



**Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale**

(17 febbraio 2020)

## 1. Premessa e riferimenti normativi

Il Collegio Sindacale uscente di Banco BPM S.p.A. ("Banco BPM"), sentito il Consiglio di Amministrazione uscente, ritiene utile, pur in assenza di una previsione specifica che richieda di individuare la composizione quali-quantitativa ottimale per il Collegio Sindacale, mettere a disposizione dei Soci e di chiunque ne abbia interesse un documento di riferimento per la composizione del Collegio Sindacale e il profilo ideale dei Sindaci di Banco BPM, fornendo le relative indicazioni e raccomandazioni. Tutto ciò per favorire la miglior adeguatezza delle candidature che possano essere proposte alla prossima Assemblea dei Soci di Banco BPM.

\* \* \*

Per completezza informativa, si riepilogano le fonti della normativa nazionale ed europea applicabile in materia di requisiti degli esponenti:

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1983 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, "TUB");
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza, "TUF");
- Decreto Ministeriale n. 161/1998 "Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle banche e delle cause di sospensione" ("DM n. 161/1998");
- Decreto Ministeriale n. 162/2000 "Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all'articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58" ("DM n. 162/2000");
- art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" (c.d. "Salva Italia") convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "Interlocking Directorship");
- 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) (le "Disposizioni di Vigilanza");
- Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. ("Codice di Autodisciplina");
- 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;
- EBA, *Guidelines on Internal Governance* (2017);
- EBA/ESMA, *Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders* del settembre 2017 ("Linee Guida EBA/ESMA");
- BCE, *Guide to fit and proper assessments* del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel maggio 2018 ("Guida BCE").

Si evidenzia, infine, che, nel formulare le opportune raccomandazioni, si è tenuto conto anche dei principi contenuti nello Schema di Decreto Ministeriale recante il Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali delle banche, emanato in attuazione dell'art. 26 del TUB<sup>1</sup>, e della regolamentazione di settore

---

<sup>1</sup> Il riferimento è all'art. 26 TUB, come sostituito a seguito dell'art. 1, comma 13, del D.Lgs n. 72/2015 con cui è stata recepita in Italia la CRD IV.

tra cui le Norme di Comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate (2018).

Nella predisposizione del Profilo teorico ideale dei Sindaci di Banco BPM, si è tenuto in considerazione anche il sistema di *governance* della Banca, riferendosi allo Statuto Sociale, ai regolamenti interni degli Organi Sociali, ai principi chiave della *governance*.

Il presente Profilo è messo a disposizione dei Soci della Società in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

## **2. Ruolo e Compiti del Collegio Sindacale**

Nel modello di *governance* tradizionale adottato dal Banco BPM è attribuita al Collegio Sindacale la funzione di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. Il Collegio Sindacale accerta altresì l'adeguato coordinamento di tutti gli Organi, le funzioni e le strutture coinvolte nel Sistema dei Controlli Interni.

Ai sensi dell'art. 38.1 dello Statuto, il Collegio Sindacale svolge i compiti ed esercita le funzioni di controllo previste dalla normativa *pro tempore* vigente, e in particolare vigila su:

- (i) l'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- (ii) l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo-contabile della Società e il processo di informativa finanziaria, per gli aspetti di competenza;
- (iii) l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di gestione e di controllo dei rischi, di revisione interna e la funzionalità e l'adeguatezza del complessivo Sistema dei Controlli Interni;
- (iv) il processo di revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati;
- (v) le modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario cui la Società dichiara di attenersi;
- (vi) l'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle Società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
- (vii) l'indipendenza della Società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione.

Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 39/2010 (così come modificato dal D.Lgs. n.135/2016), il Collegio Sindacale è altresì identificato con il "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile" cui il citato decreto attribuisce funzioni di vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati e sull'indipendenza del revisore legale. In particolare, sono attribuiti al Collegio Sindacale i compiti di:

- (i) informare l'Organo di Amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale e trasmettere a tale Organo la Relazione aggiuntiva di cui all'art. 11 del Regolamento UE n. 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;
- (ii) monitorare il processo di informativa finanziaria e presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;
- (iii) controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, per quanto attiene l'informativa finanziaria dell'ente sottoposto a revisione, senza violarne l'indipendenza;

- (iv) monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, anche tenendo conto di eventuali risultati e conclusioni dei controlli di qualità svolti dalla Consob a norma dell'art. 26, paragrafo 6, del citato Regolamento europeo, ove disponibili;
- (v) verificare e monitorare l'indipendenza della Società di revisione legale a norma degli artt. 10, 10-bis, 10-ter, 10-quater e 17 del D.Lgs. n. 39/2010 e dell'art. 6 del predetto Regolamento europeo n. 537/2014, anche per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione, conformemente all'art. 5 di tale Regolamento.

Il Collegio Sindacale è altresì responsabile della procedura volta alla selezione delle società di revisione legale e, a tal fine, predispone una proposta motivata all'Assemblea sul revisore legale o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'art. 16 del Regolamento europeo.

### **3. Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale**

#### **3.1 La composizione quantitativa**

Lo Statuto Sociale di Banco BPM prevede, all'art. 35.1, che il Collegio sia composto da n. 5 Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e n. 3 Sindaci supplenti.

Nel rispetto della vigente normativa, almeno n. 2 Sindaci effettivi e n. 1 supplente devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni.

#### **3.2 La composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali dei componenti del Collegio Sindacale**

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, nel formulare la raccomandazione rivolta ai Soci che presenteranno le liste dei candidati, è stata definita la composizione ottimale del Collegio Sindacale di Banco BPM in modo da assicurare la complementarietà in termini di professionalità, esperienza e competenze dei suoi esponenti con particolare riferimento a:

- assicurare nell'Organo di Controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, anche in contesti quali i Comitati interni al Consiglio a cui i Sindaci sono invitati a partecipare;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità già presenti, per quanto concerne in particolare la formazione ed esperienza professionale, la diversità di genere e la diversificazione anagrafica.

##### **3.2.1 Requisiti di professionalità**

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa *pro tempore* vigente (i.e. l'art. 26 del TUB ed il connesso D.M. 162/2000). In particolare, almeno due dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni. I Sindaci che non sono in possesso del requisito di cui sopra sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- 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
- attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività della Banca; ovvero
- 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 della Banca.

### 3.2.2 Criteri di competenza

Oltre alla disciplina di legge in vigore, significativa attenzione è stata posta alla CRD IV, alle Disposizioni di Vigilanza, alla regolamentazione per le Società quotate (ivi incluse quella del Codice di Autodisciplina) ed alle indicazioni contenute nelle Linee Guida EBA-ESMA e nella Guida BCE.

In relazione a quanto sopra, è opportuno che i Soci tengano in considerazione ai fini della scelta dei candidati:

- il possesso in capo agli stessi di un *mix* di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche che consentano all'Organo di Controllo di comprendere le principali aree di *business* ed i rischi principali ai quali il Gruppo Banco BPM è esposto;
- l'esperienza complessiva maturata, sia attraverso studi e formazione sia attraverso esperienze pratiche nell'ambito di posizioni ricoperte;
- la dimensione, il livello di complessità operativa, il perimetro di attività e i rischi connessi e i mercati in cui i candidati hanno precedentemente operato.

In modo più specifico, con riferimento ai requisiti di esperienza professionale, si ritiene che i candidati al ruolo di Sindaco di Banco BPM siano in possesso preferibilmente di almeno una o più delle seguenti competenze ed esperienze di almeno 3 anni maturate di recente:

- *business* bancari e finanziari;
- altri *business* finanziari;
- giuridico-economiche, societarie e di regolamentazione;
- *governance* e assetti organizzativi nelle istituzioni finanziarie;
- governo dei rischi e sistemi di controllo interno;
- sistemi informativi e nuove tecnologie funzionali al settore bancario e finanziario;
- contabilità, bilancio e *audit*.

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 Banco BPM.

Il Presidente del Collegio Sindacale dovrebbe aver maturato di recente tali esperienze professionali per almeno 10 anni.

### 3.2.3 Requisiti attitudinali

Si richiama, inoltre, 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 Banco BPM ed in particolare:

- indipendenza di giudizio, ovvero la capacità di essere oggettivo, aperto e preparato

al confronto; 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.

### **3.2.4 Requisiti di onorabilità**

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare:

- devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui al D.M. 161/1998 e al D.M. 162/2000;
- non devono versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalla carica ai sensi del D.M. 161/1998.

La mancanza dei requisiti di onorabilità comporta l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica stessa.

### **3.2.5 Criteri di correttezza**

Ciascun componente del Collegio Sindacale deve soddisfare specifici criteri di correttezza con riferimento alle proprie condotte personali e professionali, in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida EBA/ESMA e dalla Guida BCE. Nello specifico viene in rilievo che i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale:

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reato, non siano compatibili con la carica di Sindaco della Banca o possano comportare per la stessa Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano o siano state, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla loro reputazione.

Un Sindaco di nuova nomina sarà considerato in possesso dei requisiti di onorabilità in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e in assenza di dubbi fondati sull'onorabilità del soggetto stesso.

### **3.2.6 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 Banco BPM, si fa presente – a titolo informativo – che in ciascun esercizio del triennio 2017-2019 si sono tenute in media n. 47 riunioni del Collegio Sindacale, n. 20 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 24 riunioni del Comitato Controllo Interno e Rischi, n. 17 riunioni del Comitato Nomine e n. 16 riunioni del Comitato Remunerazioni.

I membri del Collegio Sindacale hanno partecipato mediamente al 100% delle riunioni del Collegio, al 100% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e, tramite il Presidente o il Sindaco da questi designato, alle riunioni dei Comitati endo-consiliari.

A quanto precede occorre aggiungere l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni di *Induction* e alla formazione ricorrente, nonché quello derivante dalla partecipazione dei Sindaci ai lavori del Consiglio e dei Comitati endo-consiliari. Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni, occorre nondimeno considerare anche il tempo che ciascun Sindaco riterrà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle citate riunioni.

A questo proposito si evidenzia come, sulla base dell'esperienza maturata, le risorse dedicate dal Presidente del Collegio Sindacale allo svolgimento del proprio ruolo siano risultate tali da assorbire una parte significativa del suo tempo: risulta, quindi, opportuno che i Soci tengano debito conto di tale circostanza nell'individuare profili di candidati che possano essere chiamati a ricoprire questa carica.

Si richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale dove l'art. 2404 del Codice Civile 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 che i candidati possano assicurare una presenza fisica nelle riunioni stesse, ad eccezione di eventuali riunioni straordinarie. 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 Consiglio invita i Soci a prestare anche attenzione alla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee della Società.

In considerazione di quanto precede, si raccomanda – in linea anche con gli orientamenti espressi dalla Banca Centrale Europea – 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, è stata effettuata una stima da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni, sintetizzata nella seguente tabella:

<b>Ruolo</b>	<b>Stima impegno (giorni/anno)</b>
<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>	<i>100 gg.</i>
<i>Sindaco</i>	<i>80 gg.</i>

### **3.2.7 Limite al cumulo di Incarichi esterni**

Ai sensi di quanto previsto nello Statuto Sociale, si applicano nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo stabiliti con regolamento dalla Consob nonché da ogni altra disposizione applicabile. Secondo quanto prescritto dal Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99, in attuazione dell'articolo 148-bis del TUF, non possono assumere la carica di componente dell'Organo di Controllo di un emittente coloro i quali ricoprono la medesima carica in cinque emittenti.

Il componente dell'Organo di Controllo di un emittente può assumere altri incarichi di amministrazione e controllo presso le società indicate dalla menzionata normativa nei limiti ivi stabiliti. Gli incarichi esenti e gli incarichi di amministrazione e controllo presso le

società piccole (così come definite nell'ambito della citata normativa) non rilevano al fine del calcolo del cumulo degli incarichi.

Il componente dell'Organo di Controllo che superi per cause a lui non imputabili tali limiti, entro 90 giorni dall'avvenuta conoscenza di detto superamento, rassegna le dimissioni da uno o più degli incarichi precedentemente ricoperti.

Con specifico riferimento, inoltre, ai limiti in materia di cumulo degli incarichi previsti per gli esponenti aziendali delle banche dalla Direttiva CRD IV, espressamente menzionati anche dalle Disposizioni di Vigilanza, e fatte salve le diverse prescrizioni in argomento che potrebbero derivare dall'emanando decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze attuativo del disposto dell'art. 26 TUB, si richiama l'attenzione dei Soci sulle specifiche previsioni al riguardo contenute nella citata Direttiva e nel "Regolamento limiti al cumulo degli incarichi" del Banco BPM.

In particolare, ai sensi dell'articolo 91 della Direttiva CRD IV e dell'art. 3.1 del Regolamento "Limiti al cumulo degli incarichi" della Banca, i componenti del Collegio Sindacale della Banca possono contemporaneamente (tenendo conto anche degli incarichi ricoperti nell'ambito del Gruppo) ricoprire soltanto una delle seguenti combinazioni di cariche sociali:

a) 1 incarico esecutivo con 2 incarichi non esecutivi;

oppure

b) 4 incarichi non esecutivi.

Quanto sopra è declinato nell'art. 3.1 del citato Regolamento, in base al quale per i Sindaci delle Banche del Gruppo, sono previsti i seguenti limiti all'assunzione di incarichi:

a) coloro che rivestono ruoli con funzioni esecutive in Banche del Gruppo, non possono assumere incarichi esecutivi in società non appartenenti al Gruppo mentre possono assumere 2 incarichi non esecutivi in società non appartenenti al Gruppo;

b) coloro che rivestono ruoli con funzioni non esecutive in Banche del Gruppo, possono assumere le seguenti combinazioni di cariche:

- 1 incarico esecutivo in società non appartenenti al Gruppo e 1 incarico non esecutivo in società non appartenenti al Gruppo:

in alternativa,

- 3 incarichi non esecutivi in società non appartenenti al Gruppo.

Per ulteriori dettagli e specificazioni in merito ai limiti al cumulo degli incarichi si rinvia a quanto contenuto nel Regolamento "Limiti al cumulo degli incarichi", disponibile sul sito internet della Banca ([www.bancobpm.it](http://www.bancobpm.it) – sezione *Corporate Governance*)

### **3.2.8 Cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità**

Ai sensi dell'art. 148 TUF, non possono essere eletti Sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile;

b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o



professionale che ne compromettano l'indipendenza.

In conformità alle previsioni contenute nell'art. 17 del Decreto Legislativo n. 39/2010, non può, inoltre, ricoprire la carica di Sindaco in Banco BPM chi sia stato responsabile chiave della revisione legale e che abbia effettuato la revisione per conto della Società di revisione legale di Banco BPM, 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.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i componenti del Collegio Sindacale non possono, altresì, ricoprire cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre Società del Gruppo nelle quali Banco BPM detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica, intendendosi per tale la partecipazione che sia almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del Gruppo Bancario. 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 è incompatibile con cariche di natura politica, per tali intendendosi le cariche di parlamentare nazionale e di membro del Governo. E' 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).

### 3.2.9 Indipendenza

Fermi i casi di ineleggibilità previsti dalla normativa, al fine di ottemperare ai principi del Codice di Autodisciplina, le liste dei candidati dovranno essere composte in modo tale da garantire che i Sindaci siano scelti tra persone che possono essere qualificate come indipendenti anche in base al criterio applicativo 3.C.1. del Codice di Autodisciplina con riferimento agli amministratori<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Il criterio applicativo 3.C.1. del Codice di Autodisciplina prevede quanto segue: "Il consiglio di amministrazione valuta l'indipendenza dei propri componenti non esecutivi avendo riguardo più alla sostanza che alla forma e tenendo presente che un amministratore non appare, di norma, indipendente nelle seguenti ipotesi, da considerarsi come non tassative: a) se, direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona, controlla l'emittente o è in grado di esercitare su di esso un'influenza notevole, o partecipa a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sull'emittente; b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un esponente di rilievo dell'emittente, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con l'emittente, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla l'emittente o è in grado di esercitare sullo stesso un'influenza notevole; c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia esponente di rilievo, ovvero in qualità di partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale: con l'emittente, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo; con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla l'emittente, ovvero - trattandosi di società o ente - con i relativi esponenti di rilievo; ovvero è, o è stato nei precedenti tre esercizi, lavoratore dipendente di uno dei predetti soggetti; d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, dall'emittente o da una società controllata o controllante una significativa remunerazione aggiuntiva (rispetto all'emolumento "fisso" di amministratore non esecutivo dell'emittente e al compenso per la partecipazione ai comitati raccomandati dal presente Codice) anche sotto forma di partecipazione a piani di incentivazione legati alla performance aziendale, anche a base azionaria; e) se è stato amministratore dell'emittente per più di nove anni negli ultimi dodici anni; f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo dell'emittente 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 dell'emittente; h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti".

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono agire con indipendenza di giudizio, perseguendo la sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di ogni normativa applicabile.

Si raccomanda, pertanto, che nella selezione dei candidati venga posta l'attenzione nell'individuazione di soggetti che siano in grado di svolgere l'incarico con obiettività e integrità e nell'assenza di interessi, diretti o indiretti, che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

### **3.2.10 Linee guida in materia di diversità**

Fermo restando quanto previsto dalla normativa regolamentare tempo per tempo vigente, al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'Organo di Controllo, si è ritenuto necessario garantire che la composizione dell'Organo di Controllo rifletta un adeguato grado di diversificazione in termini di genere e competenze nonché adottare una politica in materia di età.

In particolare, la composizione del Collegio Sindacale deve assicurare l'equilibrio tra i generi secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia<sup>3</sup>, in base alla quale al genere meno rappresentato va riservata per sei mandati consecutivi una quota pari almeno a due quinti dei Sindaci effettivi eletti.

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 dell'Organo di Controllo preveda la presenza, equilibrata e diversificata, di Sindaci che, singolarmente, abbiano maturato le competenze e le esperienze indicate nel paragrafo 3.2.2 che precede.

Infine, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre approvato una *policy* in materia di età degli esponenti, stabilendo che i candidati a rivestire la carica di Sindaci nel Banco BPM non abbiano, tra l'altro, un'età superiore ai 75 anni, fatta salva la possibilità di assumere deliberazioni in deroga al suddetto criterio in virtù di giustificati e comprovati motivi.

### **3.3 Idoneità complessiva del Collegio Sindacale**

Al fine di garantire la "collective suitability" del Collegio Sindacale, si segnala l'opportunità che i candidati esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche (negli ambiti di seguito indicati) che consentano all'Organo di Controllo di comprendere le principali aree di *business* ed i rischi principali ai quali il Gruppo Banco BPM è esposto ed in particolare:

- *business* bancari e finanziari;
- altri *business* finanziari;
- giuridico-economiche, societarie e di regolamentazione;
- *governance* e assetti organizzativi nelle istituzioni finanziarie;
- governo dei rischi e sistemi di controllo interno;
- sistemi informativi e nuove tecnologie applicate al settore bancario e finanziario;
- contabilità, bilancio e *audit*.

\* \* \*

---

<sup>3</sup> Art 148, comma 1-bis, del TUF come modificato dal comma 303 della Legge del 27 dicembre 2019, n. 160.

### **Induction e formazione**

In Banco BPM è attivo un *induction program* permanente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del quale beneficiano anche i componenti del Collegio Sindacale, comprendente sia sessioni finalizzate ad agevolare l'inserimento dei nuovi Sindaci, che sessioni di formazione ricorrente al fine di preservare nel tempo il bagaglio di competenze tecniche necessarie per svolgere con consapevolezza il ruolo.

Saranno inoltre attivati piani di formazione individuali nel caso si rendesse necessario rafforzare specifiche conoscenze tecniche ed esperienze, anche al fine di integrare il grado di diversità e l'esperienza complessiva dell'Organo di Controllo.