



---

*Orientamenti per gli azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di BMPS*

---

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

**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 Emittenti 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, Capitolo 1) e in materia di sistema dei controlli interni (Parte I, Titolo IV, Capitolo 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**”);
- *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);
- 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.




---

*Orientamenti per gli azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di BMPS*

---

- 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 complementarità 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 scritti 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* maturate nel settore finanziario e assicurativo o in società di *audit*);
- indirizzi e programmazione strategica maturata presso banche, imprese di assicurazione o riassicurazione, aziende quotate o multinazionali o primarie società di consulenza strategica internazionali, 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 internazionali 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;
- assetti 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 internazionali;
- 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 internazionali;
- 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.

Fermi 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 endo-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 BMPS, 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 istituito 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 ordinarie 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 decade 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* ...”.



*Orientamenti per gli azionisti relativi alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di BMPS*

*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:

<b>RUOLO</b>	<b>STIMA IMPEGNO (GIORNI/ANNO)</b>
<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>	<i>140</i>
<i>Sindaco</i>	<i>110</i>

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 raffronto 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. 11 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'alta dirigenza; (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.

### **INDUCTIONE 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.