conoscenza (e lo sviluppo nel tempo) di informazioni a livello internazionale in ambito finanziario, economico, sociale e di altra natura, che possono risultare rilevanti per le attività o gli interessi dell'impresa.
Provenienza Geografica	La regione in cui un soggetto ha compiuto un percorso culturale, formativo o professionale, rilevante soprattutto nel caso in cui l'ente sia attivo a livello internazionale.
Regolamento Consob Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti quotati, come successivamente modificato.
Relazione di <i>Corporate Governance</i>	La relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari della Banca, redatta ai sensi dell'articolo 123- <i>bis</i> del TUF.
Rendicontazione di Sostenibilità	<p>Rendicontazione societaria relativa ai temi di Sostenibilità, pubblicata dalla Banca ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, secondo gli <i>standard</i> di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea (i principi ESRS definiti nel Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023).</p> <p>La Rendicontazione di Sostenibilità è pubblicata nel sito <i>internet</i> www.gruppomps.it – Sostenibilità – <i>Report</i>.</p>

Report EBA	<i>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).</i>
Società del Gruppo	Società del Gruppo soggette alla vigilanza prudenziale della Banca Centrale Europea/Banca d'Italia e/o alle vigenti normative di vigilanza in materia di governo societario e/o alla normativa in materia di adeguata composizione collettiva degli organi delle banche e degli intermediari finanziari (Decreto MEF).
Sostenibilità e ESG	Gli impegni e i temi individuati dal Gruppo quale base del proprio modello di <i>business</i> sostenibile che considera l'integrazione, nella propria strategia aziendale e nell'attività svolta, dei principi relativi alle tre dimensioni dello sviluppo sostenibile ESG: Sostenibilità Ambientale (E), Sostenibilità Sociale (S) e Sostenibilità di <i>Governance</i> (G), per il conseguimento del Successo Sostenibile del Gruppo.
Statuto Sociale/ Statuto	Lo Statuto sociale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., consultabile sul sito www.gruppomps.it - <i>Modello di Governance</i> .
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 <i>stakeholder</i> rilevanti per la Società.
Testo Unico della Finanza/TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

I provvedimenti normativi, regolamentari e le leggi applicabili indicati nel documento comprendono anche eventuali successive modifiche o integrazioni degli stessi.

1. Introduzione e quadro normativo di riferimento

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., su proposta del Presidente e previo esame del Comitato Nomine, ha approvato la presente Politica di Diversità sulla composizione complessiva degli Organi Sociali della Banca.

La Politica si pone l'obiettivo principale di realizzare una composizione complessiva adeguatamente diversificata degli Organi Sociali di Banca MPS e delle Società del Gruppo, con riguardo al genere, alle competenze e professionalità, all'età e permanenza in carica, oltre alla Provenienza Geografica (se rilevante in presenza di operatività internazionale) o Proiezione Internazionale dei propri Esponenti, ispirata dalla valorizzazione della diversità delle persone e alla loro inclusione.

Una adeguata diversificazione degli Organi Sociali consente di realizzare quanto previsto dal **Decreto MEF** (art. 11) ovvero *“alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca.”*. Inoltre, come indicato anche nelle **Disposizioni di Vigilanza sul governo societario**, la pluralità di approcci e di prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni degli Organi Sociali consente di evitare il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca.

Con l'adozione della presente Politica di Diversità, la Banca formalizza gli obiettivi, gli strumenti e i criteri già adottati e presenti nelle previsioni dello **Statuto Sociale**, nei principi del **Codice Etico** e della normativa di Gruppo in tema di Sostenibilità e ESG (nelle **Linee guida BMPS in materia di Sostenibilità e ESG** e negli impegni definiti nella **Politica di parità di genere** della Banca), nei Principi e nelle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* (cui la Banca aderisce), nel rispetto della normativa nazionale sopra indicata (**Decreto MEF** e **Disposizioni di Vigilanza sul governo societario**) e della 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.

I temi oggetto della Politica tengono conto, inoltre, della normativa europea emanata in materia per il settore bancario, di seguito elencata:

- la **CRD** (artt. 88 e 91) che individua la compresenza nel *board* di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) come un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento, il presidio dei rischi, la trasparenza dei meccanismi e degli assetti di governo societario delle banche;
- il **CRR** (art. 435, paragrafo 2, lettera (c)) che richiede la pubblicazione della politica di *diversity* adottata da ciascuna banca, i relativi obiettivi e gli eventuali *target* stabiliti, nonché la misura in cui questi obiettivi e *target* siano stati raggiunti;
- la **CSRD** (art. 20, paragrafo 1) che richiede di pubblicare una descrizione della politica in materia di diversità applicata in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo dell'impresa relativamente al genere e ad altri aspetti quali, ad esempio, l'età, le disabilità o il percorso

formativo e professionale, gli obiettivi di tale politica sulla diversità, le modalità di attuazione e i risultati nel periodo di riferimento.

Il tema della diversità è oggetto di attenzione anche da parte delle Autorità europee di vigilanza; in particolare:

- le **Linee Guida EBA/ESMA** (paragrafi da 102 a 108) in materia di idoneità degli esponenti bancari stabiliscono che le banche predispongano una politica sulla diversità che promuova la diversità in seno all'organo di gestione, al fine di promuovere la composizione diversificata degli Organi sociali, mirata ad impegnare uno spettro di qualità e competenze professionali nella nomina dei membri del Consiglio, quale organo di gestione, ed al fine di acquisire svariate opinioni ed esperienze, per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali solide in seno all'organo, inclusa l'individuazione di un obiettivo quantitativo per la rappresentazione del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione, precisando un lasso di tempo adeguato al suo raggiungimento;
- la **Guida BCE** (paragrafo 3.5) sostiene la diversità e la sua promozione con riguardo all'idoneità complessiva dell'Organo sociale considerando, tra l'altro, che *“Il processo decisionale riguardante le strategie e l'assunzione dei rischi negli enti può essere influenzato positivamente dalla promozione in seno agli organi di amministrazione di esperienze, conoscenze, valori, opinioni e punti di vista diversi. La diversità in tutti i suoi aspetti sosterrà gli organi decisionali degli enti.”*

2. Ambito di applicazione ed obiettivi della Politica di Diversità

Banca MPS, nel rispetto del proprio Codice Etico e delle Linee guida BMPS in materia di Sostenibilità e ESG e della Politica sulla parità di genere del Gruppo, riconosce e promuove i benefici della diversità con riguardo alla composizione complessiva dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età ed anzianità di carica, le competenze e il profilo formativo e professionale dei relativi componenti.

La presente Politica definisce e formalizza l'ambito di applicazione, gli strumenti e i criteri adottati da Banca MPS per garantire un adeguato livello di diversità nella composizione del proprio Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, al fine di garantire una sana *governance*, la discussione critica degli argomenti con una varietà di punti di vista ed esperienze secondo quanto raccomandato dalla normativa di vigilanza.

Nella composizione complessiva degli Organi Sociali sono quindi valorizzate le differenze per gli ambiti di cui sopra, promuovendo la diversità come un valore imprescindibile per un clima collaborativo e un approccio aperto all'inclusione di tutte le diversità ed alla realizzazione della Pari opportunità. Alle persone vengono garantite le stesse opportunità indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione.

La composizione diversificata degli Organi Sociali rappresenta, inoltre, un ulteriore strumento di miglioramento del contesto operativo e del benessere dei singoli, concorrendo al raggiungimento di un traguardo importante di Sostenibilità e ESG da parte dell'azienda. La collaborazione tra persone di identità e culture diverse fa sì che le differenze diventino una risorsa preziosa per il Gruppo, che si

impegna a lavorare proattivamente affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni rappresentino uno stimolo e non si trasformino, invece, in motivi di conflitto.

3. Strumenti e criteri di attuazione della Politica di Diversità

3.1 Strumenti

La Politica di Diversità adottata dalla Banca si realizza, in primo luogo, in sede di nomina dei componenti degli Organi Sociali, con l'applicazione delle **clausole statutarie** riguardanti la formazione delle liste dei candidati alla carica di Amministratore/Sindaco della Società ovvero i meccanismi di nomina di singoli candidati in caso di sostituzione nel corso del mandato degli stessi (artt. 15 e 25), nel rispetto dei principi di diversità e inclusione definiti, come anzidetto, dalla normativa anche regolamentare, europea e italiana¹, inclusi gli orientamenti e le Linee Guida emanate dalle Autorità di Vigilanza europee, dal Codice di *Corporate Governance*² e dalla normativa interna di riferimento³, come sopra richiamata.

In via propedeutica alla nomina degli Esponenti, rilevano gli esiti del **Processo di autovalutazione annuale** (condotto da ciascun Organo Sociale nel rispetto del relativo Regolamento) (il “**Processo di Autovalutazione**”) che consente di verificare, nel tempo, il corretto, efficace ed efficiente funzionamento del Consiglio/Collegio Sindacale, nonché di individuare gli obiettivi per una composizione ottimale e diversificata dei nuovi Organi Sociali da nominare, sempre nel rispetto del quadro normativo e di autodisciplina in precedenza richiamato.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, ed il Collegio Sindacale uscenti, tenendo conto degli esiti del Processo di Autovalutazione, provvedono ad identificare la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale *ex ante*, anche ai sensi del Decreto MEF, attraverso la definizione di appositi “**Orientamenti**” che individuano e motivano, tra l'altro, il profilo teorico ritenuto opportuno in relazione agli obiettivi prefissati per il mandato in rinnovo (obiettivi strategici, di *business* e di adeguato governo societario), oltre alla composizione complessiva dell'Organo Sociale considerata ottimale.

Gli Orientamenti sono messi a disposizione degli Azionisti intenzionati a presentare propri candidati, in occasione della nomina di componenti degli Organi Sociali.

Gli Orientamenti tengono conto, in particolare delle Disposizioni di Vigilanza sul governo societario, le quali prevedono:

1) **sotto il profilo quantitativo**, che 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;

¹ Cfr. in particolare Disposizioni di Vigilanza sul governo societario, Sezione IV - Composizione e nomina degli organi sociali.

² Cfr. in particolare art. 2 “Composizione degli organi sociali”.

³ Cfr. in particolare: Codice Etico, Politica sulla parità di genere, Regolamento del Consiglio e Regolamento interno del processo di autovalutazione.

2) **sotto il profilo qualitativo**, che 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;
- 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, con l'obbligo di operare con piena autonomia di giudizio.

Con riguardo al profilo qualitativo, gli Amministratori e i Sindaci della Banca devono risultare idonei allo svolgimento dell'incarico e possedere quindi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, agire con indipendenza di giudizio 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 o profili attitudinali 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 Esponente.

Apposita normativa aziendale identifica 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.

In occasione del rinnovo degli Organi Sociali, le specifiche raccomandazioni contenute negli Orientamenti rappresentano lo strumento che la Banca mette a disposizione degli Azionisti per presentare liste di candidati in linea con la composizione ritenuta ottimale *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, l'esigenza di continuità e di rinnovamento dell'Organo, in funzione degli obiettivi strategici della Banca e del Gruppo.

Nel corso del mandato, per l'eventuale sostituzione di componenti il CdA, è prevista l'attivazione dei processi relativi ai piani di successione per le posizioni apicali (per es. Presidente e Amministratore Delegato) e Amministratori indipendenti/non esecutivi.

I piani di successione approvati (e rivisti periodicamente) dal Consiglio di Amministrazione definiscono l'*iter* di individuazione e nomina del/dei nuovo/i esponente/i e dei profili di competenza e retributivo riferibili al ruolo che sarà assunto dal nuovo esponente, sulla base della composizione quali-quantitativa ottimale del CdA e dei relativi obiettivi di diversificazione (indicati negli Orientamenti espressi dal CdA a scadenza del proprio mandato, aggiornati/integrati, ove necessario), allo scopo di garantire stabilità e continuità operativa della Banca e del Gruppo.

3.2 Criteri

3.2.1 Elementi di diversità in termini di competenze/esperienze, profilo formativo e professionale degli Amministratori

Il CdA nel suo insieme deve possedere collettivamente conoscenze, competenze ed esperienze adeguate ad essere in grado di comprendere e gestire le attività della Banca, inclusi i principali rischi ed opportunità, i relativi impatti, fermo restando che i singoli componenti devono possedere i requisiti di professionalità e soddisfare i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile ed in particolare, rispettivamente, dall'art. 7 e dall'art. 10 del Decreto MEF.

In aggiunta alle conoscenze di base richieste dall'art. 10 del Decreto MEF, al fine di conseguire un'adeguata idoneità collettiva ed un adeguato grado di diversificazione, il Consiglio di Amministrazione negli Orientamenti definisce e fornisce ai soci una **matrice di competenze, esperienze e conoscenze** ("**Matrice**"), che si ritiene debbano essere ulteriormente presenti in misura diversificata e adeguata in funzione degli obiettivi strategici della Banca e del Gruppo ed affinché i medesimi possano essere perseguiti nel tempo in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

La Matrice indica il grado di presenza attesa con riguardo alle singole conoscenze, competenze ed esperienze ulteriormente qualificanti richieste per la composizione delle liste dei candidati affinché si possa ottenere una composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e dei relativi Comitati Endoconsiliari; la struttura della Matrice individua tre categorie a seconda del grado di diffusione auspicata all'interno dell'Organo Sociale (*target*):

- 1) conoscenze, esperienze e competenze "**molto diffuse**", richieste per la maggioranza degli amministratori;
- 2) conoscenze, esperienze e competenze "**diffuse**", richieste per circa un terzo degli amministratori;
- 3) conoscenze, esperienze e competenze "**poco diffuse**", richieste solo per alcuni amministratori in relazione a materie specialistiche.

Gli Orientamenti individuano, altresì, eventuali competenze ulteriormente qualificanti per le quali si ritiene siano necessari maggiori livelli di esperienza e di conoscenza, anche in base ad eventuali *requirement* e *recommendation* delle Autorità di Vigilanza.

Negli Orientamenti, oltre alle caratteristiche di professionalità suindicate, il Consiglio potrà anche formulare indicazioni sull'ambito di provenienza (profilo accademico, manageriale o professionale) e sulle caratteristiche personali ed attitudinali (cd. “*soft skills*”) auspiccate, quali: integrità, autorevolezza e capacità decisionale ed attitudine alla gestione e risoluzione di potenziali conflitti, capacità di comunicazione efficace, attitudine alla collaborazione e al lavoro di squadra, propensione all'ascolto e al dialogo, capacità d'interazione con il *management*.

In considerazione della rilevanza di alcuni ruoli (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), gli Orientamenti conterranno anche specifiche indicazioni sulle peculiari conoscenze, esperienze e caratteristiche richieste per tali figure.

Come sopra già rappresentato, gli Orientamenti sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale dell'Organo Sociale sono messi a disposizione degli Azionisti della Banca in occasione dell'Assemblea dedicata al rinnovo degli organi o alla nomina di singoli esponenti.

3.2.1.1 Formazione

Un adeguato grado di diversificazione degli Organi Sociali favorisce, tra l'altro, la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca.

Al fine di garantire nel tempo la partecipazione attiva ai lavori e alle decisioni consiliari da parte di ciascun Esponente, mediante l'analisi e la formulazione di valutazioni sul complesso delle materie trattate e delle decisioni assunte dall'organo collegiale, il Presidente del CdA assicura la predispizione e l'attuazione di programmi di inserimento e di piani di formazione (“**Board Induction**”) degli Esponenti volti a preservare, nel continuo, e rafforzare il bagaglio di competenze, anche tecniche, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, assicurando un adeguato livello di dialettica interna e contributi di rilievo alla formazione della volontà dell'organo.

Il programma di *Board Induction* viene valutato dal Consiglio di Amministrazione in occasione del rinnovo degli Organi Sociali con programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti (anche *ad hoc* per specifici componenti in caso di specifiche e limitate carenze che possano essere colmate con corsi di formazione dedicati) e articolato, nel corso del mandato, su sessioni formative aperte a tutti gli Esponenti (amministratori e sindaci) focalizzate sull'approfondimento delle tematiche ritenute più opportune o necessarie (ad esempio scelte strategiche contenute nel piano industriale della Banca e del Gruppo anche in relazione al perseguimento del Successo Sostenibile, alla gestione dei rischi connessi a diversi ambiti di attività, quali ad esempio, il cambiamento climatico, *Information Technology* e sicurezza informatica, credito, antiriciclaggio, trasparenza bancaria, responsabilità amministrativa, rischi legali di natura straordinaria e politiche di remunerazione), al fine di garantire nel continuo l'aggiornamento delle conoscenze dell'intero Organo.

3.2.2 Elementi di diversità in termini di genere

La presente Politica tiene conto di quanto attuato da Banca MPS sin dal 2015, quando sono state introdotte specifiche clausole nello Statuto Sociale riferite ai criteri di formazione delle liste di candidati

alla carica di componente del CdA o del Collegio Sindacale, focalizzate al raggiungimento dell'equilibrio di genere nella composizione complessiva degli Organi Sociali, nell'ambito della normativa tempo per tempo applicabile. Nel concreto, tali clausole hanno consentito di assicurare una presenza media del genere meno rappresentato superiore sia a quella minima stabilita dalla normativa primaria, di vigilanza e di autodisciplina applicabile, sia rispetto alla media di altri emittenti quotati, creando anche i presupposti per assegnare a generi diversi i ruoli/incarichi all'interno degli Organi Sociali e dei Comitati Endoconsiliari.

I vigenti artt. 15 e 25 dello Statuto Sociale richiedono agli Azionisti, in occasione del rinnovo dell'organo collegiale, la presentazione di liste di candidati di genere diverso nel rispetto della normativa *pro-tempore* vigente in materia di equilibrio tra i generi. Le citate clausole statutarie individuano inoltre una specifica procedura di elezione che consente di rispettare il dettato normativo in materia, anche nei casi di sostituzione degli Esponenti in corso di mandato.

Nell'attualità, la Banca assicura la presenza del genere meno rappresentato in **almeno due quinti** dei componenti gli organi di gestione e controllo, nel rispetto della soglia indicata dagli articoli 147-ter e 148 del TUF e art. 144-undecies.1 del Regolamento Consob Emittenti, in vigore dal 1° gennaio 2020 ed applicabile per sei mandati consecutivi, nonché di quelle, inferiori, previste dalle Disposizioni di Vigilanza sul governo societario (33%) e raccomandate dal Codice di *Corporate Governance* (1/3).

La Banca si impegna ad ogni modo, a rispettare la soglia ed i *target* previsti nelle Disposizioni di Vigilanza sul governo societario e/o nel Codice di *Corporate Governance*, fermo restando il rispetto della normativa applicabile tempo per tempo vigente.

3.2.3 Elementi di diversità in termini di età ed anzianità di carica

Lo Statuto Sociale di Banca MPS non indica limiti predefiniti di età per i componenti degli Organi Sociali, ritenendo che la presenza di diverse fasce di età dei componenti costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza la composizione dell'organo collegiale, contribuendo ad alimentare la pluralità di approcci e prospettive, anche generazionali, nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni. Con riguardo all'anzianità di carica, l'esperienza maturata nel corso di uno o più mandati precedenti e il contributo attivo fornito ai lavori consiliari fanno sì che, nel contesto della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, possa essere ritenuta utile la conferma di una parte dei componenti in carica; in tali casi gli Orientamenti approvati dal CdA uscente potranno evidenziare l'eventuale raccomandazione a candidare un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività dell'organo collegiale anche in funzione dell'attuazione di piani strategici del Gruppo.

Nel medesimo contesto può essere ritenuto utile anche un ribilanciamento del *mix* delle competenze/esperienze presenti nel Consiglio, con componenti di nuova nomina, per assicurare una maggiore diversificazione attraverso una più ampia presenza in Consiglio di profili con determinate competenze ed esperienze, con l'obiettivo di realizzare un adeguato equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione.

3.2.4. Elementi di diversità in termini di indipendenza degli Amministratori

Come indicato nelle Disposizioni di Vigilanza sul governo societario e nel Codice di *Corporate Governance*, nel Consiglio di Amministrazione la presenza di un numero adeguato di componenti indipendenti è utile al fine di assicurare un elevato livello di dialettica interna, il bilanciamento dei poteri dei componenti esecutivi, un contributo di rilievo alla formazione delle delibere consiliari, con un efficace monitoraggio della gestione.

Il numero e le competenze degli amministratori indipendenti devono essere adeguati alle esigenze della Banca, al funzionamento del Consiglio di Amministrazione, nonché alla costituzione dei relativi Comitati Endoconsiliari.

Secondo quanto stabilito dall'art. 15 dello Statuto vigente, almeno un terzo dei componenti del Consiglio deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza e quindi essere in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti e degli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dal Decreto MEF e dal Codice di *Corporate Governance*.

Lo Statuto Sociale contiene specifiche clausole riferite ai criteri di formazione delle liste di candidati alla carica di componente del CdA, nonché una specifica procedura di elezione, focalizzate ad assicurare la presenza in Consiglio della suddetta quota di amministratori indipendenti, in occasione della nomina degli organi, ma anche nel continuo, nei casi di sostituzione degli Esponenti in corso di mandato.

Nel concreto, tali clausole hanno consentito di assicurare una presenza media di amministratori indipendenti superiore sia a quella minima stabilita dalla normativa primaria e di vigilanza di autodisciplina, applicabile, sia rispetto alla media di altri emittenti quotati.

Le verifiche in tema di indipendenza degli amministratori non esecutivi sono condotte dal Consiglio di Amministrazione, successivamente alla loro nomina e con cadenza almeno annuale, secondo i criteri definiti dallo Statuto e nel Regolamento del Consiglio, nel rispetto della normativa applicabile e degli ulteriori criteri indicati dal Codice di *Corporate Governance*, sulla base delle informazioni fornite da ciascun esponente interessato e di ogni altra informazione rilevante ragionevolmente reperibile a disposizione della Banca, utile alla valutazione delle circostanze che compromettono o appaiono compromettere l'indipendenza dell'esponente.

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.

3.2.5 Elementi di diversità in termini di Provenienza Geografica

Considerato che, alla data della Politica di Diversità, la Banca non opera in modo significativo nel mercato internazionale e svolge prevalentemente la sua attività sul territorio nazionale, appare sufficiente che nell'ambito del Consiglio di Amministrazione siano presenti anche uno o più esponenti con Proiezione Internazionale, intesa come esperienze formative maturate a livello internazionale, tramite attività lavorative o professionali o ruoli accademici, oppure con lo svolgimento di incarichi societari o

manageriali/dirigenziali ricoperti in società bancarie, assicurative, finanziarie estere o in analoghe società italiane, ma operanti in modo significativo in ambito internazionale.

3.2.6. La composizione diversificata dei Comitati Endoconsiliari

L'articolo 17 dello Statuto, nel rispetto della normativa - anche di autodisciplina - vigente, prevede la costituzione, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, di comitati specializzati in specifiche materie, con compiti istruttori, consultivi e propositivi, composti da tre a cinque amministratori (*i.e.* i Comitati Endoconsiliari)⁴.

La presenza dei Comitati Endoconsiliari consente al Consiglio, ferme le proprie prerogative e responsabilità collegiali, di rafforzare la propria funzione di supervisione strategica separandola da quella gestionale ed agevola l'assunzione di decisioni soprattutto con riferimento ai settori di attività più complessi o in cui più elevato è il rischio che si verifichino situazioni di conflitto di interessi.

Anche per la costituzione dei Comitati Endoconsiliari, il Consiglio, secondo i regolamenti dei predetti Comitati, osserva alcuni criteri di diversità in termini di genere, competenze e indipendenza in linea con la normativa applicabile. In particolare, si prevede la presenza di:

- soli amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti (ad eccezione del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate composto esclusivamente da amministratori indipendenti); se il Presidente del Consiglio di Amministrazione, valutato indipendente, partecipa al Comitato in qualità di componente, gli altri componenti devono essere in maggioranza amministratori indipendenti (nell'attualità il Presidente non è componente di alcun Comitato Endoconsiliare);
- almeno un amministratore del genere meno rappresentato;
- ulteriori specifiche competenze, da valutarsi 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.

I medesimi obiettivi di diversità nella composizione valgono anche per i Comitati Endoconsiliari, diversi da quelli obbligatori, eventualmente costituiti per specifiche esigenze.

4. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in vista di ogni rinnovo, è chiamato - ai sensi dell'articolo 12 del Decreto MEF - a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata, in particolare in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo stesso; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e

⁴ Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.

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; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine, i Sindaci, oltre a possedere i requisiti di professionalità e soddisfare i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e alle società quotate e, in particolare, rispettivamente dall'articolo 9 e dall'articolo 10 del Decreto MEF, dovranno soddisfare gli ulteriori criteri di competenza indicati dal Collegio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo ottimale di volta per volta individuato (“**Orientamenti sulla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale**”).

Inoltre, per quanto riguarda il requisito di indipendenza, tutti i Sindaci designati dovranno possedere i requisiti d'indipendenza previsti: (i) dall'articolo 148, comma 3, del TUF; (ii) dall'articolo 14 del Decreto MEF e (iii) dall'articolo 2, Raccomandazione n. 9, del Codice di *Corporate Governance*.

Il Collegio è chiamato a valutare la sussistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi delle disposizioni normative applicabili, *inter alia* dell'articolo 23 del Decreto MEF e della Raccomandazione n. 9 del Codice di *Corporate Governance*.

Gli strumenti e i criteri di attuazione della Politica indicati nel capitolo 5 sono applicati per garantire la composizione diversificata del Collegio Sindacale in termini di genere, età, anzianità di carriera, Proiezione Internazionale, tenendo conto della diversa natura e struttura di organo di controllo.

5. Politica di Diversità degli Organi Sociali delle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo, tenendo anche conto delle proprie specificità, adottano la presente Politica di Diversità in conformità alla normativa anche di vigilanza, alle stesse applicabile e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Banca nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento esercitata in qualità di Capogruppo del Gruppo Montepaschi.

6. Monitoraggio della Politica di Diversità

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, monitora nell'ambito del Processo di Autovalutazione annuale ed anche attraverso l'utilizzo dinamico della Matrice, il conseguimento degli obiettivi, dei *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.

Con cadenza almeno triennale (e comunque in linea con la scadenza del mandato degli Organi sociali) la Politica di Diversità è sottoposta ad aggiornamento, su proposta del Presidente previo parere del Comitato Nomine.

La presente Politica di Diversità è pubblicata nel sito *internet* all'indirizzo www.gruppomps.it – Sezione *Governance* – Modello di *Governance* e nella sezione Sostenibilità – *Governance* della Sostenibilità.

La Banca fornisce informativa periodica sull'applicazione della Politica di Diversità sulla composizione degli organi sociali di Banca MPS nell'ambito della Relazione di *Corporate Governance* e nella Rendicontazione di Sostenibilità, disponibili nel sito *internet* all'indirizzo www.gruppomps.it.