

Unlock your potential

Composizione qualitativa e quantitativa
del Collegio Sindacale di UniCredit S.p.A.

Milano, gennaio 2022

Indice

1. Premessa	3
2. Il Processo di valutazione del Collegio Sindacale in merito alla composizione quali-quantitativa dell'Organo di Controllo	5
2.1 Composizione quantitativa	5
2.2 Composizione qualitativa	5
2.2.1 Requisiti di professionalità	6
2.2.2 Profili attitudinali	8
2.2.3 Disponibilità di tempo e numero di incarichi	8
2.2.4 Numero di mandati	10
2.2.5 Incompatibilità	10
2.2.6 Indipendenza	11
2.2.7 Indipendenza di giudizio	12
2.2.8 Quote di genere	12
2.2.9 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	12
2.2.10 Modalità e tempistiche delle procedure di nomina	12
3. Induction e formazione	13

Premessa

Nel gennaio 2022 il Collegio Sindacale di UniCredit S.p.A. ha approvato il presente documento in vista del rinnovo dell'organo per gli esercizi 2022-2024.

* * *

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

In aderenza a quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario emanate dalla Banca d'Italia¹(le “**Disposizioni**”) ed anche a seguito dell'adozione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (il “**Decreto**”) sui requisiti di idoneità degli esponenti delle banche, gli Organi collegiali delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

Secondo quanto previsto dai principi generali delle citate Disposizioni:

- 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 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 UniCredit S.p.A.) siano presenti soggetti:
 - pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
 - 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;
 - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

* * *

Si ritiene utile richiamare di seguito - per completezza informativa - la disciplina nazionale e 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. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di seguito anche “**TUF**”) e relativi regolamenti attuativi, nonché Regolamento Emittenti Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificati;
- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di seguito anche “**TUB**”) e relativi regolamenti attuativi;
- 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);

¹¹ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 (aggiornamento n. 35 del 30 giugno 2021)

- 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 Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi;
- EBA orientamenti in materia di internal governance (2021);
- EBA/ESMA orientamenti congiunti in materia di verifica della idoneità dei componenti degli organi di supervisione strategica, controllo e gestione nonché dei titolari di funzioni chiave (2021);
- BCE, guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2021).

Nell'ambito dell'autodisciplina, si segnalano in particolare i seguenti documenti:

- Codice di *Corporate Governance* rivolto alle società quotate in Italia, cui la Società aderisce (2020);
- Norme di comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate italiane emesso dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (2018).

Laddove applicabile, le indicazioni di seguito fornite tengono già conto delle modifiche allo Statuto sociale di UniCredit S.p.A. che saranno proposte all'Assemblea straordinaria dell'8 aprile 2022, volte ad allineare il testo dello Statuto (in particolare, all'art. 30 per il Collegio Sindacale) all'attuale quadro normativo in materia di requisiti e criteri di idoneità degli Amministratori e Sindaci, come risultante a seguito del Decreto - applicativo dell'art. 26 del TUB - e della revisione dei principi di autoregolamentazione delle società quotate.

Il Processo di valutazione del Collegio Sindacale in merito alla composizione quali-quantitativa dell'Organo di Controllo

Le Disposizioni e il Decreto citati richiedono che, ai fini delle nomine o della sostituzione dei propri componenti, l'Organo di Controllo, tenuto conto della normativa ad esso applicabile:

1. identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi individuati dalla normativa, individuando 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 degli Azionisti in tempo utile affinché i medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

In conformità con la regolamentazione e con l'obiettivo di fornire agli Azionisti 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, il Collegio Sindacale ha provveduto quindi a individuare il suo profilo quali-quantitativo teorico.

Il presente documento è messo a disposizione degli Azionisti della Società in tempo utile al fine di favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre in occasione della prossima Assemblea chiamata a rinnovare l'Organo di Controllo e sarà verificata successivamente – come richiesto dalla disciplina dettata dall'Autorità di Vigilanza – la rispondenza della composizione quali-quantitativa del Collegio eletto al presente profilo.

2.1 Composizione quantitativa

Lo Statuto sociale di UniCredit prevede, all'art. 30 comma 1, che il Collegio sia composto da **cinque Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e quattro supplenti**, a fronte di una disciplina legislativa che prevede un minimo di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti.

2.2 Composizione qualitativa

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, nel formulare la raccomandazione rivolta agli Azionisti che presenteranno le liste dei candidati, in merito alle professionalità e alle competenze ritenute necessarie ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale di UniCredit, quest'ultimo ritiene di ribadire l'importanza di:

- assicurare nell'Organo di Controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico da parte dei Sindaci;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo per permettere un efficace svolgimento del ruolo di Sindaco;
- ferma restando l'applicazione della normativa esistente in materia di diversità di genere, promuovere ulteriormente le caratteristiche di diversità, in particolare per quanto concerne la formazione, l'esperienza professionale, la diversità di genere e la diversificazione anagrafica.

2.2.1 Requisiti di professionalità

Come indicato in premessa, nella definizione dei requisiti si è tenuto conto della normativa applicabile, con particolare riferimento alla *Capital Requirements Directive V*, alle Disposizioni di Vigilanza per le banche dettate dalla Banca d'Italia, all'evoluzione della regolamentazione per le Società quotate, alle indicazioni della Guida emanata dalla Banca Centrale Europea 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*.

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

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

Il candidato Sindaco dovrebbe 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 Società e l'Autorità di Vigilanza europea.

I Sindaci devono possedere i requisiti previsti dalla legge e dalla normativa regolamentare applicabile.

Almeno **due Sindaci effettivi e uno supplente** devono essere iscritti nel registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 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.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicativa dell'art. 26 del TUB e dell'art. 148 del TUF. In relazione all'attività della Società, rileva l'aver esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di revisione legale dei conti;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Società;
- d) attività professionale di dottore commercialista o di avvocato prestata prevalentemente nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- e) attività di insegnamento universitario, quale docente di prima o seconda fascia, in materie aventi ad oggetto in campo giuridico - diritto bancario, commerciale, tributario nonché dei mercati finanziari e - in campo economico/finanziario - tecnica bancaria, economia aziendale, ragioneria, economia del mercato mobiliare, economia dei mercati finanziari e internazionali, finanza aziendale, nonché in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- f) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, o con la prestazione di servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio come definiti dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e le cui dimensioni e complessità siano comparabili con quella della Società.

Il Processo di valutazione del Collegio Sindacale in merito alla composizione quali-quantitativa dell'Organo di Controllo

Ai fini della sussistenza dei requisiti sopra indicati, 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.

In aggiunta, il Collegio raccomanda che i candidati al ruolo di Sindaco di UniCredit siano in possesso di almeno due delle seguenti competenze:

- **BANKING BUSINESS**
- **BANKING CORPORATE GOVERNANCE**
- **GOVERNO DEI RISCHI**
- **SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO E INTERNAL AUDIT**
- **LEGALE SOCIETARIO e COMPLIANCE**
- **INFORMATIVA FINANZIARIA E NON FINANZIARIA**

Al fine di assicurare che il Collegio possa esercitare compiutamente le proprie funzioni di controllo in considerazione dei rischi rilevanti nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo, sono anche di interesse le seguenti due competenze come elementi ulteriormente qualificanti ma non indispensabili:

- **TECNOLOGIA DIGITALE**
- **SOSTENIBILITA' (ESG).**

Il Collegio raccomanda che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate all'interno dell'Organo di Controllo in quanto la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali, favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Collegio nonché l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi.

In linea con il processo di rafforzamento della *corporate governance* della Banca già avviato nel 2017, il Consiglio ha deciso di optare, anche in coerenza con le previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, per l'assetto organizzativo promosso dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche il quale prevede che le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 siano svolte dal Collegio Sindacale. Tale soluzione, in linea con le *best practice* nazionali definite nel Codice di *Corporate Governance* ha avuto efficacia a partire dal rinnovo dell'organo per gli esercizi 2019 – 2021 ed ha contribuito sia a rafforzare i poteri dell'organismo di vigilanza stesso (alla luce dei poteri, responsabilità e indipendenza propri di un Collegio Sindacale) sia a razionalizzare e semplificare il sistema dei controlli interni della Società.

Alla luce di ciò, e al fine di garantire la presenza di esponenti in possesso di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche che consentano, tra l'altro, di comprendere appieno le attività e i rischi principali ai quali la Banca è esposta, il Collegio raccomanda agli Azionisti l'indicazione di almeno un candidato con specifica esperienza in materie giuridiche e adeguata conoscenza di organizzazione e processi aziendali.

Al fine di consentire agli Azionisti una più agevole lettura delle competenze in capo a ciascun candidato, il Collegio richiede che la proposta di nomina sia corredata da *curricula* accompagnati da dichiarazioni sottoscritte dai candidati medesimi riportanti evidenza analitica delle competenze maturate nei diversi ambiti sopra elencati.

2.2.2 Profili attitudinali

Il Collegio raccomanda inoltre che siano tenuti in opportuna considerazione anche i seguenti profili attitudinali come qualificanti per il ruolo di membro del Collegio Sindacale di UniCredit:

- Indipendenza mentale, ovvero capacità di essere oggettivo, aperto e preparato al confronto; capacità di prendere una posizione e di difenderla; abilità nel gestire situazioni di conflitto per mantenere relazioni costruttive;
- Integrità, ovvero rispetto dei valori e capacità di vivere secondo gli stessi; onestà, fedeltà e trasparenza; autenticità, consapevolezza e sicurezza di sé.
- Dedizione e impegno, ovvero volontà ad investire tempo e energia per conoscere la Banca e tenerne il passo.
- Scetticismo professionale.

2.2.3 Disponibilità di tempo e numero di incarichi

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 dovranno assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalle loro partecipazioni ai lavori dei Comitati consiliari.

A tal proposito, le già citate Disposizioni richiedono che i componenti degli Organi di Controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche;
- di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte.

Con riguardo alla specifica realtà di UniCredit, si fa presente - a titolo informativo - che in ciascun esercizio del triennio 2019-2021 si sono tenute in media 49 riunioni in sessione "ordinaria" del Collegio Sindacale, 12 riunioni dell'Organismo di Vigilanza 231, 19 riunioni del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Collegio Sindacale ha partecipato a 47 riunioni di Comitati consiliari mentre gli altri Sindaci hanno partecipato ciascuno in media a 15 riunioni di Comitati consiliari.

Nel dettaglio, nell'ultimo esercizio (2021), si sono tenute 52 riunioni del Collegio Sindacale in sessione "ordinaria" oltre a 12 come Organismo di Vigilanza 231 (nel 2020, 50 riunioni in sessione "ordinaria" oltre a 12 come Organismo di Vigilanza 231; nel 2019 – successivamente al rinnovo del Collegio - n. 31 riunioni in sessione "ordinaria" e n.13 in sessione con funzioni di Organismo di Vigilanza 231).

Occorre anche considerare l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicate all'*induction* e alla formazione ricorrente nonché quello derivante dalla summenzionata partecipazione dei Sindaci ai lavori dei Comitati consiliari.

Ai tempi dedicati alle riunioni sono, naturalmente, da aggiungere quelli necessari a ciascun Sindaco per i trasferimenti e per la loro preparazione. A questo proposito si evidenzia come, sulla base dell'esperienza maturata, le risorse dedicate dal Presidente del Collegio Sindacale allo svolgimento del proprio ruolo siano risultate tali da assorbire una parte significativa del suo tempo: risulta, quindi, opportuno che gli Azionisti tengano debito conto di tale circostanza nell'individuare profili di candidati che possano essere chiamati a ricoprire questa carica.

Il Collegio richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale rispetto alle quali l'art. 2404 del Codice Civile prescrive che "il sindaco che, senza giustificato motivo, non partecipa durante un esercizio sociale a due riunioni del Collegio decade dall'ufficio". 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 gli Azionisti a prestare anche attenzione alla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee della Società.

Il Processo di valutazione del Collegio Sindacale in merito alla composizione quali-quantitativa dell'Organo di Controllo

Si evidenzia infine che, quale Organo di Controllo di una Capogruppo quotata e in considerazione delle dimensioni del Gruppo, della sua articolazione, della sua complessità correlata peraltro a vari fattori tra cui la rilevanza del quadro normativo di riferimento e la significatività connessa alla realizzazione del nuovo Piano Strategico approvato nel dicembre 2021 "UniCredit Unlocked 2022 - 2024", il nominando Collegio Sindacale sarà chiamato ad un considerevole impegno.

Il Collegio Sindacale uscente invita quindi l'Assemblea degli Azionisti a prestare la migliore attenzione a quanto segue, nell'interesse della Società e dello stesso nuovo Organo di Controllo che dovranno garantire un'adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento dei propri compiti, tenendo conto del numero e della complessità degli incarichi eventualmente rivestiti negli organi sociali di altre società (anche tenendo presente il limite al cumulo degli incarichi) nonché l'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività professionali richieste.

Il compenso che l'Assemblea delibera a favore dell'Organo di Controllo dovrebbe essere effettivamente commisurato al considerevole e crescente impegno richiesto al Collegio, anche sotto il profilo del necessario costante aggiornamento e alle responsabilità spettanti, coerentemente alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (edizione 2020) e delle Norme di Comportamento dei Collegi Sindacali delle Società Quotate (edizione 2018), anche in base ad un'analisi di *benchmark* del posizionamento retributivo rispetto ai principali *comparables*, da cui emerge che i compensi previsti da società comparabili per il Presidente e i Membri dell'Organo di Controllo sono più elevati rispetto a quelli in essere per l'attuale Collegio Sindacale di UniCredit S.p.A..

Per completezza, giova qui ricordare che l'Assemblea degli Azionisti del 2019 aveva deliberato un adeguamento del compenso esclusivamente per tenere conto dei nuovi compiti attribuito al Collegio nominato nel 2019 derivanti dalle funzioni quale Organismo di Vigilanza 231 ex D.Lgs 231/2001, peraltro in misura inferiore rispetto al compenso spettante al precedente Organismo.

Pertanto, si sottopone alla valutazione dell'Assemblea degli Azionisti, che sarà chiamata a nominare il nuovo Organo di Controllo, l'opportunità di rivedere l'ammontare dei compensi del Presidente e dei Membri del Collegio Sindacale in modo da allinearli ai livelli di mercato e di rendere la politica delle remunerazioni del Collegio Sindacale più coerente con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico e con le relative responsabilità.

In considerazione di quanto precedentemente osservato in relazione al carico di lavoro, il Collegio – in linea anche con gli orientamenti espressi dalla BCE – evidenzia che i candidati dovrebbero accettare la carica quando ritengano di potersi dedicare il tempo necessario, tenendo conto dei seguenti fattori: gli altri impegni e circostanze di natura personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti; 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, il Collegio Sindacale uscente pone all'attenzione degli Azionisti la seguente stima quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni e partecipazione alle riunioni:

- per il Presidente del Collegio Sindacale sono richiesti 140 giorni l'anno (inclusivo delle attività relative alle funzioni di Organismo di Vigilanza 231)
- mentre per i Sindaci effettivi 94,5 giorni l'anno (inclusivo delle attività relative alle funzioni di Organismo di Vigilanza 231).

Ai componenti del Collegio Sindacale si applicano i **limiti al cumulo degli incarichi** previsti dalla normativa, anche regolamentare, applicabile. Al riguardo, il Collegio ritiene opportuno richiamare anche gli specifici limiti previsti dal Decreto. Secondo tale disciplina ciascun membro può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali pari a una delle seguenti combinazioni alternative:

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

con le seguenti precisazioni:

- a) per incarichi si intendono quelli presso il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di sorveglianza, il Consiglio di gestione, il Collegio sindacale e di Direttore Generale: nelle società estere, si considerano gli incarichi equivalenti agli stessi, in base alla normativa applicabile alla società;
- b) ai fini del calcolo del limite
 - i. si include l'incarico ricoperto in UniCredit;
 - ii. si applica il seguente meccanismo di aggregazione: si considera come unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti (i) all'interno dello stesso gruppo; (ii) nelle società non rientranti nel Gruppo UniCredit, in cui UniCredit detenga una partecipazione qualificata, come definita dall'art. 4 del Regolamento (UE) n. 575/2013. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi è esecutivo; negli altri casi si considera non esecutivo;
 - iii. non si considerano gli incarichi ricoperti (i) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un Sindaco 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 del Sindaco; (ii) in qualità di professionista presso società tra professionisti; (iii) quale sindaco supplente.

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai limiti sopra indicati è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per il Sindaco di dedicare all'incarico presso UniCredit tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni, nei limiti e con le condizioni previste dall'art. 19 del Decreto. In particolare, tale eccezione non risulta applicabile al Presidente del Collegio Sindacale o al Sindaco per il quale si applichi il meccanismo di aggregazione concernente gli incarichi ricoperti all'interno del medesimo gruppo o nelle società non rientranti nel Gruppo UniCredit, in cui UniCredit detenga una partecipazione qualificata.

2.2.4 Numero di mandati

Ferma restando l'opportunità di garantire un equo bilanciamento tra le esigenze di costante rinnovo e continuità del Collegio Sindacale, sulla base del Codice di *Corporate Governance* rivolto alle società quotate in Italia, cui la Società aderisce, i componenti dell'Organo di Controllo non sono ritenuti indipendenti qualora siano stati Sindaci della Società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi.

2.2.5 Incompatibilità

In conformità all'art. 36 del D.L. n. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto ai "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", il Collegio Sindacale ritiene utile richiamare l'attenzione degli Azionisti sull'opportunità che nelle liste per la nomina del nuovo Organo di Controllo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata norma.

In conformità alle previsioni contenute nell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2010, non può ricoprire la carica di Sindaco in UniCredit chi sia stato responsabile chiave della revisione legale che abbia effettuato la revisione per conto della società di revisione legale di UniCredit, 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

Il Processo di valutazione del Collegio Sindacale in merito alla composizione quali-quantitativa dell'Organo di Controllo

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, i componenti del Collegio Sindacale non possono ricoprire cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre società del Gruppo o in società nelle quali UniCredit 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. Tale divieto ricomprende anche l'assunzione di cariche nell'ambito di comitati per il controllo sulla gestione.

2.2.6 Indipendenza

Fermi i casi di ineleggibilità previsti dalla normativa, inclusi quelli previsti dall'art. 14 del citato Decreto, il Collegio ricorda che, al fine di ottemperare ai principi del Codice di *Corporate Governance*, le liste dei candidati dovranno essere composte in modo tale da garantire che i Sindaci siano scelti tra persone che possono essere qualificate come indipendenti anche in base ai criteri previsti dal Codice stesso con riferimento agli amministratori (art. 2, raccomandazione 9).

In particolare, le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza dei Sindaci sono almeno le seguenti:

- a) se è un azionista significativo della Società, intendendosi per tale il soggetto che direttamente o indirettamente (attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona) controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole o che partecipa, direttamente o indirettamente, a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti esercitano il controllo o un'influenza notevole sulla 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 di *Corporate Governance* o previsti dalla normativa vigente;
- e) se è stato amministratore o sindaco 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 - inteso quale genitore, figlio, coniuge non legalmente separato, convivente - di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

La valutazione dell'indipendenza è effettuata, con la tempistica e le modalità previste dalla raccomandazione 6 del citato Codice di *Corporate Governance*, dall'organo di controllo, in base alle informazioni fornite da ciascun Sindaco.

2.2.7 Indipendenza di giudizio

Il Collegio ricorda che tutti i componenti del Collegio Sindacale devono svolgere l'incarico con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Società oltre che nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo: ciò si verifica solo nel caso in cui il conflitto stesso ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base delle politiche approvate dalla Società.

2.2.8 Quote di genere

Con la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019, che ha modificato gli articoli 147 - *ter* e 148 del TUF, è stato introdotto in Italia un criterio di composizione degli organi sociali delle società quotate, in base al quale al genere meno rappresentato va riservata una quota di almeno due quinti dei membri effettivi del collegio sindacale eletti.

Al rinnovo del Collegio Sindacale si applicherà tale normativa e pertanto le liste di candidati dovranno essere composte in modo da assicurare la presenza di una quota di almeno due quinti di componenti del genere meno rappresentato (2 Sindaci).

2.2.9 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Fermo quanto previsto da altre disposizioni applicabili, il Collegio rammenta la necessità che i candidati alla carica di Sindaco siano in possesso dei requisiti di onorabilità e correttezza richiamati dal Decreto agli articoli 3 e 4.

Resta fermo che la rilevanza di eventuali fatti e circostanze e l'impatto anche cumulativo che questi potranno avere sul rispetto da parte del candidato dei criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali, anche pregresse, saranno valutati al fine di verificare se pur in presenza di tali situazioni sia comunque preservata la sana e prudente gestione della Banca ed in particolare la sua reputazione e la fiducia del pubblico.

2.2.10 Modalità e tempistiche delle procedure di nomina

Al fine di consentire ai propri Azionisti una migliore valutazione dei profili dei candidati alla carica di Sindaco di UniCredit, il Collegio auspica che gli Azionisti possano anticipare la presentazione delle liste, depositandole almeno 30 giorni prima dell'Assemblea.

Ulteriori informazioni relative alla nomina dei Sindaci e alla presentazione delle liste sono sinteticamente illustrate nel documento "Informazioni in merito alla procedura di nomina del Collegio Sindacale di UniCredit S.p.A." messo a disposizione sul sito internet della Società (www.unicreditgroup.eu).

Induction e formazione

Il Collegio ricorda che in UniCredit è attivo un *induction program* permanente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del quale beneficiano anche i componenti del Collegio Sindacale, comprendente sia sessioni finalizzate ad agevolare l'inserimento dei nuovi Sindaci che 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.