



Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale

(15 marzo 2021)

1. Premessa e riferimenti normativi

Il Collegio Sindacale di Banco BPM S.p.A. ("Banco BPM" o la "Società"), nominato dall'Assemblea dei Soci il 4 aprile 2020 in adempimento a quanto previsto dall'art. 12 del D.M. n. 169 del 23 novembre 2020, ha approvato un documento volto ad identificare un profilo quali-quantitativo ritenuto ottimale al fine di assicurare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo di Controllo (di seguito, rispettivamente, il "Documento" e il "Profilo"). Il Documento viene messo a disposizione dei Soci e di chiunque ne abbia interesse, al fine di fornire indicazioni e raccomandazioni atte a favorire l'individuazione di candidature adeguate che potranno essere proposte in vista della 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 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, "TUB");
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza, "TUF");
- Regolamento Consob adottato con Delibera 14 maggio 1999, n. 11971 ("Regolamento Emittenti");
- Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 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 depositi" ("D.M. 169/2020");
- 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'articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58" ("D.M. 162/2000");
- 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" (cd. "Salva Italia") convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (cd. "Interlocking Directorship");
- Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) (le "Disposizioni di Vigilanza") nonché le ulteriori disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti in materia di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche;
- Codice di *Corporate Governance*, emanato dal Comitato di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. ("Codice di *Corporate Governance*");
- 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, entrambi come successivamente modificati e integrati;
- 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 della regolamentazione di settore tra cui le Norme di Comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate (2018).

* * *

Nella identificazione della composizione teorico ideale dell'Organo di Controllo di Banco BPM, il Collegio ha tenuto in considerazione il sistema di *governance* della Banca, lo Statuto Sociale, i regolamenti interni degli Organi Sociali nonché ogni altra previsione normativa e regolamentare vigente e di *cd. soft law* a ciò inerente. Ai fini del presente Documento, il Collegio ha avuto altresì riguardo agli esiti del processo di autovalutazione condotto in conformità alle Disposizioni di Vigilanza.

Il Profilo è messo a disposizione dei Soci della Società in tempo utile per la presentazione delle candidature a Sindaco effettivo e Sindaco supplente ai fini dell'integrazione del Collegio Sindacale ai sensi delle pertinenti disposizioni statutarie, dell'art. 2401 cod. civ. e nel rispetto delle previsioni in materia di equilibrio tra i generi¹, affinché, da un lato, i medesimi Soci possano tenere conto dei requisiti richiesti e del Profilo collettivo dell'Organo di Controllo ritenuto ottimale, e, dall'altro lato, il Collegio Sindacale verifichi la rispondenza del Profilo a quello che risulterà dalle integrazioni che saranno approvate dalla prossima Assemblea dei Soci. I profili professionali dei Sindaci attualmente in carica sono disponibili nel sito *internet* www.bancobpm.it – sezione *Corporate Governance*.

Al riguardo, si rammenta infatti che l'Assemblea dei Soci convocata per il 15 aprile 2021 sarà chiamata – ai sensi di Legge e di Statuto – ad integrare il Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni rassegnate in data 7 agosto 2020 dal Sindaco effettivo dott.ssa Maria Luisa Masconi e del subentro del Sindaco supplente avv. Fulvia Astolfi nonché, a seguito delle dimissioni a sua volta rassegnate da quest'ultimo esponente in data 4 settembre 2020, del subentro del Sindaco supplente dott. Wilmo Carlo Ferrari.

Si fa in proposito presente che, stante l'attuale composizione del Collegio Sindacale, l'Assemblea dovrà provvedere ad integrare detto Organo nel rispetto delle disposizioni normative in materia di equilibrio tra i generi² – nominando un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente appartenenti al genere femminile, attualmente il meno rappresentato nella compagine collegiale.

2. Ruolo e Compiti del Collegio Sindacale

Nel modello di *governance* tradizionale adottato da 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. 36.1 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

¹ Sulla base delle disposizioni vigenti (art. 148, comma 1-bis del TUF) al genere meno rappresentato va riservata per sei mandati consecutivi una quota pari almeno a 2/5 dei Sindaci effettivi eletti.

² Sulla base delle disposizioni vigenti (art. 148, comma 1 bis del TUF, come modificato dalla Legge n. 160/2019) al genere meno rappresentato va riservata per sei mandati consecutivi una quota pari almeno a 2/5 (due quinti) dei Sindaci effettivi eletti.

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 (come successivamente modificato e integrato), 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 all'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 Regolamento UE n. 537/2014, 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 Regolamento UE n. 537/2014, in particolare 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, predisporre una proposta motivata all'Assemblea sul revisore legale o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'art. 16 del Regolamento UE n. 537/2014.

3. Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale

3.1 La composizione quantitativa

Lo Statuto Sociale di Banco BPM prevede, all'art. 33.1, che il Collegio sia composto da n. 5 Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e n. 3 Sindaci supplenti.

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

Alla luce del quadro di riferimento precedentemente delineato, nel formulare la raccomandazione rivolta ai Soci che presenteranno candidati alla carica di Sindaco effettivo e/o supplente, è stata definita la composizione ottimale del Collegio Sindacale

di Banco BPM in modo da assicurare la complementarità 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 al fine di alimentare il confronto e la dialettica interna;
- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, favorendo l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi, anche in contesti quali i Comitati interni al Consiglio a cui i Sindaci sono invitati a partecipare;
- garantire un'adeguata diversificazione delle competenze in modo da efficacemente supervisionare le attività di gestione dei rischi conducendo adeguato *challenge* sull'operato dei *managers* avendo presenti i molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca;
- 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 (e.g., l'art. 26 del TUB, nonché i D.M. 162/2000 e D.M. 169/2020). 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:

- ai sensi del D.M. 169/2020, tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio, anche alternativamente, nell'esercizio di:
 - a. attività di revisione legale dei conti;
 - 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, 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 *curriculum vitae* e nell'ulteriore documentazione prodotta a supporto della candidatura.

3.2.2 Criteri di competenza

Significativa attenzione è stata posta al D.M. 169/2020, alla CRD IV, alle Disposizioni di Vigilanza, alla regolamentazione per le società quotate (ivi incluse quella del Codice di *Corporate Governance*), nonché alle indicazioni contenute nelle Linee Guida EBA/ESMA e nella Guida BCE.

In relazione a quanto sopra è opportuno che i Soci, in aggiunta ai requisiti di professionalità, tengano in considerazione, ai fini della scelta dei candidati, la necessità che gli stessi soddisfino criteri di competenza volti a comprovare l'idoneità ad assumere l'incarico – considerando i compiti inerenti al ruolo di Sindaco e le caratteristiche dimensionali e operative di Banco BPM – anche alla luce:

- del 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;
- dell'esperienza complessiva maturata, sia attraverso studi e formazione sia attraverso esperienze pratiche nell'ambito di posizioni ricoperte;
- della dimensione, del livello di complessità operativa, del perimetro di attività e dei rischi connessi e dei mercati in cui i candidati hanno precedentemente operato.

In modo più specifico, i Soci dovranno avere riguardo sia alla conoscenza teorica (acquisita attraverso gli studi e la formazione) sia all'esperienza pratica (acquisita nello svolgimento delle attività lavorative precedenti o in corso) in capo ai candidati 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 e finanziari;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità di un Sindaco in tali processi);
- informativa contabile e finanziaria (bilancio, *accounting policies* e *tax* maturate nel settore finanziario o in società di *audit*);
- indirizzi e programmazione strategica maturata presso 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 e finanziario 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 e finanziario, maturate in primari Studi Legali o in imprese o gruppi di rilevanti dimensioni;
- assetti organizzativi e di governo societario, maturate presso 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:

- processi di digitalizzazione e di trasformazione digitale;
- temi di sostenibilità e informativa non finanziaria.

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 di Banco BPM.

Le esperienze e le competenze dei candidati, con specifica indicazione delle modalità con cui le stesse sono state conseguite e della durata, dovranno risultare dai *curriculum vitae* e nell'ulteriore documentazione prodotta a supporto della candidatura.

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 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.

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. 169/2020 e al D.M. 162/2000.

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

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun componente del Collegio Sindacale deve soddisfare specifici criteri di correttezza con riferimento alle proprie condotte personali e professionali, in coerenza con quanto previsto dal D.M. 169/2020, 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 e della fiducia del pubblico;

- 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;
- non siano correlati a specifiche circostanze la cui sussistenza potrebbe incidere su la buona reputazione, l'onestà, l'integrità e la solidità finanziaria dell'esponente.

Ai fini della valutazione dei criteri di correttezza 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.

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 2018-2020 si sono tenute in media n. 42 riunioni del Collegio Sindacale, n. 20 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 24 riunioni del Comitato Controllo Interno e Rischi, n. 22 riunioni del Comitato Nomine e n. 19 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.

Si richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale, in relazione alla quale 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 (seppur non indispensabile) che i candidati possano assicurare una presenza fisica nelle riunioni stesse³, 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 Collegio 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

³ Nell'attuale contesto pandemico è assicurata la possibilità di partecipare alle riunioni in videoconferenza o audioconferenza in conformità a quanto previsto dal Regolamento del Collegio Sindacale di Banco BPM.

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 da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni, sintetizzata nella seguente tabella:

Ruolo	Stima impegno (giorni/anno)
Sindaco	80

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, 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, espressamente menzionati anche dalle Disposizioni di Vigilanza, si richiama l'attenzione dei Soci sulle specifiche previsioni al riguardo contenute nel D.M. 169/2020, nella Direttiva CRD IV e nel "Regolamento limiti al cumulo degli incarichi" di Banco BPM.

In particolare, ai sensi dell'articolo 91 della Direttiva CRD IV, degli artt. 17 e 18 del D.M. 169/2020 e dell'art. 3.1 del Regolamento "Limiti al cumulo degli incarichi" di Banco BPM, 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 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 disposto dal Regolamento Emittenti, dal D.M. 169/2020 e dal Regolamento "Limiti al cumulo degli incarichi" disponibile sul sito *internet* della Banca

www.bancobpm.it – sezione *Corporate Governance*).

3.2.8 Cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità

Al fine delle candidature, i Soci terranno conto di quanto segue.

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 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, 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).

3.2.9 Indipendenza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti relativi all'incarico assunto, 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.

Senza pregiudizio per quanto precede, ai sensi dell'art. 14 del D.M. 169/2020, non possono assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale coloro che:

a) si trovano in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h) del D.M. 169/2020 e precisamente:

- è un "partecipante"⁴ nella Banca;
- è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, con le Società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro Presidenti, o con un "partecipante" nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:

- dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca;
- di persone che si trovano nelle situazioni indicate nella precedente lettera a) o nella lettera c) che segue;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un "partecipante" nella Banca, la Banca o Società da questa controllate.

È fatta salva la possibilità per un componente del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Banche del Gruppo Banco BPM di svolgere l'incarico di Sindaco o di Consigliere di Sorveglianza contemporaneamente in una o più Società del Gruppo.

Inoltre, i Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza contenuti nell'art. 148, comma 3, del TUF e nel D.M. 169/2020, nonché nelle previsioni contenute nelle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance⁵.

⁴ Si intende il soggetto che, detenendo una partecipazione pari almeno al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nella Banca, o che comporti il controllo o la possibilità di esercitare un'influenza notevole sulla Banca, è tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del TUB e delle relative disposizioni attuative.

⁵ La raccomandazione 9 dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance prevede quanto segue: "... Tutti i componenti dell'organo di controllo sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla raccomandazione 7 per gli amministratori ...". La raccomandazione 7 prevede a sua volta che "... Le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un amministratore sono almeno le seguenti: a) se è un azionista significativo della società; b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un amministratore esecutivo o un dipendente: - della società, di una società da essa controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo; - di un azionista significativo della società; c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale: - con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management; - con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management; d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente; e) se è stato amministratore della società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi; f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della società abbia un incarico di amministratore; g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società; h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti. L'organo di amministrazione predefinisce, almeno all'inizio del proprio mandato, i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività di cui alle precedenti lettere c) e d). Nel caso dell'amministratore che è anche

Al riguardo, ai fini della successiva valutazione della sussistenza dei requisiti di idoneità dell'esponente, si segnala che l'articolo 20.1.6 dello Statuto Sociale relativo al requisito di indipendenza degli amministratori della Banca contiene una definizione del requisito di indipendenza che concentra le citate previsioni normative e regolamentari ed è pertanto, *mutatis mutandis*, preso in considerazione anche dal Collegio Sindacale in sede di verifica in capo ai propri componenti del requisito in parola.

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 dello stesso 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 materia⁶ 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. A questo riguardo si richiama quanto segnalato in premessa.

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 nel paragrafo 3.2.2 che precede.

Infine, sulla base della già richiamata *policy* approvata dal Consiglio di Amministrazione, i candidati a rivestire la carica di Sindaci in Banco BPM non possono avere, 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 già in precedenza 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.

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 al precedente

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

⁶ Art 148, comma 1-bis, del TUF.

paragrafo 3.2.

* * *

4. 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.