



BdM BANCA S.P.A.

**COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA OTTIMALE
DEL COLLEGIO SINDACALE**

Indice dei Contenuti

Contesto.....	3
Dimensione, Diversity e Anzianità di Carica	4
Competenze, conoscenze ed esperienze.....	5
Funzionamento del futuro Collegio Sindacale	7
Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	7
Requisiti di professionalità.....	8
Requisiti di indipendenza.....	9
Autonomia di giudizio	9
Disponibilità di Tempo	9
Conclusioni.....	10

Il Collegio Sindacale (di seguito il “Collegio” o “Organo”), di BdM Banca S.p.A. (di seguito la “Banca” o “BdM”), controllata dal Gruppo Mediocredito Centrale S.p.A. (di seguito, il “Gruppo MCC” o la “Capogruppo”), il cui mandato scade con l’approvazione, da parte dell’Assemblea della Banca, del bilancio dell’esercizio 2025, tenuto conto degli esiti dell’Autovalutazione riferita all’ultimo anno di mandato, sottopone agli Azionisti, in vista del rinnovo del prossimo mandato 2026-2028, il proprio orientamento per la migliore individuazione delle candidature da proporre all’Assemblea per la composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale.

Contesto

L’orientamento espresso dal Collegio uscente nasce al termine di un mandato contrassegnato da significativi eventi societari che hanno definito nuovi assetti per la Banca e per il Gruppo MCC. In particolare, si fa riferimento al completamento dello scorporo della Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. da BdM alla Capogruppo e all’implementazione operativa del modello di direzione e coordinamento accentrato, che vede l’esternalizzazione delle funzioni di controllo della Banca al Gruppo MCC. Contestualmente, la Banca si è dedicata al rafforzamento patrimoniale e al rilancio del business, monitorando i rischi presenti e prospettici in termini quantitativi e qualitativi.

In questo contesto di evoluzione, 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. La presenza del Presidente del Collegio nell’organo di controllo della Capogruppo ha favorito l’espletamento dell’incarico dell’Organo, assicurando il necessario allineamento e raccordo tra controllata e controllante.

I suggerimenti sulla composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale per il prossimo triennio 2026-2028, sono formulati tenendo conto della normativa di settore e delle previsioni e raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, nonché delle risultanze emerse in sede di Autovalutazione del Collegio Sindacale. I suggerimenti, inoltre, tengono conto delle seguenti fonti anche normative:

- 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 Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia)

- il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria)
- il Decreto n. 169/20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito, “Regolamento del MEF”);
- l’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;
- gli Orientamenti di Banca d’Italia di novembre 2023 in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti;
- la *Policy* sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo Mediocredito Centrale.

Dimensione, Diversity e Anzianità di Carica

L’attuale composizione del Collegio, prevista dalle disposizioni statutarie, tenuto conto delle dimensioni e della complessità operativa della Banca, è di tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti. Tale composizione è ritenuta idonea ad assicurare:

- un adeguato *mix* di competenze professionali diversificate;
- il presidio delle numerose funzioni e responsabilità attribuite al Collegio;
- la partecipazione alle attività dell’organo consiliare.

Per quanto concerne le diverse tipologie di *diversity* attualmente valutate nell’ambito della vigente normativa (*i.e.* genere, età, *background professionale*, esperienze precedenti), il Collegio esprime un adeguato e diversificato *mix*, valutato positivamente e conforme alla normativa.

Con riferimento all’anzianità di carica dei membri dell’Organo, di cui uno al secondo mandato e due al primo mandato, si rileva che gli stessi hanno maturato significative esperienze e consolidato sinergie di gruppo.

Competenze, conoscenze ed esperienze

Dalle indicazioni dell'art.10 del Regolamento del MEF e da quanto disposto dall'articolo 6.2 della *Policy* sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo MCC¹, sulla base delle risultanze dell'Autovalutazione 2025 e in considerazione delle sfide che attendono il nuovo Organo, i Sindaci hanno definito il profilo quali-quantitativo ideale del futuro Collegio. Tale assetto prevede un'equilibrata distribuzione delle competenze tecniche, integrate da specifiche esperienze professionali e dalle necessarie *soft skills*.

Le competenze che i Sindaci ritengano debbano essere presenti in modo molto diffuso nel nominando Collegio Sindacale sono:

¹ "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 MCC 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 MCC 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".

- conoscenza dei principi di corretta amministrazione e di attuazione delle regole di governo societario;
- esperienze professionali di revisione legale dei conti;
- conoscenza del core business della Banca, degli scenari attuali e prospettici del settore, delle relative problematiche amministrativo-contabili;
- esperienza di lettura, analisi e interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria;
- competenze di analisi e verifica della funzionalità e dell'efficacia delle procedure operative dei sistemi di controllo interno;
- conoscenza dei principi di corretta gestione delle tematiche relative ai conflitti di interesse e delle operazioni con parti correlate;
- requisiti giuridici e quadro regolamentare;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio);
- conoscenza ed esperienza in materia di contabilizzazione dei crediti;
- valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo;
- interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure;
- attenzione alla gestione dei rischi legali e di contenzioso importanti per la Banca in questo particolare contesto societario.

Sono state, inoltre, suggerite alcune conoscenze ulteriori, per affrontare meglio le sfide esterne ed interne, quali:

- conoscenza dei rischi IT, inclusi quelli correlati all'IA e il suo impatto sui processi aziendali;
- conoscenze e capacità di monitoraggio dei processi aziendali.

Al quadro delle professionalità, intese come insieme di esperienze, conoscenze e competenze, da possedere in modo diffuso e distintivo dal Collegio nel suo complesso, si aggiungono le *soft skills*, valutate importanti e da possedere:

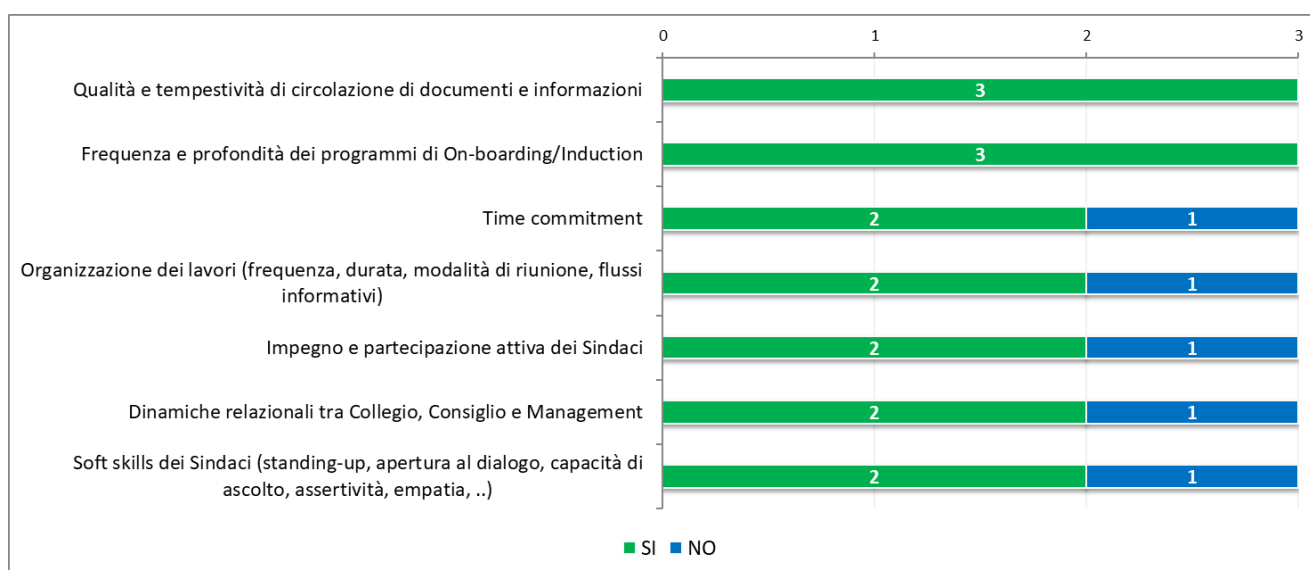
- capacità di standing-up (voler esporre e saper difendere le proprie idee) e di gestione del dissenso, nell'ambito della relazione con gli altri Organi di governo e/o esecutivi;
- collaborazione e capacità di influenza;
- autonomia di giudizio;
- apertura al dialogo, capacità di ascolto, empatia.

Nell'ipotesi di un ricambio, anche parziale, della composizione del Collegio, si sottolinea l'importanza di realizzare un programma di *Onboarding*, per i nuovi Sindaci, per massimizzare la conoscenza della Banca, del funzionamento interno del Gruppo MCC e del modello di Direzione e Coordinamento.

Funzionamento del futuro Collegio Sindacale

I componenti dell'attuale Collegio hanno identificato i principali fattori, in termini di funzionamento, su cui intervenire nella futura composizione del Collegio per il prossimo mandato. Tra questi si raccomandano, in particolare:

- la qualità e tempestività di circolazione di documenti e informazioni;
- la frequenza e profondità dei programmi di Onboarding/Induction.



Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa vigente. In particolare, devono essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 del Regolamento del MEF.

Con riguardo alla disciplina dei criteri di correttezza previsti dall'art. 4 del Regolamento del 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, all'art.9², per il Collegio Sindacale e i suoi componenti:

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.

² ***“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, comma2.*
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.”*

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

In linea con l'art. 15 del Regolamento MEF, tutti i candidati devono garantire indipendenza di giudizio e autonomia decisionale. Tali prerogative devono essere esercitate nell'interesse della Banca e del Gruppo, superando ogni logica di rappresentanza legata alla nomina o alla lista di appartenenza. L'indipendenza deve caratterizzare ogni fase dell'attività collegiale, assicurando un contributo professionale oggettivo e consapevole.

Disponibilità di Tempo

I candidati alla carica di Sindaco devono assicurare un'adeguata disponibilità di tempo, non solo per la partecipazione alle riunioni del Collegio, del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endo-consiliari, ma anche per la necessaria attività di studio e preparazione. L'impegno richiesto si estende, inoltre, ai programmi di Induction e alle occasioni di incontro tra gli organi di Gruppo. Si stima che, come da vigente Policy Fit & Proper, l'assolvimento diligente di tali compiti richieda un impegno complessivo minimo di 42 giorni/annui.

Per il ruolo di Presidente del Collegio è richiesta un'ulteriore disponibilità di tempo per lo svolgimento delle funzioni di indirizzo e organizzazione delle attività del Collegio. Tale impegno, inclusivo delle attività di coordinamento e raccordo operativo, è stimabile in un totale minimo di 48 giorni/annui.

I Sindaci suggeriscono di prestare particolare attenzione alle verifiche del cumulo degli incarichi per assicurare l'aderenza alle indicazioni del Regolatore.

Non rilevano ai fini del cumulo 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.

Non si considerano inoltre 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.

I Sindaci raccomandano di valutare l'adeguatezza del compenso economico previsto, in relazione alla rilevante disponibilità di tempo, attenzione e impegno, richiesti dal ruolo e alle significative e crescenti responsabilità ad esso connesse.

Conclusioni

Al fine di orientare gli Azionisti nella selezione di profili che garantiscano una composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale di BdM Banca, e in coerenza con le risultanze dell'Autovalutazione 2025, l'Organo uscente evidenzia l'opportunità di:

- Garantire una composizione dimensionale e un mix di diversità conformi ai parametri regolamentari;
- Favorire la continuità nell'Organo, per non disperdere il bagaglio di esperienze e competenze consolidate dai membri uscenti;
- Assicurare che ciascun candidato possieda le competenze, le conoscenze e le esperienze professionali indispensabili per garantire l'efficacia e la qualità dell'azione collegiale dell'Organo.