

RACCOMANDAZIONI AGLI AZIONISTI SULLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE



Approvata dal Collegio Sindacale di Banca Mediolanum
del 15 febbraio 2024

Sede legale e Direzione

Palazzo Meucci - Via Ennio Doris
20079 Basiglio (MI) - T +39 02 9049.1

bancamediolanum@pec.mediolanum.it

bancamediolanum.it

Banca Mediolanum S.p.A.

Capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum iscritto all'albo dei Gruppi Bancari
Banca iscritta all'Albo delle Banche - Aderente al Fondo Nazionale
di Garanzia ed al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi -
Capitale sociale euro 600.569.828,40 i.v. -
Codice Fiscale - Iscr. Registro Imprese di Milano n. 02124090164
P. IVA 10540610960 del Gruppo IVA Banca Mediolanum



Indice dei Contenuti

Contesto	pag. 3
Dimensione, Diversity e Anzianità di Carica	pag. 4
Competenze, conoscenze ed esperienze	pag. 4
Funzionamento del futuro Collegio Sindacale	pag. 5
Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	pag. 5
Requisiti di professionalità	pag. 5
Requisiti di indipendenza	pag. 6
Autonomia di giudizio	pag. 6
Disponibilità di Tempo	pag. 7
Divieto al cumulo degli incarichi	pag. 7
Note	pag. 8

Contesto

Il Collegio Sindacale di Banca Mediolanum, il cui mandato scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2023, tenuto conto degli esiti dell'Autovalutazione, sottopone agli Azionisti il proprio orientamento per la definizione delle migliori proposte all'Assemblea per la composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo dell'Organo per il prossimo mandato.

In questo contesto, il Collegio in carica ha operato con grande impegno, esercitando tutte le sue funzioni di controllo di legalità e di vigilanza sulla corretta applicazione delle norme sulle complesse e articolate attività della Banca, grazie all'efficacia del lavoro collegiale e all'apporto delle competenze ed esperienze professionali, all'impegno di tempo e alla dedizione al ruolo di ciascun Sindaco.

I suggerimenti sono avanzati avendo presente la normativa di settore e le previsioni e raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza Europea, e quanto emerso in sede di Autovalutazione del Collegio Sindacale. I suggerimenti, inoltre, tengono conto delle seguenti fonti normative, nel testo di tempo in tempo vigente:

- il Regolamento (UE) n. 575/2013, del Parlamento europeo e del Consiglio, e successive modifiche e integrazioni, relativo ai Requisiti prudenziali degli enti creditizi (*Capital Requirements Regulation*, di seguito CRR);
- la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, e successive modifiche e integrazioni, relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi e alla vigilanza prudenziale sui medesimi (*Capital Requirements Directive*, di seguito CRD);
- il Codice Civile;
- il Codice Penale;
- Il Testo Unico Bancario;
- il Testo Unico della Finanza;
- il Decreto n. 169/20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito, Regolamento del MEF);
- Articolo 36 del D.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, e successivi aggiornamenti, recante le Disposizioni di vigilanza per le banche;
- il Provvedimento della Banca d'Italia del 5 maggio 2021, recante le Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche;
- la Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca centrale Europea – dicembre 2021;
- le Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021 e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'Organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave;
- lo Statuto di Banca Mediolanum;

In aggiunta alla suddetta normativa, il Collegio ha tenuto conto dei principi contenuti nella regolamentazione di settore, tra cui le Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, pubblicate dal CNDCEC nell'aprile 2018), e del successivo aggiornamento di Ottobre 2023, che suggeriscono (Norma Q.1.7.), che il Collegio Sindacale verifichi il suo corretto ed efficace funzionamento e la sua adeguata composizione mediante un processo di autovalutazione.

Dimensione, Diversity e Anzianità di Carica

L'attuale dimensione del Collegio, di 3 membri effettivi e di 3 supplenti, stabilita nello Statuto, tenuto conto delle dimensioni e della complessità operativa della Banca, è valutata adeguata ad assicurare:

- un adeguato mix di competenze professionali diversificate;
- il presidio delle numerose funzioni e responsabilità attribuite al Collegio;
- la partecipazione alle attività degli Organi (CdA e Comitati Endo-consiliari)
- l'esercizio delle funzioni attribuite di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Sulle diverse tipologie di *diversity* attualmente valutate nell'ambito della vigente normativa: genere, età, background professionale, esperienze precedenti, il Collegio esprime un adeguato e diversificato mix, valutato positivamente e conforme alla normativa. Si sottolinea la necessità di prevedere un Sindaco Supplente di genere femminile.

Sull'anzianità di carica dei membri dell'Organo (con 2 Sindaci al termine del secondo mandato e 1 Sindaco al termine del primo), i Sindaci esprimono unanimemente un giudizio positivo, avendo maturato significative e rilevanti esperienze, nel corso dei mandati.

La raccomandazione maggioritaria espressa conferma l'importanza di assicurare un'adeguata continuità nella futura composizione del Collegio, al fine di non disperdere le competenze e le esperienze acquisite nel mandato in corso e garantire stabilità ed efficacia al lavoro dell'Organo per l'esercizio delle funzioni di controllo, attribuite all'Organo.

È altresì da considerare anche l'opportunità di un graduale ricambio, che consenta di evitare la sostituzione di due membri del Collegio al futuro rinnovo, tenuto conto della decorrenza del limite al cumulo dei mandati prevista dallo Statuto vigente della Banca.

Nell'ipotesi della scelta, da parte degli Azionisti, di prevedere un ricambio nella composizione del Collegio, si sottolinea l'importanza di realizzare un robusto e articolato programma di Onboarding, per i nuovi Sindaci, per limitare al minimo il tempo necessario per poter esercitare il ruolo con piena efficacia.

Competenze, conoscenze ed esperienze

Dalle indicazioni dell'Art.10¹ del Regolamento MEF, dalle risultanze del processo di Autovalutazione riferito all'anno 2023, i Sindaci, anche sulla base dell'esperienza maturata e delle attività e sfide che il nuovo Organo dovrà affrontare, giudicano l'insieme e il mix di competenze complessive del Collegio e singolarmente apportate da ciascuno dei suoi membri, come pienamente adeguate all'efficace svolgimento del ruolo. I Sindaci segnalano altresì, che l'efficacia del lavoro e l'accountability che è richiesta al Collegio sarebbero accresciute ove venissero potenziati nelle competenze di:

- Risk Management, anche in ambito ICT;
- IT e cyber security;
- AML;
- Aree della sostenibilità;
- Sistemi di Remunerazione e loro attuazione.

Questo insieme va opportunamente coniugato con caratteristiche professionali e dei comportamenti ritenuti, dai Sindaci, prospetticamente necessarie in misura maggiore:

- la capacità di ascolto e di collaborazione;
- un continuo approccio critico e scetticismo professionale;
- una maggior uniformità di visione e di approccio al ruolo;
- l'indipendenza di pensiero, giudizio e di azione.

Funzionamento del futuro Collegio Sindacale

Dall'Autovalutazione svolta, il funzionamento del Collegio Sindacale è stato valutato, dai Sindaci, positivamente sull'intero arco del mandato. Le funzioni esercitate, anche in qualità di Organismo di Vigilanza, e le attività di vigilanza svolte risultano pienamente efficaci.

In termini prospettici, i Sindaci raccomandano di proseguire l'impegno profuso e il tempo dedicato, intensificando:

- Il tempo dedicato alla adeguata preparazione alle riunioni;
- Un ancor più intenso ricorso alle sessioni di Induction, per un costante aggiornamento su tutte le aree tematiche di responsabilità;
- Un maggior scambio e incontro con i Presidenti dei Collegi Sindacali delle società controllate e partecipate dal Gruppo, potenziando la tempestiva circolazione delle informazioni tra gli Organi;
- Un aumento delle riunioni in presenza per favorire la coesione e lo scambio informativo tra i Sindaci;
- L'attribuzione, da parte del Presidente, di specifici compiti, da affidare ai Sindaci, su alcune tematiche rilevanti e nell'organizzazione delle riunioni collegiali.

Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Il requisito di onorabilità è omogeneo per tutti i Sindaci. L'art. 3 del Regolamento del MEF contiene un elenco di ipotesi che comportano la compromissione del requisito.

Con riguardo alla disciplina dei criteri di correttezza previsti dall'art. 4 del Regolamento MEF è necessario considerare sia le pregresse condotte professionali sia quelle personali per le possibili ricadute sui profili di rischio reputazionale della Banca. Il Regolamento del MEF contiene l'elencazione di 11 situazioni, circostanze e stati da prendere in considerazione ai fini della valutazione della correttezza. La sussistenza di una delle ipotesi elencate richiede la valutazione da parte dello stesso Collegio quale organo competente, il quale deve considerare non soddisfatto il criterio di correttezza quando la presenza di una o più delle situazioni indicate induce a delineare un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con i principi di sana e prudente gestione e con l'obiettivo della salvaguardia di fiducia del pubblico e della buona reputazione nel mercato.

Requisiti di professionalità

Il Regolamento del MEF, oltre a confermare, analogamente agli altri esponenti aziendali, l'obbligo della costante verifica, da parte dell'Organo competente, dei requisiti di idoneità, prevede nello specifico (art.9), per il Collegio Sindacale e i suoi componenti:

“Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale”

1. *Almeno uno dei Sindaci effettivi, se questi sono in numeri di tre, o almeno due dei Sindaci effettivi, se questo sono in numero superiore a tre e in entrambi i casi, almeno uno dei Sindaci supplenti sono 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.*
2. *Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2.*
3. *Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.*
4. *Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, 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.”*

Sindaci effettivi e supplenti

Almeno uno dei Sindaci effettivi (o almeno due nel caso in cui il Collegio Sindacale fosse composto da più di tre membri) e almeno uno dei Sindaci supplenti sono 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.

Gli altri Sindaci effettivi e supplenti sono scelti fra coloro che hanno esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, anche alternativamente, l'attività di revisione dei conti o una delle attività che integrano il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi non esecutivi ai sensi della normativa interna ed esterna di riferimento.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità, per i Sindaci non iscritti nel registro dei revisori legali l'esperienza deve essere maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico. Non sono cumulabili le esperienze maturate in più funzioni nel medesimo arco temporale.

Presidente del Collegio Sindacale

È scelto fra coloro che hanno maturato, per un periodo di almeno cinque anni (negli ultimi venti, ove non sia iscritto nel Registro dei Revisori Legali), le medesime esperienze sopra indicate per soddisfare il requisito di professionalità dei Sindaci effettivi e supplenti.

Requisiti di indipendenza

I requisiti di indipendenza valgono per tutti i Sindaci e sono indicati in modo dettagliato nell'art. 14 del Regolamento MEF. È fatta salva la possibilità per un Sindaco di svolgere il medesimo incarico contemporaneamente in più società del Gruppo.

Autonomia di giudizio

Tutti i candidati Sindaci devono operare con autonomia di giudizio, nell'interesse della Banca e del Gruppo di appartenenza, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono stati eventualmente tratti. L'autonomia di giudizio è un requisito richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi, che, consapevoli dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica, devono operare sempre con indipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'organo, ed è richiesto per ogni membro dell'organo. Trova applicazione l'art. 15 del Regolamento del MEF.

Disponibilità di Tempo

Tutti i candidati a futuri Sindaci debbono dare piena evidenza di garantire la disponibilità di tempo necessaria a partecipare e a prepararsi per le riunioni dell'Organo, per le riunioni del CdA e dei Comitati Endo-consiliari, oltre che a partecipare a sessioni di Onboarding/Induction e a incontri nell'ambito dell'intero Gruppo. Ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario aggiungere anche il tempo di preparazione di ciascun incontro. Per il Presidente del Collegio, oltre a quanto citato, risulta necessario considerare anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle attività e delle riunioni del Collegio.

Quale ragionevole stima dei tempi minimi da considerare, si indica in 70 giorni/anno, la disponibilità da assicurare per i Sindaci e almeno 85 giorni/anno per il Presidente del Collegio.

Divieto al cumulo degli incarichi

Il Regolamento MEF disciplina il numero massimo di incarichi che i candidati a ricoprire la carica di Sindaco di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa possono assumere (art. 17 del Regolamento MEF). In particolare, è previsto che debbano essere rispettate una delle due seguenti condizioni alternative:

- 1 incarico esecutivo e 2 incarichi non esecutivi;
- 4 incarichi non esecutivi.

Tuttavia, sono esclusi dal conteggio le casistiche richiamate dall'art. 18 del Regolamento MEF.

Secondo il menzionato articolo non rilevano, tra l'altro, ai fini del cumulo, gli incarichi ricoperti:

- i. presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'Esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- ii. in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- iii. quale Sindaco supplente.

Infine, la Direttiva Europea CRD all'articolo 91 prevede che non rilevino gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di Categoria.

Note

Nota 1

Conoscenze teoriche richieste dall'art 10 del Regolamento MEF 169/2020, ai sensi del quale:

“In particolare, con riferimento ai requisiti di esperienza professionale – fermo il rispetto di quanto al riguardo previsto dalla vigente normativa – ciascun Esponente deve essere in possesso preferibilmente di più di una delle seguenti competenze:

- **nei mercati finanziari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni rilevanti rispetto alle priorità aziendali chiave in un istituto di credito. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza;
- **nella regolamentazione nel settore bancario e finanziario**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) nei ruoli quali funzioni Legale, *Audit* e *Compliance*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in indirizzi e programmazione strategica**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in grandi società operanti in diversi settori. Funzioni quali Finanza e Aree Commerciali sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore specifico, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza;
- **in assetti organizzativi e di governo societari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche regolamentari e di normativa attinenti al settore bancario e finanziario, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **nella gestione dei rischi di una banca**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Tutte le funzioni di Controllo (Rischio, Audit, Compliance) sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche di risk management nell'ambito finanziario, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **nei sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) nei ruoli quali funzioni *Audit*, *Compliance*, *Risk management*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in attività e prodotti bancari e finanziari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni rilevanti rispetto alle priorità aziendali chiave in un istituto di credito. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in informativa contabile e finanziaria**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Funzioni quali Finanza, Contabilità e *Audit* sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche di contabilità e *audit*, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in tecnologia informatica**, acquisite in contesti caratterizzati da componente tecnologica sia come elemento centrale del *business* sia come elemento guida della *business transformation*, o attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in società *Hi-tech*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore delle tecnologie, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico-istituzionale o nel settore della consulenza.

(...) Le conoscenze e le esperienze nei suddetti ambiti devono essere distribuite fra i componenti dell'Organo in modo da assicurare che lo stesso sia complessivamente idoneo a svolgere le proprie funzioni in conformità del principio della sana e prudente gestione. La diversità di competenze e di punti di vista dei componenti

dell'Organo accresce la comprensione dell'organizzazione e delle attività che essi hanno della Banca e consente loro, inoltre, di avere una veduta più ampia, attenta anche all'innovazione finanziaria e tecnologica, e di esaminare in modo maggiormente costruttivo le operazioni da compiere e le proposte che provengono dal management".

Nota 2

Art. 7

Requisiti di professionalità per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione del Regolamento MEF 169/2020, ai sensi del quale:

...

2. Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al comma 1 o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

a) 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;

b) 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;

c) 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.