

FINECO

B A N K

COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA

DEL COLLEGIO SINDACALE
DI FINECOBANK S.P.A.

Milano, 15 marzo 2021

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

INDICE

1. VALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI FINECOBANK S.P.A. IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA DEL PROPRIO ORGANO DI CONTROLLO.....	4
1.1. La composizione quantitativa dell’organo di controllo.....	5
1.2. La composizione qualitativa dell’organo di controllo.....	5
1.2.1. I requisiti di professionalità.....	6
1.2.2. Dedizione e disponibilità di tempo.....	7
1.2.3. Limite al numero degli incarichi	8
1.2.4. Incompatibilità, ineleggibilità, decadenza	8
1.2.5. Indipendenza statutaria.....	9
1.2.6. Indipendenza di giudizio	9
1.2.7. Quote di genere	9
1.2.8. Requisiti di onorabilità e correttezza.....	10
2. <i>INDUCTION</i> E FORMAZIONE.....	10

PREMESSA

Il presente documento denominato “*Composizione qualitativa e quantitativa del Collegio Sindacale di FinecoBank S.p.A.*” (il “**Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale**”) è volto ad identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l’efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto sociale ai sindaci di FinecoBank S.p.A. (“**FinecoBank**” o la “**Banca**” o la “**Società**”).

In particolare, tenuto conto di quanto previsto dal nuovo D.M. 169/2020¹ (come *infra* definito), anche il Collegio Sindacale è tenuto a identificare preventivamente la propria composizione qualitativa e quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati dal predetto decreto, verificandone successivamente la rispondenza con quella effettiva risultante dal processo di nomina dei sindaci.

Si riepiloga di seguito la disciplina nazionale ed europea applicabile con riferimento ai requisiti degli esponenti aziendali, inclusa quella di *soft law*, in quanto è stato ritenuto essenziale che i principi ivi contenuti siano rispecchiati nel processo di selezione dei candidati:

- Art. 148 del D.Lgs. 58/1998 (“**TUF**”);
- Art. 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 “*Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici*” (c.d. “*Salva Italia*”) convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. “*Interlocking Directorship*”);
- Decreto Ministeriale n. 169/2020 “*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*” (il “**D.M. 169/2020**”)⁽²⁾;
- Decreto Ministeriale n. 162/2000 “*Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all’articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58*” (il “**D.M. 162/2000**”);
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione degli organi sociali) della Circolare Banca d’Italia 17 dicembre 2013 n. 285, (le “**Disposizioni di Vigilanza per le Banche**”);
- il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato il 31 gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania,

(¹) Si veda, in particolare, l’art. 12, comma 1 del D.M. 169/2020.

(²) Il D.M. 169/2020 si applica alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore (*i.e.* 30 dicembre 2020). Più puntuali indicazioni circa la sua applicazione sono contenute nello stesso, all’art. 26 (*Norme transitorie ed entrata in vigore*). Con particolare riferimento alle nomine dei sindaci, il decreto precisa che le disposizioni dello stesso non si applicano in caso di subentro come sindaco effettivo, ai sensi dell’articolo 2401 del codice civile, del sindaco supplente nominato prima della data di entrata in vigore del D.M.. È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo all’entrata in vigore del decreto del sindaco effettivo subentrato nei termini di cui al precedente periodo.

- Assogestioni, Assonime e Confindustria, in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2021 (il “**Codice di Corporate Governance**”);
- la 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 (la “**CRD IV**”) e il 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 (il “**CRR**”);
 - *EBA Guidelines* in materia di *Internal Governance* (2017) entrate in vigore il 30 giugno 2018;
 - *EBA/ESMA Joint Guidelines* in materia di verifica della idoneità dei componenti degli organi di supervisione strategica e gestione nonché dei titolari di funzioni chiave, da ultimo pubblicate in data 21 marzo 2018 e entrate in vigore il 30 giugno 2018 (le “**Linee Guida EBA/ESMA**”);
 - Norme di Comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate dell’aprile 2018.

Ai fini della redazione del presente Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale, sono state prese in considerazione anche le previsioni statutarie della Banca, le disposizioni di cui ai regolamenti interni nonché la struttura di *corporate governance* adottata da FinecoBank. In particolare, secondo il modello di *Governance* tradizionale adottato dalla Banca spettano al Collegio le funzioni indicate all’art. 24 dello Statuto Sociale.

1. VALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI FINECOBANK S.P.A. IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA DEL PROPRIO ORGANO DI CONTROLLO

Con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, è terminato il mandato del Collegio Sindacale di FinecoBank nominato in data 11 aprile 2017 unitamente al Consiglio di Amministrazione e, pertanto, gli Azionisti sono stati chiamati in occasione dell’Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020 a deliberare la nomina dei nuovi sindaci.

A tal riguardo, si rammenta che l’Assemblea Straordinaria del 18 febbraio 2020 ha approvato una serie di proposte di revisione della *corporate governance* della Banca al fine di adeguarla al nuovo assetto azionario della stessa derivante dall’uscita dal Gruppo UniCredit. In particolare, oltre all’introduzione della facoltà per il Consiglio di Amministrazione di presentare una propria lista di candidati alla carica di amministratore in sede di rinnovo del Consiglio stesso, è stato previsto un ulteriore rafforzamento dei requisiti degli esponenti aziendali in linea con la normativa (anche europea) e la prassi vigente.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, pur non sussistendo all’epoca un esplicito obbligo in tal senso in capo all’organo di controllo, il Collegio Sindacale di FinecoBank ha ritenuto opportuno procedere alla individuazione del profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di indipendenza) dei candidati alla nomina, tenendo conto che la professionalità degli stessi

fosse adeguata ai compiti che i sindaci sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'organo medesimo, anche in considerazione della dimensione e della complessità operativa della Società. Nella predisposizione di tale profilo sono state, altresì, considerate l'esperienza maturata nel corso del precedente mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Collegio nonché, nello specifico, le risultanze dei processi di auto-valutazione degli anni precedenti.

In data 11 marzo 2020, il Collegio Sindacale ha così approvato il documento “*Composizione qualitativa e quantitativa del Collegio Sindacale di FinecoBank S.p.A.*” (il “**Profilo Quali-Quantitativo 2020**”) che è stato reso disponibile in tempo utile agli Azionisti mediante pubblicazione sul sito della Banca, affinché quest'ultimi ne potessero tenere conto nella scelta dei candidati per il rinnovo dell'organo di controllo. La composizione del Collegio nominato a seguito della deliberazione assembleare è risultata coerente con il Profilo Quali-Quantitativo 2020.

Successivamente alla nomina del nuovo Collegio, rispettivamente, in data 17 settembre e 5 ottobre 2020⁽³⁾, il Presidente del Collegio Sindacale e un Sindaco effettivo hanno rassegnato le dimissioni dai rispettivi incarichi in FinecoBank, subentrando così nelle loro cariche i due Sindaci supplenti nominati dalla medesima Assemblea del 28 aprile 2020.

La prossima Assemblea degli Azionisti (in programma per il 28 aprile 2021) sarà quindi chiamata a integrare il Collegio Sindacale mediante la nomina di Sindaci che siano in possesso dei requisiti di idoneità richiesti dalla vigente normativa applicabile agli esponenti bancari. A tal riguardo, si rende pertanto opportuno aggiornare il Profilo Quali-Quantitativo 2020, al fine di recepire le novità normative e regolamentari nel frattempo intervenute con riferimento ai requisiti di idoneità degli esponenti bancari, che devono essere tenute in considerazione per la nomina dei nuovi componenti il Collegio Sindacale.

Il presente documento viene, dunque, messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché quest'ultimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

1.1. La composizione quantitativa dell'organo di controllo

Lo Statuto prevede, all'art. 23, che il Collegio Sindacale sia composto da tre Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e due Sindaci supplenti.

1.2. La composizione qualitativa dell'organo di controllo

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, i Sindaci formulano la raccomandazione, rivolta agli Azionisti che presenteranno le candidature, di considerare i

⁽³⁾ Le dimissioni dei due Sindaci hanno avuto efficacia a decorrere, rispettivamente, dal 1° ottobre e dal 12 ottobre 2020.

requisiti necessari ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale della Banca, come previsti dall'art. 23 dello Statuto sociale. In particolare, i Sindaci devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo Statuto e, in particolare, essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza e correttezza.

Inoltre, il Collegio Sindacale ritiene di ribadire l'importanza di:

- assicurare anche per il futuro nell'organo di controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- valorizzare profili attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico da parte dei Sindaci;
- riconoscere nella disponibilità di tempo e risorse una componente chiave per l'efficace svolgimento del ruolo dei Sindaci, tenuto conto della loro partecipazione al medesimo organo di controllo nonché agli altri organi sociali, inclusi i comitati endoconsiliari ai quali debbono partecipare ovvero possono essere invitati ai sensi della regolamentazione interna;
- promuovere i requisiti di diversità già presenti, tenendo conto dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione della *seniority* dei Sindaci, valutando altresì il valore riveniente dalla loro diversificazione anagrafica.

1.2.1.I requisiti di professionalità

Ai sensi della normativa vigente e dello Statuto sociale, almeno due Sindaci effettivi e uno supplente devono essere iscritti da almeno un triennio nel registro dei revisori legali ed avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali devono soddisfare i requisiti di professionalità di cui all'art. 9 del D.M. 169/2020 e all'art. 1 del D.M. 162/2000. Specifici requisiti di professionalità sono richiesti con riferimento alla figura del Presidente del Collegio Sindacale.

In aggiunta ai requisiti di professionalità, i Sindaci devono soddisfare anche i criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020.

Fermi restando i requisiti di professionalità e i criteri di competenza sopra richiamati, il Collegio Sindacale raccomanda, altresì, che nelle proposte di nomina formulate dagli Azionisti vi sia una sufficiente presenza di candidati che posseggano una adeguata esperienza in materia di regolamentazione, controlli e rischi di società appartenenti al settore bancario e finanziario, in modo da contribuire efficacemente allo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite agli organi con funzioni di controllo delle banche ai sensi delle disposizioni normative, anche

regolamentari, applicabili.

1.2.2. Dedizione e disponibilità di tempo

Alla luce delle indicazioni delle Disposizioni di Vigilanza e del D.M. 169/2020⁽⁴⁾, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Sindaci devono assicurare.

Con riguardo alla specifica realtà della Società, si fa presente – a titolo informativo – che in ciascun esercizio del precedente triennio di mandato 2017-2019 si sono tenute in media circa n. 26 riunioni del Collegio Sindacale per esercizio, con una durata media di circa 2 ore e circa n. 14 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 2.5 ore.

Il Collegio Sindacale ricorda la sua partecipazione totalitaria alle riunioni del Comitato Rischi e Parti Correlate (circa 18 riunioni con durata media di 3 ore in media nel triennio), nonché la partecipazione del Presidente e/o altro Sindaco effettivo alle riunioni del Comitato Remunerazione (circa 11 riunioni con durata media di 1,12 ore in media nel triennio) e alle riunioni dell'allora Comitato *Corporate Governance*, Nomine e Sostenibilità (circa 11 riunioni con durata media di 2 ore in media nel triennio).

In aggiunta, si deve anche tener conto del rilevante tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale (del Collegio sindacale e degli altri Organi sociali), oltre che dell'impegno richiesto per la partecipazione ad eventi di *induction*, organizzate dalla Banca per i membri del Consiglio di Amministrazione a cui ha sempre partecipato anche uno o più membri del Collegio Sindacale, partecipazione ad eventi di formazione esterni nonché dell'impegno necessario per il continuo e doveroso aggiornamento professionale.

Alla luce di quanto indicato e tenendo anche conto della crescita della Banca nel prossimo futuro, il Collegio uscente ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo necessario richiesto ai componenti del Collegio Sindacale, che risulta essere di circa 60/70 giorni per il Presidente e 50/60 per il Sindaco effettivo. Tale stima viene confermata anche dall'attuale Collegio Sindacale.

In relazione a quanto precede, il Collegio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto di quello destinato ad altre attività, lavorative o professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

⁽⁴⁾ Il requisito della disponibilità di tempo (già richiamato nelle Linee Guida EBA/ESMA) è adesso espressamente previsto dall'art. 16 del D.M. 169/2020

1.2.3. Limite al numero degli incarichi

I Sindaci sono tenuti inoltre al rispetto delle disposizioni normative e statutarie che regolano l'assunzione di incarichi in società diverse dalla Banca.

Ai sensi dell'art. 17 del D.M. 169/2020⁽⁵⁾, i componenti del Collegio Sindacale non possono assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali⁽⁶⁾ superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- 1 incarico esecutivo e 2 incarichi non esecutivi, incluso l'incarico in FinecoBank;
- 4 incarichi non esecutivi, incluso l'incarico in FinecoBank,

con la precisazione, fra l'altro, che sono considerati come un unico incarico: (a) gli incarichi ricoperti nell'ambito dello stesso gruppo; (b) gli incarichi in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale; e (c) gli incarichi ricoperti nell'ambito delle società, non rientranti nel gruppo, in cui l'ente detenga una partecipazione qualificata, come definita dal Regolamento (UE) n. 575/2013, art. 4(1), punto 36.

I componenti del Collegio Sindacale devono inoltre rispettare i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti per i componenti dell'organo di controllo di società quotate dall'art. 148-bis TUF e dalla relativa regolamentazione attuativa.

1.2.4. Incompatibilità, ineleggibilità, decadenza

Nel richiamare il contenuto delle diverse cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui agli artt. 2399 Cod. civ. art. 187-*quater* del TUF e art. 17 del Decreto Legislativo n. 39/2010 – si raccomanda agli Azionisti di prestare particolare attenzione al c.d. divieto di *interlocking* riguardante l'incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari.

Più nello specifico, in conformità all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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

⁽⁵⁾ Le previsioni del D.M. 169/2020 riflettono quanto già contenuto nell'art. 91 della Direttiva CRD IV come anche richiamata dall'art. 23, comma 2, dello Statuto sociale.

⁽⁶⁾ Per “società commerciale” si intende una società avente sede legale in Italia, costituita secondo una delle forme previste dal libro V del Codice civile, Titolo V, Capi III, IV, V, VI e VII, e Titolo VI, che abbia per oggetto l'esercizio di una delle attività previste dall'articolo 2195, comma 1, del Codice civile oppure una società avente sede legale in un paese estero e qualificabile come commerciale in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello Stato in cui ha la sede legale o la direzione generale.

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 raccomanda agli Azionisti che vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l’insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si rammenta che deve essere rispettata la normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.

1.2.5. Indipendenza statutaria

I Sindaci devono essere in possesso, oltre ai requisiti di indipendenza previsti dalla normativa *pro tempore* vigente, dei requisiti di indipendenza di cui all’art. 13, comma 3, dello Statuto, ossia devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di *Corporate Governance* per i membri del consiglio di amministrazione.

I Sindaci devono inoltre essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all’art. 148 del TUF, oltre che dei requisiti previsti dall’art. 14 del D.M. 169/2020.

1.2.6. Indipendenza di giudizio

Tutti i Sindaci devono essere in grado di pervenire a decisioni e giudizi fondati, obiettivi e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Nello specifico, il Collegio ritiene che al fine di preservare appieno l’autonomia di giudizio dei componenti l’organo di controllo della Società, i candidati debbano comunicare alla Società le informazioni riguardanti le situazioni di potenziale conflitto di interesse richiamate dall’art. 15, comma 2, del D.M. 169/2020.

1.2.7. Quote di genere

L’art. 148, comma 1-*bis*, TUF, come da ultimo modificato dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160, impone il rispetto di un criterio di composizione di genere dell’organo amministrativo in base al quale al genere meno rappresentato va riservata una quota di almeno due quinti dei componenti eletti.

A tal riguardo, si precisa che con delibera n. 21359 del 13 maggio 2020, è stato modificato l’art. 144-*undecies*.1 del Regolamento Emittenti, il cui comma 3, nella sua attuale formulazione, prevede che *“qualora dall’applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno*

rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore".

Il Consiglio richiama la necessità che le nomine proposte dagli Azionisti assicurino il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

1.2.8. Requisiti di onorabilità e correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Collegio esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di Sindaco della Banca, oltre ad essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal D.M. 169/2020 e dal D.M. 162/2000:

- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano o siano state anche in via potenziale idonee a incidere sulla loro reputazione ovvero abbiano comportato perdite rilevanti per la Banca;
- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiano compatibili con l'incarico di Sindaco di una Banca o possano comportare per la Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Ferma la ricorrenza dei requisiti di onorabilità, la cui mancanza comporta di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, il Collegio raccomanda che i candidati soddisfino specifici criteri di correttezza con riferimento alle condotte personali e professionali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 del D.M. 169/2020. In particolare, dovrebbero essere tenuti in considerazione tutti i fattori attinenti alla reputazione e correttezza, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, procedimenti penali, condanne penali, sanzioni amministrative per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e strumenti di pagamento, provvedimenti di rimozione decadenza o cautelari disposti dalle Autorità di Vigilanza in ambito bancario, finanziario e assicurativo.

2. INDUCTION E FORMAZIONE

Da ultimo, facendo seguito alle raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le Banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Collegio raccomanda che i futuri Sindaci beneficino di un adeguato percorso di *Induction*, in continuità con quanto fatto dall'azienda.

finecobank.com