



Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale

28 gennaio 2026

1. Premessa e riferimenti normativi

Il Collegio Sindacale (anche "Organo di Controllo") di Banco BPM S.p.A. ("Banco BPM" o la "Banca"), nominato dall'Assemblea dei Soci il 20 aprile 2023, in adempimento a quanto previsto dall'art. 12 del D.M. n. 169 del 23 novembre 2020, nel gennaio 2026 ha approvato il presente documento (il "Documento") volto ad identificare un profilo qualitativo (il "Profilo") ritenuto ottimale al fine di assicurare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo di Controllo in previsione del rinnovo dello stesso per gli esercizi 2026-2028. 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.

La composizione degli organi sociali assume un ruolo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza¹ e dallo Statuto sociale. La suddivisione di compiti e responsabilità all'interno dei predetti organi deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo adottato dalla banca.

In linea con quanto previsto dai principi generali delle suddette Disposizioni di Vigilanza e tenuto conto dell'attuale assetto del Gruppo Banco BPM, quale Conglomerato Finanziario:

- a) sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca, anche in qualità di capogruppo, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli;
- b) sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di controllo (quale il Collegio Sindacale nel sistema di *governance* tradizionale adottato in Banco BPM) siano presenti soggetti:
 - o pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - o dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca, anche in qualità di capogruppo;
 - o con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire allo svolgimento del ruolo affidato all'organo di controllo, anche con riferimento al governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca e del gruppo;
 - o che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
 - o che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca e del gruppo, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

* * *

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

- artt. 2397 e seguenti del Codice Civile, R.D. 16 marzo 1942, n. 262 ("cod. civ."), ove applicabili;
- Decreto Legislativo del 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, "TUB");

¹ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, come meglio dettagliato nel prosieguo del paragrafo.

- Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, "TUF");
- 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");
- 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") 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;
- Regolamento Consob adottato con Delibera 14 maggio 1999, n. 11971 ("Regolamento Emittenti");
- 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");
- 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 depositanti" ("D.M. 169/2020");
- Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche" 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) (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;
- Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza del 5 maggio 2021 in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositanti;
- Autorità Bancaria Europea ("EBA")/Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati ("ESMA"), "Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave" (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021 ("Linee Guida EBA/ESMA");
- EBA, "Orientamenti in materia di governance interna ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034" (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
- Banca Centrale Europea ("BCE"), "Guida alla verifica dei requisiti di idoneità" del dicembre 2021 ("Guida BCE");
- EBA, "Orientamenti sulle politiche e le procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio ai sensi dell'articolo 8 e del capo VI della direttiva (UE) 2015/849" (EBA/GL/2022/05) del 14 giugno 2022;
- Banca d'Italia, "Orientamenti in materia di valutazioni dei requisiti e criteri di idoneità per gli esponenti delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti" emessi da Banca d'Italia il 13 novembre 2023;
- BCE, "Supervision Newsletter – New policy for more bank board expertise on ICT and security risks" del 21 febbraio 2024;

- BCE "Guide on effective risk data aggregation and risk reporting" di maggio 2024;
- BCE, "Draft guide on governance and risk culture" del 24 luglio 2024;
- EBA, "Orientamenti sulla gestione dei rischi ambientali, sociali e di governance (rischi ESG)" (EBA/GL/2025/01) dell'8 gennaio 2025.

Si evidenzia, infine, che nel formulare le opportune raccomandazioni, si è tenuto conto, nell'ambito dell'autodisciplina, in particolare dei seguenti documenti:

- il Codice di Corporate Governance, emanato nel 2020 dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. ("Codice di Corporate Governance"), cui la Banca aderisce;
- le "Norme di comportamento del collegio sindacale delle società quotate" adottate nel 2024 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ("CNDCEC").

* * *

Nell'identificazione della composizione teorica 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 c.d. "soft law" a ciò inerente.

Ai fini del presente Documento, il Collegio ha considerato l'esperienza maturata nel corso del mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento e ha avuto altresì riguardo agli esiti dei processi di autovalutazione condotti in conformità alle Disposizioni di Vigilanza.

Il Profilo è messo a disposizione dei Soci della Banca mediante pubblicazione sul sito internet www.gruppo.bancobpm.it – sezione Corporate Governance in tempo utile per la presentazione delle candidature a Sindaco effettivo e Sindaco supplente ai fini della nomina del Collegio Sindacale ai sensi delle pertinenti disposizioni statutarie, della normativa di riferimento e nel rispetto delle previsioni in materia di equilibrio tra i generi², affinché i medesimi Soci possano tenere conto dei requisiti richiesti e del Profilo collettivo dell'Organo di Controllo ritenuto ottimale. I profili professionali dei Sindaci attualmente in carica sono disponibili nel sito internet www.gruppo.bancobpm.it – sezione Corporate Governance.

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.

² Il TUF all'art. 148, comma 1-bis, prevede che "L'atto costitutivo della società stabilisce, inoltre, che il riparto dei membri di cui al comma 1 sia effettuato in modo che il genere meno rappresentato ottenga almeno due quinti dei membri effettivi del collegio sindacale". Lo Statuto sociale della Banca all'articolo 33, comma 3, dispone che "La composizione del Collegio Sindacale assicura, in ossequio alla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente, l'equilibrio tra i generi.". La Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV "Composizione e nomina degli organi sociali") stabilisce che "La composizione degli organi deve riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale. [...] Con particolare riguardo alla diversità di genere, fatte salve le previsioni di legge, negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo, il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33% dei componenti dell'organo".

Ai sensi dell'art. 36.1. dello Statuto sociale, 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 Banca 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 Banca dichiara di attenersi;
- (vi) l'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca 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 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (come successivamente modificato e integrato, "D.Lgs. n. 39/2010" o "Decreto"), il Collegio Sindacale è altresì identificato con il "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile", cui il citato Decreto attribuisce, in particolare, i compiti di:

- (i) informare l'organo di amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale, dell'esito dell'attività di attestazione sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva di cui all'art. 11 del Regolamento (UE) n. 537/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, corredata da eventuali osservazioni;
- (ii) monitorare il processo di informativa finanziaria e quello riferito alla rendicontazione consolidata di sostenibilità 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 e alla rendicontazione consolidata di sostenibilità, senza violarne l'indipendenza;
- (iv) monitorare la revisione legale del Bilancio d'esercizio e del Bilancio consolidato e l'attività di attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità, 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, predispone 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

La normativa di riferimento, sopra dettagliata, richiede che, ai fini delle nomine o della sostituzione dei propri componenti, l'Organo di Controllo, per i profili ad esso applicabili:

1. identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi individuati dalla normativa, indicando e motivando il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
2. verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Il risultato dell'analisi svolta dall'Organo di Controllo deve essere messo a disposizione dei Soci in tempo utile affinché i medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

In conformità con la regolamentazione e con l'obiettivo di fornire ai Soci linee guida chiare e dettagliate per garantire che le liste di candidati presentate per il prossimo rinnovo del Collegio siano coerenti con le responsabilità loro attribuite e l'idoneità complessiva dell'Organo, il Collegio Sindacale ha provveduto quindi ad individuare il suo profilo quali-quantitativo teorico.

3.1 Idoneità complessiva del Collegio Sindacale

La composizione del Collegio Sindacale deve presentare un adeguato livello di diversificazione – in termini di competenze ed esperienze, età, genere e durata dell'incarico – al fine di:

- (i) favorire un confronto costruttivo e una dialettica interna efficace;
- (ii) promuovere la valorizzazione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche e nei processi decisionali;
- (iii) supportare in modo efficiente i processi aziendali;
- (iv) presidiare i rischi e controllare l'operato del *management*;
- (v) tenere adeguatamente conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Al fine di assicurare la “*collective suitability*” dell'Organo, il Collegio Sindacale uscente raccomanda che i candidati esprimano un *mix* equilibrato di esperienze professionali e conoscenze tecniche. È auspicata la presenza di figure professionali di eccellenza provenienti dall'ambito aziendale, ma anche dall'ambito istituzionale, dal mondo accademico, dalla consulenza o dall'esercizio della libera professione.

3.2. La composizione quantitativa

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

In sede di autovalutazione, con specifico riferimento agli aspetti legati alla composizione quantitativa dell'Organo, è emerso l'orientamento della totalità dei Sindaci effettivi di ritenere il numero dei membri effettivi e supplenti previsto dallo Statuto sociale adeguato a garantire il corretto funzionamento dell'Organo stesso.

3.3. 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, esperienze 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 di Amministrazione 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 adeguate verifiche sull'operato dei *manager*, avendo presenti i molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca, nonché in ottica del perseguimento di un successo sostenibile;
- identificare profili con un'adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo. Con specifico riferimento a tale aspetto, in sede di autovalutazione è stata rilevata la necessità di valutare, in fase di selezione dei componenti dell'Organo, gli incarichi ricoperti dai candidati, al fine di assicurare che ciascuno confermi un *time commitment* adeguato alla complessità e alle esigenze dell'incarico di Sindaco di Banco BPM;
- 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.

3.3.1. Requisiti di professionalità

Come indicato in premessa, nella definizione dei requisiti si è tenuto conto della normativa applicabile, anche regolamentare, con particolare riferimento, alle Disposizioni di Vigilanza, all'evoluzione della regolamentazione per le società quotate, alle indicazioni della Guida BCE che disciplinano i requisiti di professionalità e onorabilità degli esponenti aziendali.

Significativa attenzione è stata data altresì ai principi di autodisciplina contenuti nel Codice di *Corporate Governance*, nonché nelle Norme di Comportamento del CNDCEC.

In relazione a quanto sopra, il Collegio Sindacale ha definito la composizione ottimale in grado di assicurare la complementarità dei suoi esponenti per quanto riguarda le esperienze professionali e le competenze maturate.

Il Collegio Sindacale raccomanda 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 è esposto, tenuto conto di studi, formazione, caratteristiche delle posizioni ricoperte.

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dallo Statuto sociale e dalla normativa *pro tempore* vigente (in particolare, dall'art. 26 del TUB e dall'art. 148 del TUF, nonché dal D.M. 162/2000 e dal D.M. 169/2020).

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 tre anni.

Il Presidente del Collegio Sindacale deve:

- (i) essere iscritto nel Registro dei revisori legali ed aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a cinque anni, o
- (ii) aver esercitato, anche alternativamente, le attività previste per gli altri componenti del Collegio Sindacale dalla normativa vigente (come descritte nel seguito) per un periodo non inferiore a cinque 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, 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.

3.3.2. Criteri di competenza

Significativa attenzione è stata posta alla normativa, anche regolamentare, di riferimento, alle Disposizioni di Vigilanza, alla regolamentazione per le società quotate (ivi inclusa quella del Codice di *Corporate Governance*), nonché alle indicazioni contenute nelle Linee Guida EBA/ESMA e nella Guida BCE.

In relazione a quanto sopra delineato, 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 della Banca e del Gruppo Banco BPM, quale Conglomerato Finanziario – 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 ruoli di adeguata *seniority* nell'ambito aziendale, nell'ambito istituzionale, nel mondo accademico, nell'esercizio della libera professione o della consulenza.

Emerge un richiamo all'importanza della presenza in Collegio Sindacale di profili con pregressa esperienza maturata in ruoli all'interno di organi societari di società finanziarie quotate per almeno un triennio di mandato.

In questo contesto, vista l'analisi approfondita condotta dal Collegio Sindacale uscente, al fine di garantire l'idoneità complessiva dell'Organo di prossima nomina, si raccomanda che i candidati al ruolo di Sindaco siano in possesso preferibilmente di una o più delle seguenti competenze/esperienze rivenienti dal D.M. 169/2020:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica.

Fermo quanto sopra previsto, assumono altresì rilievo le seguenti competenze ed esperienze aventi ad oggetto:

- in generale la materia della sostenibilità e dell'informativa non finanziaria ed 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 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 banche e/o società finanziarie quotate o di dimensioni e complessità comparabili a quelle di Banco BPM.

Con riferimento alla carica di Presidente del Collegio Sindacale potranno inoltre essere valutati i seguenti ulteriori requisiti: esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione delle risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori dell'Organo di Controllo, 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.

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 *curricula vitae* e nell'ulteriore documentazione prodotta a supporto della candidatura.

3.3.3. Requisiti attitudinali

In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, si raccomanda che siano opportunamente considerate nella selezione delle candidature anche le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (cc.dd. "soft skills") indicate dalle Linee Guida EBA/ESMA come qualificanti per il ruolo di membro dell'Organo di Controllo di Banco BPM.

In ottica di delineare il profilo atteso del futuro Sindaco di Banco BPM, il Collegio Sindacale uscente ha ritenuto di attribuire rilevanza e centralità alle caratteristiche di seguito indicate:

- **Indipendenza di pensiero:** approccio obiettivo e basato sulle evidenze, capacità di fare *challenge* costruttivo al *management*; sicurezza nell'illustrare i propri punti di vista e prendere autonomamente una posizione;
- **Gravitas:** autorevolezza e abilità dell'individuo nel guadagnarsi rispetto e costruire rapporti fiduciari con gli interlocutori; equilibrio tra competenze tecniche ed empatia;
- **Credibilità:** ottima reputazione e riconoscibilità tra i principali interlocutori della *business community*, incluse le Istituzioni;
- **Dedizione e impegno:** comprensione delle responsabilità implicite del ruolo e del conseguente impegno richiesto; volontà di dedicare tempo ed energia con costanza;
- **Capacità di lavoro in team:** naturale inclinazione a lavorare in squadra adattandosi a contesti e interlocutori diversi per *background*, *seniority* e ruoli ricoperti; capacità di ascolto; capacità di favorire il consenso per supportare decisioni strategiche; capacità di gestione di situazione di conflitto mantenendo relazioni costruttive.

3.3.4. 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.

3.3.5. 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 sulla buona reputazione, sull'onestà, sull'integrità e sulla 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.

3.3.6. 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 2023-2025 si sono tenute in media n. 32 riunioni del Collegio Sindacale, n. 20 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 20 riunioni del Comitato Controllo Interno e Rischi, n. 22 riunioni del Comitato Nomine, n. 6 riunioni del Comitato Parti Correlate, n. 19 riunioni del Comitato Remunerazioni e n. 14 riunioni del Comitato Sostenibilità (costituito in data 26 aprile 2023).

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 – tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto – nonché ai trasferimenti 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 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 stesse³, ad eccezione di eventuali riunioni straordinarie o di circostanze eccezionali⁴.

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 Assemblee⁵ 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 Banco BPM), 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 accettino 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 da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, sintetizzata nella seguente tabella:

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

Il Collegio Sindacale uscente, tenuto conto dell'attuale configurazione del Gruppo e delle caratteristiche della Banca, anche in qualità di capogruppo – in termini di dimensione, livello di complessità operativa, perimetro di attività e dei rischi connessi nonché dei mercati di riferimento – nonché in considerazione delle risultanze del processo di autovalutazione condotto con riferimento all'esercizio 2025, raccomanda ai Soci di accertare preventivamente per ciascun candidato la disponibilità di tempo necessaria allo svolgimento dell'incarico.

3.3.7. 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'art. 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.

³ Viene tuttavia assicurata la possibilità di partecipare alle riunioni in videoconferenza o audioconferenza in conformità a quanto previsto dallo Statuto sociale e dal Regolamento del Collegio Sindacale di Banco BPM.

⁴ Come verificatosi nel periodo di emergenza sanitaria a causa della pandemia da Covid-19.

⁵ Un'Assemblea per ciascun esercizio del biennio 2023-2024 e due nel 2025.

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 CRD e nel "Regolamento Limiti al cumulo degli incarichi" di Banco BPM.

In particolare, ai sensi dell'art. 91 della CRD, 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 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.gruppo.bancobpm.it – sezione Corporate Governance).

3.3.8. Cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità

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

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 od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od 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 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).

3.3.9. Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

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'art. 13, comma 1, lettere b), g) e h) del D.M. 169/2020 e precisamente:
- è un "partecipante"⁶ 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

⁶ 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.

di fatto, parente o affine entro il quarto grado:

- dei responsabili delle principali funzioni aziendali⁷ 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 di 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 Governance⁸.

Al riguardo, ai fini della successiva valutazione della sussistenza dei requisiti di idoneità dell'esponente, si segnala che l'art. 33.4. dello Statuto sociale prescrive che, fermo quanto ulteriormente previsto dalla normativa *pro tempore* vigente, i Sindaci devono possedere i requisiti di indipendenza previsti per gli amministratori indipendenti dall'art. 20.1.6. dello stesso Statuto. Quest'ultimo articolo 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. In conformità a tale previsione statutaria non si considera, ad esempio, indipendente un Sindaco che abbia rivestito l'incarico nella Banca, ovvero abbia ricoperto incarichi direttivi presso la stessa, per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi.

In conformità ai citati artt. 33.4. e 20.1.6. dello Statuto sociale e nel rispetto delle best

⁷ Ai sensi del D.M. 169/2020, si intendono: i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna, come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'art. 53 del TUB, e il dirigente preposto alla gestione finanziaria della Banca (*Chief Financial Officer*), nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'art. 154-bis del TUF.

⁸ 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 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 ...".

practices, in sede di verifica in capo ai componenti del Collegio del requisito in parola si applicano i criteri quantitativi e/o qualitativi individuati in via generale con delibera consiliare come idonei a determinare la significatività dei rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, sopra indicati.

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. Tutti gli esponenti sono inoltre tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del D.M. 169/2020 e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficino in concreto la loro autonomia di giudizio.

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 e che possano costituire un potenziale rischio per la Banca anche sotto il profilo reputazionale.

Fermo restando quanto sopra, si precisa che il Gruppo Banco BPM si è dotato di presìdi specifici volti alla prevenzione e alla mitigazione di possibili conflitti di interesse ai sensi della normativa vigente e degli orientamenti delle Autorità di Vigilanza.

3.3.10. Linee guida in materia di diversità

Fermo restando quanto previsto dalla normativa, anche 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 idoneo 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 materia⁹ in base alla quale al genere meno rappresentato va riservata per sei mandati consecutivi¹⁰ una quota pari almeno a due quinti dei Sindaci effettivi eletti. A questo riguardo si richiama quanto segnalato in premessa.

Alla luce dell'attuale contesto normativo di riferimento, almeno n. 2 componenti effettivi del Collegio dovranno appartenere al genere meno rappresentato. In conformità allo Statuto sociale, al fine di assicurare una composizione dell'Organo di Controllo che rispetti tale previsione in materia di equilibrio tra i generi, le liste presentate dai Soci che, considerando entrambe le sezioni (una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e una per i candidati alla carica di Sindaco supplente), presentano un numero di candidati pari o superiore a n. 3, dovranno includere, tanto nella sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi quanto in quella relativa ai Sindaci supplenti, candidati di genere diverso.

Le Disposizioni di Vigilanza indicano inoltre come "buona prassi" che *"le cariche di presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, presidente dell'organo con funzione di controllo, di amministratore delegato e di direttore generale non siano*

⁹ Art. 148, comma 1-bis, del TUF.

¹⁰ In ottemperanza alle disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la parità di accesso agli organi delle società quotate in mercati regolamentati, e, in particolare, alle modifiche all'art. 148 del TUF introdotte dall'art. 1, commi 302 e 304, della Legge n. 160 del 27 dicembre 2019, è stato previsto che – a decorrere dal primo rinnovo degli organi delle società quotate successivo alla data di entrata in vigore della Legge (che per Banco BPM si è avuto con l'Assemblea dei Soci del 4 aprile 2020) — sia riservato al genere meno rappresentato per sei mandati consecutivi una quota pari almeno a due quinti dei sindaci effettivi eletti.

ricoperte da esponenti dello stesso genere"¹¹.

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.

4. Induction e formazione

In Banco BPM è attivo un piano di *training* e di *induction* 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 di nuovi Consiglieri/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.

¹¹ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte Prima – Recepimento in Italia della CRD IV, Titolo IV – Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi, Capitolo 1 – Governo societario, Sezione IV – Composizione e nomina degli organi sociali, Paragrafo 2. Linee applicative – 2.1 Composizione degli organi collegiali – Punto c.).