



**Orientamenti
del Collegio Sindacale
di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
agli Azionisti sulla dimensione e composizione
del nuovo Collegio Sindacale**

6 Febbraio 2023



*Orientamenti del Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. agli Azionisti sulla
dimensione e composizione del nuovo Collegio Sindacale*

Il mandato del Collegio Sindacale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**BMPS**” o “**Banca**”) attualmente in carica scade con l’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022. In tale occasione l’Assemblea sarà chiamata a nominare un nuovo Collegio Sindacale secondo le modalità previste dallo Statuto e dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Questo documento è predisposto dal Collegio uscente e ha l’obiettivo di richiamare l’attenzione dell’Azionista sulle principali previsioni riguardanti i requisiti e la composizione del nuovo Collegio Sindacale, per favorire la migliore selezione dei candidati e la migliore composizione dell’Organo.



Ruolo e compiti del Collegio Sindacale

Lo Statuto della Banca prevede che il Collegio Sindacale sia composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti in possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa, con un mandato della durata di tre esercizi.

Nel modello di *governance* tradizionale adottato da BMPS il Collegio Sindacale, anche nella veste di “Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile” di cui al D.lgs. 39/2010, è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno ed è chiamato a svolgere attività di monitoraggio e vigilanza, in particolare:

- sull’osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sull’adeguatezza del processo di informativa finanziaria;
- sul funzionamento e sull’affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Management;
- sull’adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema di controlli e l’adeguato coordinamento delle stesse.

È chiamato inoltre a:

- svolgere periodiche riunioni con la società di revisione contabile ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per un reciproco scambio di informazioni rilevanti per l’espletamento delle proprie funzioni, nel rispetto delle specifiche responsabilità e dei rispettivi compiti, nonché per la valutazione dell’adeguatezza e della funzionalità dell’assetto contabile;
- operare, in qualità di Organo di controllo della Capogruppo, in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle Controllate;
- confrontarsi periodicamente con l’Organismo di Vigilanza 231/2001 (“**OdV231**”). Si precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, in data 25 maggio 2012, ha deliberato la costituzione di un OdV 231, distinto dal Collegio Sindacale, con compiti di vigilanza sull’efficacia, adeguatezza, mantenimento e aggiornamento nel tempo del Modello 231/2001 adottato da BMPS. Tale decisione è stata confermata, da ultimo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2020;
- svolgere un’attività di monitoraggio sull’osservanza dell’attuale normativa in materia di aiuti di Stato, a cui la Banca si deve attenere.



Premessa sulla normativa di riferimento

Si ritiene utile richiamare di seguito - per completezza informativa - la disciplina nazionale ed europea applicabile in materia, in quanto è stato ritenuto essenziale che, in aggiunta alle disposizioni, anche i principi negli stessi contenuti siano rispecchiati nelle liste:

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, “TUB”);
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, “TUF”) e Regolamento Emittenti Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificati;
- Banca d’Italia, Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) e in materia di sistema dei controlli interni (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 2), nonché le ulteriori disposizioni di Banca d’Italia tempo per tempo vigenti in materia di valutazione dell’idoneità degli esponenti di banche;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV) e Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (CRR), entrambi come successivamente modificati e integrati¹;
- Art. 2397 e seguenti del Codice Civile, R.D. 16 marzo 1942, n. 262;
- Art. 36 del Decreto Legge del 6 dicembre 2011, n. 201 recante «Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici» (c.d. Salva Italia) convertito, con modificazioni, dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. *Interlocking Directorship*);
- EBA *guidelines* in materia di *internal governance* (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
- EBA/ESMA *joint guidelines* in materia di verifica della idoneità dei componenti degli organi di supervisione strategica, controllo e gestione (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021 (Linee Guida EBA/ESMA);
- BCE, guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel dicembre 2021 (Guida BCE);
- Decreto Ministeriale n. 162 del 30 marzo 2000 afferente al «Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di onorabilità e professionalità dei membri del Collegio Sindacale delle società quotate da emanare in base all’art. 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58» (“D.M. 162/2000”);
- EBA, «*Guidelines on policies and procedures in relation to compliance management and the role and responsibilities of the*

¹ Come modificati rispettivamente dalla Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (CRD V) e dal Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (CRR II).



AML/CFT *Compliance Officer under Article 8 and Chapter VI of Directive (EU) 2015/849*» (EBA/GL/2022/05) del 14 giugno 2022;

- Ministero dell'Economia e delle Finanze, Decreto 23 novembre 2020, n. 169 sul regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche ("D.M. 169/2020");
- Banca d'Italia, Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti delle banche, 5 maggio 2021.



Nel formulare i presenti Orientamenti **si è tenuto conto**, nel contesto dell'autodisciplina, in particolare dei seguenti documenti:

- Codice di *Corporate Governance*, emanato nel 2020 dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., cui la Banca aderisce;
- Norme di comportamento del Collegio Sindacale delle società quotate, adottate nel 2018 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;

avendo altresì tenuto conto:

- delle risultanze dell'Autovalutazione riferita all'esercizio 2022;
- del sistema di *governance* adottato dalla Banca e del modello di *business* del Gruppo che è focalizzato su attività ad elevata specializzazione, quali ad esempio *Wealth Management*, *Credito*, *Corporate & Investment Banking* e *Leasing*;
- del particolare impegno che l'attività di monitoraggio e vigilanza richiederà al Collegio durante il prossimo mandato, essendo l'attività di BMPS focalizzata sul proseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2022-2026, il rispetto degli impegni con l'Europa e la gestione dei rischi legali straordinari.



Il Collegio Sindacale fornisce agli Azionisti i propri Orientamenti sui requisiti richiesti a ciascuno dei suoi componenti, nonché sulla composizione collettiva dell'Organo in termini di equilibrio e complementarità tra le esperienze e le competenze dei suoi membri, tale da consentire al Collegio Sindacale stesso la comprensione delle aree di *business* e dei rischi ai quali il Gruppo BMPS è esposto e di svolgere il proprio ruolo in maniera ottimale.

Nel formulare i propri Orientamenti, il Collegio Sindacale osserva:

che l'attuale numero di 3 componenti previsto dallo Statuto è da ritenersi adeguato a garantire il corretto funzionamento dell'Organo di Controllo anche tenuto conto che il riassetto della struttura del Gruppo, realizzato attraverso la riduzione dell'organico, ha mantenuto comunque sostanzialmente inalterata l'operatività delle Funzioni di controllo;

auspica che:

la nomina del nuovo Collegio Sindacale consideri la conferma degli attuali componenti, per garantire stabilità e continuità d'azione alle attività dell'Organo soprattutto in questa fase di cambiamento della Banca e in relazione alle sfide che la stessa dovrà affrontare, tenuto conto che il Collegio nella sua composizione attuale ha:

- acquisito un'approfondita conoscenza dell'organizzazione e del *business* della Banca;
- mostrato un adeguato bilanciamento nella sua composizione in relazione alle complessità del *business* della Banca;
- svolto adeguatamente e con efficacia il ruolo di controllo e monitoraggio delle attività durante tutto il suo mandato.



Il Collegio Sindacale sottolinea che i candidati Sindaci devono essere in possesso:

oltre ai requisiti di:

- **onorabilità** previsti dalla normativa vigente, considerando anche le situazioni che comporterebbero la loro sospensione dell'incarico ai sensi del D.M. 161/1998.
- **correttezza** in coerenza con quanto previsto dal D.M. 169/2020, dalle Linee Guida EBA/ESMA e dalla Guida BCE, ed in particolare i Soci terranno conto, tra l'altro, delle fattispecie previste dall'art. 4 e dei criteri di cui all'art. 5 del D.M. 169/2020;
- **indipendenza**, prestando attenzione alle situazioni che potrebbero creare conflitti di interesse e potenzialmente ostacolare la loro autonomia di giudizio in linea con gli orientamenti espressi dalla BCE e alle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2399, comma 1, del codice civile, dall'art. 148, comma 3, del TUF, dagli articoli 14 e 15 del D.M. 169/2020 e dal Codice di *Corporate Governance*;

dei requisiti di professionalità e criteri di competenza previsti dalla normativa vigente (*i.e.* l'art. 26 del TUB, D.M.169/2020 ed il D.M. 162/2000) ed in particolare che:

- il Presidente del Collegio Sindacale deve essere iscritto nel Registro dei revisori legali e avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a cinque anni;
- almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali e avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- i Sindaci privi di tali requisiti devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di: attività di revisione legale; attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali di adeguata dimensione [quotate o di dimensioni/complessità assimilabili a quella della Banca]; ovvero attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie, creditizie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività della Banca; ovvero funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività della Banca, purché l'ente abbia una dimensione e complessità comparabile a quella della Banca;
- i Sindaci devono essere rappresentati da figure che, oltre a rispettare la diversità di genere, portino un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Collegio;
- si ricorda inoltre il necessario rispetto della normativa vigente, la quale prevede che: a) al genere meno rappresentato siano riservati almeno 2/5 del totale dei Sindaci eletti, con arrotondamento all'unità



inferiore per i Collegi che sono composti da 3 componenti effettivi, come quello di BMPS e b) la diversità di genere sia assicurata anche tra i Sindaci supplenti.

- a riguardo si ricordano in generale i benefici che possono derivare dalla presenza in Collegio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.



Raccomanda inoltre che in considerazione della complessità dell'incarico la figura del Presidente dovrebbe:

- possedere ampia e indiscussa esperienza professionale nell'ambito dell'attività della Revisione Contabile o di Commercialista, acquisita operando in primarie società internazionali o studi professionali di elevata qualifica e *standing*;
- aver affrontato negli incarichi ricoperti tutte le tematiche riguardanti sia gli aspetti societari, che fiscali, che amministrativi per gruppi o società di importanza rilevante, operanti nel settore pubblico e/o privato;
- aver ricoperto il ruolo di Presidente di Collegi Sindacali in gruppi o società di importanza rilevante, preferibilmente quotate, e assoggettate al controllo delle Autorità di Vigilanza, avendo avuto modo di acquisire una significativa esperienza in materia di controlli e di conformità alle disposizioni normative che regolano l'attività di tali gruppi o società.

Raccomanda inoltre che ciascun candidato Sindaco effettivo o Sindaco supplente dovrebbe in particolare:

- possedere un'adeguata *seniority*, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico;
- avere maturato esperienze nell'ambito di Collegi Sindacali di società, di adeguate dimensioni e complessità;
- possedere o essere in grado di acquisire rapidamente, attraverso opportune attività di *induction*, le conoscenze necessarie a comprendere l'attività del Gruppo BMPS e i rischi a cui è sottoposto per esercitare adeguatamente la funzione di controllo propria del ruolo;
- possedere mentalità e visione internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza della lingua inglese per consentire una corretta comprensione ed espressione, anche ai fini dei rapporti e delle relazioni con l'Autorità di Vigilanza Europea;
- essere in possesso di almeno quattro delle seguenti competenze/esperienze: conoscenza dei *business* bancari in cui opera BMPS; competenze tecniche in ambito giuridico; di lettura e interpretazione di relazioni finanziarie, societarie, di regolamentazione, di *governance* e assetti organizzativi nelle banche; di governo dei rischi e sistemi di controllo; di *compliance* e *audit* interno; di processi contabili; di bilancio di esercizio e consolidato; di revisione legale; conoscenze nell'ambito di sistemi informatici e relativi rischi ICT e della sicurezza informatica/*cybersecurity*.

Può risultare qualificante che almeno uno dei componenti il Collegio Sindacale possieda, per l'importanza che tali temi stanno assumendo, conoscenze dei processi di trasformazione digitale e delle



tematiche ESG;

- possedere intelligenza sociale e idonee caratteristiche personali, tra cui capacità di relazione a tutti i livelli, senso di responsabilità, equilibrio nella ricerca del consenso, capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo, capacità di lavorare in *team*, capacità di interazione con il *management*;
- avere preventivamente verificato l'insussistenza di cause di incompatibilità, incluso il divieto di c.d. *interlocking directorship*;
- avere la disponibilità di tempo sufficiente da dedicare allo svolgimento diligente dei propri compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e di controllo di altre società, sia dell'impegno richiesto da ulteriori attività lavorative e professionali svolte, garantendo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti per i Sindaci dal D.M. 169/2020 e dalle disposizioni del Regolamento CONSOB n. 11971/99.



Si segnala che, con riguardo alla specifica realtà di BMPS, in ciascun esercizio del triennio 2020-2022 si sono tenute in media n. 60 riunioni del Collegio Sindacale, n. 24 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 24 riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità, n. 14 riunioni del Comitato Nomine, n. 14 riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e n. 15 riunioni del Comitato Remunerazione.

Per completezza si segnala che, per l'esercizio 2022, si sono tenute n. 56 riunioni del Collegio Sindacale, n. 25 riunioni del Consiglio di Amministrazione, n. 24 riunioni del Comitato Rischi e Sostenibilità, n. 17 riunioni del Comitato Nomine, n. 12 riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e n. 18 riunioni del Comitato Remunerazione.

Tutti i membri del Collegio Sindacale hanno partecipato alla totalità delle riunioni dell'Organo di Controllo, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Rischi e Sostenibilità e alle Assemblee e, tramite il Presidente o il Sindaco da questi designato, alle adunanze dei Comitati endoconsiliari.



Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto, nonché degli eventuali tempi di trasferimento dal proprio domicilio alla sede delle riunioni ordinarie che per il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione si svolgono di norma a Siena.

Inoltre, occorre considerare l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicate all'*induction* e alla formazione ricorrente da tenersi nel corso dell'anno. In considerazione di quanto sopra illustrato e delle evidenze dell'ultimo triennio, il Collegio ha stimato il tempo minimo necessario per un corretto svolgimento dell'incarico a regime - considerando che nel primo anno sarà richiesto agli eventuali nuovi componenti un impegno maggiore per raggiungere una adeguata conoscenza della Banca - rispettivamente in n. 120/130 giorni/anno per il Presidente e in n. 80/90 giorni/anno per ogni Sindaco effettivo.

A questo proposito sottolinea:

che l'attuale remunerazione prevista per l'incarico risulta disallineata nel raffronto con altre istituzioni comparabili e non rispondente all'elevato impegno di tempo richiesto per espletarlo adeguatamente e, più in generale, potrebbe non contribuire a favorire l'attrattività della Banca per le migliori professionalità.



Si ricorda altresì che ai Sindaci eletti sarà richiesto di compilare i questionari “*Fit & Proper*”, come disposto dalla “Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e di onorabilità” (“*Guide to fit and proper assessment*”) della BCE, da trasmettere alla Banca immediatamente dopo la nomina ai fini della verifica dell’idoneità a ricoprire l’incarico.

Infine, si evidenzia che in BMPS viene regolarmente attivato un piano di *training* e di *induction* per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, comprendente sia sessioni finalizzate ad agevolare l’inserimento di nuovi Consiglieri/Sindaci, anche per quelli eventualmente nominati nel corso del mandato, che sessioni di formazione permanente che consentono di conservare le competenze tecniche necessarie e accrescere nel contempo la consapevolezza nel ruolo.

Qualora ritenuto opportuno viene altresì attivato il ricorso a formazione presso fornitori esterni, ivi comprese Associazioni di categoria, utile ad accrescere abilità e competenze dei componenti del Collegio Sindacale in termini di adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera la Banca, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi, oltre al quadro normativo, anche autoregolamentare, di riferimento.