



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

Documento di fine mandato del Collegio Sindacale della Fondazione Compagnia di San Paolo

Considerazioni del Collegio Sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018*.

1. Premessa - Le *Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018* e scopo del documento
2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge
3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale
4. Le attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto
5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale
6. Conclusioni



Considerazioni del Collegio Sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018* come richiamato dal convegno ACRI del Novembre 2022.

1. Premessa - *Le Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018* e scopo del documento

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale della Fondazione Compagnia di San Paolo, attualmente in carica, scadrà alla data del Consiglio Generale convocato per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. Il nuovo Consiglio Generale nella seduta di insediamento, su proposta del Presidente, sarà quindi chiamato a nominare un nuovo Organo di controllo.

In base a quanto previsto dal punto Q.1.6. delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018* (nel seguito le "*Norme di comportamento*"), è "*opportuno che il collegio sindacale uscente, prima della scadenza del proprio incarico, riassuma in un apposito documento le attività espletate dal collegio sindacale, precisando il numero di riunioni e la loro durata media, nonché il tempo richiesto per ciascuna delle attività espletate e le risorse professionali impiegate*". Tale invito è stato ripreso da ACRI nel convegno del novembre 2022, dedicato all'attività di controllo.

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale in carica in conformità all'indicazione sopra richiamata e con l'obiettivo di favorire la conoscenza di un quadro esaustivo delle attività che l'Organo di controllo della Fondazione è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie per l'espletamento dell'incarico.

In effetti, con riferimento al profilo della professionalità, la Norma di Comportamento Q.1.2. prevede che "*La composizione del collegio dovrebbe essere adeguata alle caratteristiche dell'ente*" e che "*in sede di presentazione delle candidature siano valutate le caratteristiche professionali, di esperienza e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'ente, alla complessità e alla specificità del settore di attività in cui esso opera, nonché alle dimensioni del Collegio Sindacale*".

Con riguardo poi all'aspetto della remunerazione, la Norma di Comportamento Q.1.6. Dispone che "*La determinazione del compenso dei componenti del Collegio Sindacale deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla complessità e all'onerosità di ciascun incarico, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dell'ente, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, andrà data all'impegno profuso nella propria attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari*".

2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge

Il Collegio Sindacale delle Fondazioni è equiparato in quanto ad attribuzioni e doveri di vigilanza al Collegio Sindacale delle Società per azioni sia a livello normativo, sia dallo Statuto attualmente in essere.

Le Fondazioni di origine bancaria sono altresì realtà vigilate dal MEF.



3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

Tenuto conto del settore in cui opera la Fondazione, dell'organizzazione, nonché della dimensione e della articolazione del Gruppo che fa capo alla Fondazione stessa, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- Principi, norme e regole relativi alle Fondazioni di origine bancaria,
- Linee guida Acri,
- Normativa in tema di società per azioni e di realtà vigilate,
- Normativa in tema di enti non profit e di enti del Terzo Settore,
- Normativa in tema di D. Lgs. 231/2001,
- Processi contabili specifici di formazione del Bilancio d'esercizio,
- Valutazioni economiche e finanziarie,
- Processo e valutazioni per l'*impairment test* calato sulla realtà specifica,
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno,
- *Internal audit*,
- *Compliance*,
- Revisione legale.

Essenziali appaiono in particolare le competenze e le esperienze sia nell'ambito del mondo del non profit sia in realtà vigilate. È inoltre opportuno che il Collegio nel proprio ambito disponga di competenze specifiche nelle aree sopra indicate, anche su basi complementari. Risulta rilevante la circostanza che i componenti dell'Organo di controllo abbiano formazioni differenti e che congiuntamente coprano le aree di competenza in oggetto.

In base all'attività di autovalutazione svolta alla fine del mandato, il Collegio Sindacale in carica ha riscontrato di essere in possesso delle competenze sopra richiamate.

Il Collegio ha inoltre riscontrato che, ai fini dell'esecuzione dei compiti a esso demandati, un importante elemento di efficienza ed efficacia della propria azione è costituito dalla elevata complementarità della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente. Ciò assicura una funzionale e completa copertura dei vari temi che il Collegio è chiamato a presidiare e si traduce in un proficuo lavoro che consente, tra l'altro, l'arricchimento professionale di ciascun componente del Collegio.

Il Collegio ha inoltre valutato positivamente la propria composizione in termini di diversità di genere, di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa.

In ultimo, come evidenziato dalla Tabella di cui al punto 4.2, che riporta in termini orari l'impegno annuo di ciascun componente, senza tener conto del lavoro di preparazione, risulta indispensabile che i membri del Collegio Sindacale dispongano del tempo necessario per adempiere in modo completo ai propri doveri di vigilanza.

In sintesi, si ritiene che i membri del Collegio:

- partecipino a tutte le riunioni della *Governance* onde vigilare sul rispetto delle norme di Legge e di Statuto e sui principi di corretta amministrazione;
- articolino le proprie riunioni secondo un ampio piano di lavoro che permetta lo svolgimento dell'attività di vigilanza tramite scambi di flussi informativi periodici con gli altri organi di controllo;



- operino il presidio delle tematiche di legalità nonché la vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo tramite scambi di informativa periodici con gli organi e le funzioni apicali e il monitoraggio di processi e procedure;
- vigilino sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo contabile tramite periodici scambi di informazioni con le funzioni preposte e la Società di revisione.

Sarà altresì necessario leggere e analizzare con attenzione la documentazione prodotta prima delle riunioni della *Governance*, dedicare del tempo a scambi di informazioni e confronti informali, nonché al perfezionamento dei verbali dell'Organo di controllo.

4. Le attività del Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto

4.1. Le principali aree e le relative attività espletate dal Collegio Sindacale sono state le seguenti:

(i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto:

- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato di Gestione, del Comitato nomine e della Commissione statuto tramite il proprio Presidente;
- partecipazione a tutte le adunanze del Consiglio Generale e del Comitato di Gestione;
- incontri specifici con la funzione di *Internal Audit* e con l'Organismo di Vigilanza e con la Direzione *Operations*;
- approfondimenti eventuali.

(ii) Vigilanza sull'osservanza delle normative interne

- riunioni periodiche per monitorare lo svolgimento dei processi e l'attuazione delle procedure.

(iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione

- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato di Gestione e del Consiglio Generale (cfr. tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni operative per approfondimenti in ordine a operazioni rilevanti;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iv) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo:

- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato di Gestione e del Consiglio Generale (cfr. tabella che segue);
- approfondimenti in riunioni specifiche con la Direzione *Operations*;
- riunioni specifiche con il Segretario Generale;
- riunioni specifiche con le funzioni Audit e con il Chief Financial Officer (CFO);
- riunioni con Società di revisione, Organismo di Vigilanza ai sensi Decreto Legislativo n. 231/2001 (ODV), RSPP, medico competente.



(v) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi:

- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato di Gestione;
- incontri trimestrali con il Responsabile *Internal Audit*;
- incontri trimestrali con l'ODV, con il CFO, con la funzione amministrativa e la Direzione *Operations*;
- ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(vi) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile:

- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato di Gestione;
- incontri periodici con il CFO e la sua struttura e con la funzione amministrativa;
- incontri periodici con la Società di revisione.

(vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti:

- incontri trimestrali con il *team* di revisione, e incontri ravvicinati in fase di interim e *final* per comprendere il Piano di lavoro, l'esecuzione delle varie fasi, le decisioni sull'approccio di revisione basato sui sistemi di controllo;
- discussioni con la Società di revisione in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti;
- disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

4.2. In base a quanto previsto dalle norme vigenti e dallo Statuto i Sindaci sono tenuti a partecipare alle riunioni del Comitato di Gestione e del Consiglio Generale.

Tali norme e indicazioni sono state pienamente rispettate dal Collegio Sindacale nel corso dei due mandati quadriennali.

La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato negli ultimi quattro anni interi di mandato e la durata media di dette riunioni.

Riunioni	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022		Anno 2023	
	Durata media h	Numero	Durata media h	Numero	Durata media h	Numero	Durata media h	Numero
Collegio Sindacale	2,15	17	2,20	12	2,15	13	2,20	16
Comitato di Gestione	3,15	19	3,10	18	3,15	20	3,10	17
Consiglio Generale	3,5	6	2,40	8	2,50	8	2,15	10
Totali	118	42	101	38	111	41	110	43



Dalla Tabella sopra riportata risulta un impegno medio annuale di circa 110 ore.

Alla durata media delle riunioni evidenziata nella Tabella, va aggiunto il tempo dedicato dai Sindaci per la preparazione delle riunioni, che - ancorché non analiticamente quantificabile - rappresenta una componente significativa che include il tempo dedicato alla pianificazione delle riunioni, all'analisi e lettura dei relativi verbali, alla redazione delle relazioni dell'Organo di controllo, agli scambi di corrispondenza e colloqui con i funzionari apicali; tale impegno risulta almeno pari a quello in presenza.

L'impegno medio annuale dei Sindaci effettivi risulta di conseguenza pari a circa 220 ore.

Il Presidente del Collegio, partecipando altresì alle riunioni di alcune Commissioni e Comitati per assicurare il controllo di legalità, incorre in un ulteriore impegno, quantificato in 21 ore nell'anno 2023, da raddoppiare per i lavori di preparazione, ammontando quindi a un totale di circa 42 ore.

L'impegno medio annuale del Presidente del Collegio risulta pari a 262 ore.

4.3. L'approccio.

Lo stile di lavoro è stato caratterizzato da un'attitudine dinamica, volta a individuare insieme agli Organi e alla Struttura le migliori modalità operative e di *Governance* per assicurare la corretta gestione della Fondazione.

Questo Collegio, da sempre convinto dell'importanza di una vigilanza collaborativa e non contrappositiva, ha abbracciato un approccio proattivo, pragmatico e orientato al *problem solving*, che ha trovato naturale strumento nel dialogo con la struttura e la *Governance*, favorendo così la creazione di flussi informativi biunivoci, nel rispetto e in ottemperanza ai rispettivi ruoli, che hanno permesso una crescita professionale sinergica del Collegio e della Fondazione, valorizzando altresì il ruolo dell'Organo di vigilanza in un'architettura che lo pone all'apice della struttura dei controlli.

5. Remunerazione del Collegio Sindacale

A fronte delle attività descritte nei paragrafi che precedono, il compenso annuo di ciascun Sindaco effettivo, deliberato dal Consiglio Generale è ritenuto coerente con l'attività svolta.

6. Conclusioni

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la Fondazione (ii) la complessità della relativa organizzazione nonché (iii) la dimensione del Gruppo di riferimento, si ritiene auspicabile che il nuovo Organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate al precedente paragrafo 3. con un mix di competenze ben bilanciato e distribuito tra i diversi componenti dell'Organo di controllo, accompagnato da una appropriata conoscenza delle regole di



funzionamento degli enti in oggetto e di realtà vigilate con conseguente disponibilità di tempo adeguata a svolgere compiutamente l'attività di vigilanza sopra descritta.

Il Collegio attuale risulta composto da membri dotati di competenze sinergiche che coprono tutte le fattispecie evidenziate ma, in particolare, i tre membri, esperti di non profit, hanno altresì maturato significative esperienze nel campo delle società quotate in borsa e nel settore bancario finanziario ed hanno dedicato tempo ed energie all'espletamento dell'incarico, come emerge dalla Tabella sopra riportata al paragrafo 4.2.

Dal punto di vista della remunerazione, il Collegio uscente ritiene adeguati i compensi riconosciuti ai componenti dell'Organo di controllo.

Per completezza di informazione si rimanda ai testi delle Norme Q.1.2. E Q.1.6. Tratti dalle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società vigilate del CNDCEC del 26 aprile 2018.

Infine, il Collegio Sindacale uscente, al termine del proprio secondo mandato quadriennale, desidera ringraziare la Fondazione Compagnia di San Paolo nelle persone dei Componenti della *Governance* e del suo Presidente, della Struttura con particolare riferimento al Segretario Generale, dei Dirigenti Apicali e dei membri delle Funzioni, per la crescita professionale maturata in questi anni nell'ambito di un confronto sempre trasparente, stimolante e produttivo con professionalità di altissimo livello.

L'approccio collaborativo ma dinamico adottato dal Collegio e parimenti recepito ed apprezzato dagli Organi della Fondazione ha permesso l'instaurazione di un dialogo trasparente, costante e produttivo di flussi informativi biunivoci volto al perseguimento reale e non formale del principio di corretta amministrazione.

Torino, lì 26/10/2023

Il Collegio Sindacale

Margherita Spaini
Presidente

Mario Busso
Sindaco effettivo

Ernesto Carrera
Sindaco effettivo