



Policy di gestione dei conflitti di interesse degli esponenti e del personale

INDICE

Sommario

INDICE	2
1. PREMESSA.....	3
2. APPLICABILITA'	4
2.1. DESTINATARI DEL DOCUMENTO	4
2.1. RESPONSABILITA' DEL DOCUMENTO.....	4
3. DEFINIZIONI.....	5
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	6
5. CONFLITTI DI INTERESSE RILEVANTI PER GLI ESPONENTI ED IL PERSONALE.....	7
5.1 Tipologie di conflitto	8
5.2 Interessi secondari	8
6. LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE	9
6.1. Misure generali di gestione o prevenzione dei conflitti di interesse	9
6.1.1. Barriere informative	9
6.1.2. Altre operazioni	9
6.2. Comunicazione delle situazioni e rapporti da cui possa originare un conflitto.....	10
6.3. Valutazione delle situazioni e dei rapporti da cui possa originare un conflitto	11
6.4. Misure di attenuazione e gestione dei conflitti – verifica e monitoraggio	11
6.5. Conclusione del processo.....	12
7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	12
Normativa esterna	13
Normativa interna	13
Allegato 1 Esempificazioni di possibili conflitti di interessi.....	14

1. PREMESSA

Banca Mediolanum S.p.A. (di seguito, anche “Banca Mediolanum” o “la Banca”) pone il cliente al centro della propria strategia di business, adottando ogni misura e strumento idoneo ad assicurare che lo sviluppo della propria attività ed il perseguimento dei propri obiettivi imprenditoriali siano congrui e sinergici con il dovere di agire in modo onesto, equo e professionale, garantendo il conseguimento del miglior interesse per i propri clienti.

Gli esponenti e tutto il personale di Banca Mediolanum e delle società del Gruppo Bancario Mediolanum¹, devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico e/o al ruolo assunto, nell'ottica e nell'interesse di una sana e prudente gestione della Banca, evitando che la presenza di conflitti di interesse possa compromettere l'indipendenza di giudizio, l'espletamento del proprio incarico e/o delle proprie responsabilità.

Il presente documento ha l'obiettivo di definire ed illustrare la politica sui conflitti di interesse degli esponenti aziendali e del personale elaborata ed attuata da Banca Mediolanum ed ha l'obiettivo di presentare l'approccio della Banca volto ad individuare le circostanze che generano o potrebbero generare un conflitto di interesse, effettivo o potenziale (ragionevolmente prevedibile), nonché a stabilire le linee guida del processo e delle misure per la prevenzione, la rilevazione, la comunicazione, la valutazione, la mitigazione e, se del caso, la gestione dei conflitti che dovessero insorgere e/o essere rilevati.

Con il presente documento si provvede a:

- individuare i principi utili a identificare i conflitti di interesse rilevanti per gli esponenti ed il personale che potrebbero ledere l'indipendenza ed integrità di giudizio degli esponenti e del personale medesimo e, conseguentemente, evitare che la presenza di conflitti di interesse possa incidere in modo negativo sugli interessi i) dei Clienti della Banca e ii) della Banca medesima;
- indicare le linee guida da seguire per la prevenzione, la rilevazione, la comunicazione, la valutazione, la mitigazione e, se del caso, la gestione dei conflitti di interesse da parte della Banca;
- monitorare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure adottate per la gestione dei conflitti di interesse, in modo tale da individuare, e se opportuno correggere e/o integrare, eventuali carenze organizzative anche a seguito di modifiche del contesto normativo di riferimento.

1.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

La presente Policy è stata definita anche in considerazione dei principali riferimenti normativi in materia, ovvero quanto previsto:

- dall'art. 88 della Direttiva 2013/36/UE;
- dagli Orientamenti EBA sulla Governance interna del 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/05);
- dagli Orientamenti EBA – ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave del 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06 – ESMA 35-36-2319);
- dalla Guida BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità applicabile alle Banche soggette alla vigilanza diretta della Banca Centrale Europea (di seguito, anche “BCE”) nell'ambito del Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU) nonché le indicazioni in tema di indipendenza di giudizio contenute nel Decreto Ministeriale 169/2020.

¹ Si precisa che con riferimento agli ambiti riferiti alle operazioni con Parti Correlate è inoltre compreso anche il “personale più rilevante” della Rete di Vendita così come individuato ai sensi della Direttiva 879/2019 e del Regolamento 923/2021 alla quale si rimanda.

1.2. AMBITO DEL DOCUMENTO

Fermi il contesto normativo di riferimento e l'ambito di applicazione, con riferimento alla Policy di Gruppo sulle modalità di redazione, approvazione, diffusione ed aggiornamento della Normativa Interna adottata dalla Banca, la presente Policy si colloca al primo livello (di vertice) della "piramide documentale" richiamata nello schema seguente.

Figura 1. Modello della normativa aziendale



2. APPLICABILITA'

2.1. DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A. e trova diretta applicazione per la Banca e per le Società da essa controllate appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum².

La presente policy si applica:

- a ciascuno degli esponenti, per tali intendendosi i soggetti che ricoprono un ruolo di amministrazione, direzione e controllo presso la Banca e le Società del Gruppo Bancario Mediolanum;
- a tutto il personale, per tale intendendosi tutti i dipendenti della Banca e del Gruppo Bancario Mediolanum³.

2.1. RESPONSABILITA' DEL DOCUMENTO

² La presente policy viene inviata anche alla Capogruppo del Gruppo Mediolanum Assicurativo per informativa con la richiesta di trasmetterla agli altri componenti del Gruppo, l

³ In virtù dei presidi già previsti da altre policy del Gruppo si ritiene di poter escludere dal perimetro della presente policy i collaboratori della Rete di Vendita.

L'aggiornamento e la revisione della presente Policy, con periodicità di norma triennale, sono di responsabilità della Funzione Compliance, ovvero al verificarsi di circostanze rilevanti che ne richiedano una modifica, affinché:

- l'identificazione delle circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse sia costantemente aggiornata, anche per tenere conto degli eventuali cambiamenti dell'assetto organizzativo del Gruppo Bancario e dei servizi dallo stesso prestati;
- sia mantenuto elevato il presidio sulle misure organizzative individuate o poste in essere per la mitigazione e gestione dei conflitti di interesse rilevati.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy si intende per:

- "*Autorità di vigilanza competente*", la Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia secondo la ripartizione di compiti e prerogative prevista dalla normativa di riferimento tempo per tempo vigente;
- "*BCE*", la Banca Centrale Europea;
- "*Conflitti di interesse*", le situazioni in cui il perseguimento degli interessi di un esponente o di un membro del personale del Gruppo Bancario può influire negativamente su quelli delle Società del Gruppo stesso ovvero sugli interessi di uno o più clienti delle Società del Gruppo;
- "*Disposizioni di vigilanza*", le Disposizioni di vigilanza per le banche di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- "*Gruppo Bancario*" o "*Gruppo*", Banca Mediolanum e le società da essa controllate appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum;
- "*Esponente*", i soggetti che ricoprono nelle società del Gruppo un incarico: i) presso il Consiglio di amministrazione; ii) presso il Collegio sindacale; iii) di Direttore Generale;
- "*Esponenti con incarichi esecutivi*", i componenti esecutivi come definiti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e cioè: i) i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo, o sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; ii) i consiglieri che rivestono incarichi direttivi nella Società, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta; iii) i consiglieri che rivestono le cariche sub i) o gli incarichi sub ii) in qualsiasi società del Gruppo nonché il Direttore generale;
- "*Incarico*", gli incarichi comunque denominati: i) presso il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di gestione; ii) presso il Collegio sindacale, iii) di Direttore generale; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società; non costituisce incarico la qualifica di membro supplente, sino al momento dell'effettiva assunzione delle funzioni di membro effettivo;
- "*MVU*", il Meccanismo di Vigilanza Unico istituito ai sensi del Regolamento dell'Unione Europea sul MVU;
- "*Organo competente*": l'Organo del quale l'esponente è componente;
- "*Partecipante*", un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative;
- "*Personale*", per tale intendendosi, ai sensi degli Orientamenti EBA sulla Governance interna (EBA/GL/2021/05), tutti i dipendenti della Banca e delle sue filiazioni nell'ambito del proprio consolidamento, ivi compresi (più nello specifico) tutti i soggetti che ricoprono un ruolo di amministrazione, direzione e controllo presso la Banca medesima;
- "*Policy*", la presente politica sui conflitti di interesse degli esponenti e del personale elaborata ed attuata dalla Banca che ha l'obiettivo di esporre l'approccio della Banca medesima volto ad individuare le circostanze che generano o potrebbero generare un conflitto di interesse, effettivo o potenziale (ragionevolmente prevedibile), nonché a definire le procedure e le misure per la prevenzione, la rilevazione, la comunicazione, la valutazione, la mitigazione e, se del caso, la gestione dei conflitti che potrebbero insorgere e/o essere rilevati;

- *“Principio di proporzionalità”*, il principio contenuto nella CRD IV e negli Orientamenti EBA sulla Governance interna (EBA/GL/2021/05) che mira a garantire che i dispositivi di governance interna adottati siano coerenti con il profilo di rischio individuale e con il modello di business della Banca, in modo che gli obiettivi degli obblighi regolamentari siano raggiunti e perseguiti in modo efficace;
- *“Responsabili delle principali funzioni aziendali”*: i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme (Compliance), della funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e della funzione di revisione interna (Internal Audit), come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario, nonché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- *“Società commerciale”*, 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'art. 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;
- *“Soggetti connessi”*, per tali intendendosi, fermo quanto previsto nella Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum e Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum:
 - a) le società e le imprese anche costituite in forma non societaria controllate da un esponente o da un componente del personale, nonché le società e le imprese anche costituite in forma non societaria sottoposte ad influenza notevole da parte di un esponente o di un componente del personale;
 - b) gli stretti familiari di un esponente o di un componente del personale e le società o le imprese anche costituite in forma non societaria controllate, sottoposte a controllo congiunto o sottoposte ad influenza notevole da questi ultimi,
- *“Stretti familiari”* per tali intendendosi quei familiari che ci si attende possano influenzare, o essere influenzati da un esponente o dal personale nei loro rapporti con la Banca. Essi includono: (i) i parenti fino al secondo grado; (ii) il coniuge e il convivente more uxorio, nonché i figli degli stessi; (iii) le persone a carico del soggetto, del coniuge o del convivente;
- *“Convivente more uxorio”* per tali intendendosi l'unione stabile e la comunione (di vita, spirituale e materiale) tra due persone che non è fondata sul matrimonio.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Tutti gli esponenti e il personale della Banca richiamati nella presente Policy, nonché tutte le unità organizzative coinvolte nella gestione dei processi ad esse collegate, sono chiamate al rispetto dei principi ivi contenuti.

Con riferimento agli specifici compiti individuati nella presente Policy si evidenziano, di seguito, le responsabilità più rilevanti in capo ai principali organi e funzioni aziendali ai fini del rispetto della disciplina sui conflitti di interesse.

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, organo con funzione di supervisione strategica, definisce le politiche aziendali inerenti ai conflitti di interesse ed approva le misure e le procedure per la gestione degli stessi. Esso ne verifica periodicamente l'adeguatezza assicurando che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo. È fatto obbligo a tutti i componenti dell'Organo di comunicare agli altri membri dello stesso, nonché al Collegio Sindacale, l'esistenza di interessi personali o di terzi al compimento di operazioni che rientrano nell'oggetto sociale.

4.2 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio sindacale è organo con funzione di controllo, rileva le irregolarità nella gestione e le violazioni delle norme disciplinanti i conflitti di interesse e comunica dette irregolarità al Consiglio di Amministrazione affinché questo adotti le misure ritenute necessarie.

4.3 COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi valuta specifiche operazioni per le quali vi sia, direttamente o indirettamente, una situazione di conflitto di interesse.

4.4 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato, nell'esercizio della funzione di gestione, cura l'attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo dei rischi definiti dall'organo con funzione di supervisione strategica ed è responsabile per l'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni, monitorandone nel continuo il rispetto. Attua le misure e le procedure per la gestione dei conflitti di interesse definite dal Consiglio di Amministrazione.

4.5 FUNZIONE DI COMPLIANCE

La Funzione Compliance controlla e valuta l'applicabilità nel continuo della presente politica di gestione dei conflitti di interesse e delle misure adottate per rimediare ad eventuali carenze. Essa, inoltre, collabora, su richiesta, con i responsabili delle strutture in cui il conflitto è segnalato per la valutazione dei potenziali conflitti e la decisione sulle iniziative da assumere per gestire e mitigare il potenziale conflitto d'interessi. Svolge attività di verifica ex-post sulla corretta gestione e monitoraggio delle azioni decise a mitigazione del conflitto stesso.

4.6 DIVISIONE AFFARI SOCIETARI

La Divisione Affari Societari in relazione ai conflitti di interesse che sorgono in capo agli esponenti aziendali supporta l'Organo collegiale nella gestione dei conflitti individuali.

4.7 DIVISIONE RISORSE UMANE

La Divisione Risorse Umane, in relazione ai conflitti di interesse che sorgono in capo agli esponenti aziendali o al personale della Banca, supporta l'Organo collegiale o il Responsabile gerarchico nella gestione dei conflitti individuali.

5. CONFLITTI DI INTERESSE RILEVANTI PER GLI ESPONENTI ED IL PERSONALE

Affinché ci sia "conflitto di interessi" occorre la presenza di un interesse "secondario" proprio del membro del personale che interferisca con l'interesse "primario" che tale membro è tenuto a perseguire in virtù dei doveri d'ufficio⁴.

L'interesse primario può identificarsi nello svolgimento imparziale ed efficiente - in linea con le direttive impartite dai responsabili in conformità alle disposizioni vigenti - delle funzioni attribuite alla Banca e alle Società del Gruppo dall'ordinamento nazionale ed europeo e delle relative attività di supporto.

Gli interessi secondari possono essere raccolti in due categorie principali: interessi economici o finanziari e interessi di natura diversa come meglio specificati successivamente.

L'esistenza e l'intensità di tale interferenza dipendono dalla posizione/ruolo del portatore dell'interesse secondario e dalla rilevanza assunta da tale interesse.

⁴ "There is a conflict of interest if the attainment of the interests of the appointee adversely affects the interests of the supervised entity" come riportato nella Guida BCE alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, da ultimo aggiornata a dicembre 2021.

La Banca ritiene rilevanti i conflitti di interesse, reali o potenziali, che possono sorgere tra la Banca, da un lato, e l'esponente o il personale, i soggetti connessi e gli stretti familiari dall'altro lato. L'esponente ed il personale sono pertanto tenuti a considerare sia gli interessi propri, sia gli interessi dei soggetti loro connessi nonché gli interessi dei loro stretti familiari.

5.1 Tipologie di conflitto

Il conflitto di interessi è **reale** (o effettivo) quando l'interesse secondario proprio del membro del personale o dell'esponente è **suscettibile d'influenzare il perseguimento dell'interesse primario** della Banca o del Gruppo nel momento in cui il membro del personale o dell'esponente è chiamato, nell'esercizio delle sue funzioni, ad assumere o concorrere ad assumere una decisione, a svolgere un'attività istruttoria o comunque a contribuire tramite l'espletamento della propria attività alla formazione della decisione.

Il conflitto d'interessi è **potenziale** (e, quindi, non ancora attuale) quando sussiste un interesse secondario del personale o dell'esponente che **può, in un momento successivo, interferire** con l'interesse primario della Banca o del Gruppo che questi potrebbe essere chiamato a perseguire; in tale eventualità, il membro del personale o dell'esponente si troverebbe, in un momento successivo, in una situazione di conflitto che al momento non si è ancora concretizzata. Nel conflitto potenziale, dunque, sussistono interessi del membro del personale suscettibili di dare luogo a un conflitto, ma che non influiscono sui compiti attualmente svolti.

In funzione della tipologia di conflitto individuata, pertanto, dovranno essere calibrati i relativi presidi con approccio proporzionato agli stessi secondo le indicazioni fornite nei successivi paragrafi.

5.2 Interessi secondari

I conflitti di interesse, i quali – laddove rilevati – sono valutati in dettaglio caso per caso e sulla base delle informazioni raccolte e documentate, possono emergere quantomeno dai seguenti interessi e rapporti:

- a) **interessi economici o finanziari** (ad esempio azioni, altri diritti di proprietà, partecipazioni finanziarie e altri interessi economici, diritti di proprietà intellettuale, prestiti concessi dalla Banca a una società di proprietà di un esponente o di un membro del personale della Banca, appartenenza a un organismo o proprietà di un organismo o di un'entità con interessi confliggenti alla Banca) ;
- b) **rapporti personali o professionali con ulteriori esponenti ovvero rapporti personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate nella Banca.** In tale ambito rilevano le situazioni in cui un esponente o un membro del personale è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile, convivente more uxorio, parente o affine entro il quarto grado, tra gli altri: 1) del Presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca;
- c) **rapporti personali o professionali con il personale** della Banca o delle entità incluse nell'ambito del consolidamento prudenziale (ad esempio legami di parentela);
- d) **un'altra occupazione/attività professionale o un'attività/occupazione professionale svolta precedentemente.** In tale ambito rilevano le situazioni in cui un esponente o un membro del personale intrattiene, direttamente, indirettamente o per conto di terzi, o ha intrattenuto negli anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca (o società del Gruppo) o con il relativo personale o con gli esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi;
- e) **rapporti personali o professionali con soggetti esterni alla Banca portatori di interessi** (ad esempio fornitori, consulenti o altri prestatori di servizi);
- f) **influenza politica o relazioni politiche.** In tale ambito rilevano le situazioni in cui un esponente o un membro del personale ricopre o ha ricoperto negli anni uno o più dei

seguenti incarichi: membro del Parlamento nazionale ed europeo o del Governo; assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale; presidente di giunta regionale, presidente di provincia; sindaco; presidente o componente di consiglio circoscrizionale; presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali; presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni; consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; presidente o componente degli organi di comunità montane.

La Banca, in conformità con gli Orientamenti EBA sulla Governance interna tiene conto del fatto che i conflitti di interesse degli esponenti e del proprio personale possono emergere non soltanto dai rapporti professionali o personali in essere, ma anche da rapporti passati.

Pertanto, in relazione ai conflitti di interesse che possono scaturire da situazioni e rapporti pregressi, che possono ancora ripercuotersi sul comportamento e sulla partecipazione degli esponenti e dei membri del personale nell'espletamento dei rispettivi incarichi e responsabilità nonché sul proprio processo decisionale, la Banca ritiene rilevante e appropriato considerare, salvo specifiche previsioni contenute nel presente paragrafo, le seguenti tempistiche entro cui gli esponenti ed il personale sono tenuti a segnalare tali situazioni e rapporti pregressi:

- 5 (cinque) anni per i conflitti che possano originare da situazioni e rapporti di natura economica, personale o professionale;
- 2 (due) anni per i conflitti che possano originare da situazioni e rapporti di natura politica.

6. LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Nel rispetto di quanto previsto dalla presente Policy, le Società del Gruppo e le Unità Organizzative della Banca implementano processi e procedure atti a consentire la corretta gestione dei conflitti di interesse in ragione delle peculiari attività svolte dalle stesse. In tal senso dovranno essere presidiati anche conflitti derivanti da cambiamenti organizzativi o dall'assunzione di nuovo personale.

Il presente paragrafo delinea le linee guida minime da seguire per la gestione dei conflitti di interesse.

6.1. Misure generali di gestione o prevenzione dei conflitti di interesse

6.1.1. Barriere informative

In linea generale le informazioni e la documentazione relativa a ciascuna delle attività in conflitto non è resa disponibile alle risorse preposte ad altre attività.

La Banca adotta misure atte ad impedire lo scambio di informazioni tra soggetti coinvolti in attività potenzialmente in conflitto. La Banca ha adottato un principio c.d. "need to know" per limitare la circolazione delle informazioni. Le informazioni e la documentazione relativa a ciascuna delle attività in conflitto non è resa disponibile alle risorse preposte ad altre attività; tale divieto è derogabile previa autorizzazione da parte dei relativi responsabili per specifiche e circostanziate ragioni.

6.1.2. Altre operazioni

Ulteriori presidi sono costituiti da procedure e normative interne ed in particolare:

- misure volte ad assicurare a tutti i soggetti che potrebbero trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, la conoscenza delle procedure preordinate al corretto esercizio delle proprie funzioni/attività e responsabilità;

- procedure organizzative, informatiche e istruzioni operative per assicurare il corretto svolgimento dei servizi ed attività, nel rispetto degli interessi del Gruppo e dei suoi clienti;
- procedure per la gestione delle informazioni privilegiate al fine di evitare comportamenti illeciti, in linea con la vigente normativa in tema di abusi di mercato;
- l'avvenuta adozione di un Codice Etico e di un Codice di Comportamento comprendente principi generali e norme comportamentali alle quali tutti il personale è tenuto ad attenersi nell'esercizio delle proprie funzioni;
- normativa interna che declina quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dall'Assemblea dei soci di Banca Mediolanum.

In particolare, con riferimento alle potenziali situazioni che potrebbero generare un conflitto nell'ambito dei processi sottoelencati, **l'applicazione delle modalità operative richiamate nei paragrafi successivi non trova applicazione** dal momento che le possibili misure di gestione sono descritte nella medesima normativa interna:

- Policy di gestione dei conflitti di interesse nei confronti della clientela relativi alla distribuzione di prodotti e servizi;
- Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum e Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum;
- Policy di Investment Banking;
- Regolamento del processo di gestione delle informazioni privilegiate, rilevanti e confidenziali relative all'attività di Investment Banking;
- Regolamento del processo di gestione degli incarichi relativi all'attività di Nominated Adviser (NOMAD);
- Procedura Operativa Servizi di consulenza in materia di finanza straordinaria prestati dalla Divisione Mergers, Acquisitions & Debt Capital Markets;
- Policy sulla modalità di distribuzione dei prodotti assicurativi non IBIPS;
- Policy di Fit & Proper;
- Policy per la nomina, rimozione e sostituzione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo;
- Policy di Gruppo in materia di partecipazioni detenibili;
- Policy in materia di Operazioni Personali.

6.2. Comunicazione delle situazioni e rapporti da cui possa originare un conflitto

Fermo quanto previsto dal precedente paragrafo 6.2, ciascun esponente e membro del personale ha la responsabilità di individuare e rilevare autonomamente qualsivoglia conflitto di interesse, reale o potenziale, riferibile all'esponente, al personale, ai soggetti connessi, agli stretti familiari dell'esponente e del personale medesimo.

Ad eccezione degli ambiti in cui le modalità di gestione dei conflitti di interesse siano già regolati da apposita normativa interna cui si rinvia, qualora l'esponente o il personale rilevi l'esistenza di una ipotesi di conflitto di interesse, anche secondo le casistiche sopra delineate a titolo esemplificativo, lo stesso è tenuto a **comunicare** internamente e tempestivamente, ed in ogni caso prima che siano assunte obbligazioni contrattuali, al responsabile gerarchico o al Presidente dell'organismo di cui è membro qualunque situazione, questione e/o rapporti da cui si origina detto conflitto. Nella comunicazione deve essere sufficientemente dettagliata la natura, i termini, l'origine, la portata degli interessi, per conto proprio o di terzi, di cui sia portatore l'esponente o il personale in questione. Ove il

conflitto sia rilevato dal Presidente dell'organismo, lo stesso dovrà darne comunicazione all'organismo stesso.

6.3. Valutazione delle situazioni e dei rapporti da cui possa originare un conflitto

In caso di rilevazione (ovvero nel caso di autonoma rilevazione – c.d. auto-rilevazione) di questioni, situazioni e rapporti da cui possa originare un conflitto, ricevuta la comunicazione di cui al precedente paragrafo 6.2. il responsabile gerarchico provvederà a valutare il conflitto e a individuare una soluzione che consenta di gestirlo adeguatamente avvalendosi, ove ritenuto necessario del supporto consulenziale della Funzione Compliance, della Divisione Affari Societari e della Divisione Risorse Umane per gli ambiti di competenza, al fine di inquadrare il conflitto e le possibili soluzioni.

Qualora il conflitto riguardi un membro di un organismo collegiale, il Presidente porterà il caso all'attenzione dell'organismo stesso per deliberare in merito. Se ritenuto necessario il Presidente potrà chiedere in via preventiva una valutazione consulenziale alla Funzione Compliance, Divisione Affari Societari e Divisione Risorse Umane per gli ambiti di competenza. La delibera sarà assunta con l'astensione del soggetto interessato.

La valutazione del conflitto, e l'individuazione di una soluzione dello stesso terranno conto almeno dei seguenti elementi:

- la tipologia di conflitto (attuale, potenziale);
- la sua prevedibilità;
- la sua occasionalità, la possibilità di ricorrenza o persistenza;
- la rilevanza del conflitto di interesse e la capacità di inficiare l'indipendenza di giudizio del soggetto interessato. A tal riguardo occorre considerare che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che il soggetto interessato non possa essere considerato idoneo all'espletamento dei compiti e/o delle responsabilità che gli competono. Ciò si verifica se il conflitto di interessi pone un rischio rilevante e ove non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base della presente Policy.
- i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dal medesimo soggetto interessato al fine di valutare se siano efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni o i rapporti da cui possa originare quel conflitto possano inficiare l'indipendenza di giudizio del medesimo soggetto o le decisioni dell'Organo e/o della Funzione di appartenenza.

6.4. Misure di attenuazione e gestione dei conflitti – verifica e monitoraggio

Qualora, ad esito della valutazione di cui al precedente paragrafo 6.3., il responsabile gerarchico o l'Organismo collegiale ritengano che i presidi esistenti non siano sufficienti per la gestione dei conflitti di interesse e ad eliminare il rischio che gli interessi del personale o dell'esponente possano influire negativamente su quelli della Banca, del Gruppo e/o dei suoi clienti o di altri stakeholder, gli stessi potranno, nel rispetto dei processi aziendali vigenti:

- a) individuare ulteriori e più efficaci presidi e misure di attenuazione e gestione dei conflitti di interesse del personale o dell'esponente;
- b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti al soggetto interessato, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo di assicurare che tutto il personale e ciascun esponente agisca con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico nonché delle responsabilità che gli competono, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca o della Società del Gruppo e nel rispetto della normativa di riferimento tempo per tempo applicabile;

L'individuazione di presidi e misure ulteriori di attenuazione e gestione dovrà riflettere le specifiche concrete delle situazioni e rapporti da cui possa originare un conflitto.

Fermo quanto precede, nell'individuare i presidi e le misure idonee si potrà, in via esemplificativa:

- a) affidare attività o operazioni confliggenti a persone diverse;
- b) evitare che il personale che svolge anche attività esterne alla Banca o una delle società del Gruppo eserciti un'influenza indebita in seno alla Banca o una delle società del Gruppo relativamente a tali altre attività;
- c) stabilire la responsabilità del personale di astenersi dal prendere decisioni in merito a qualunque questione sulla quale il personale medesimo abbia o possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o sulla quale l'obiettività del personale medesimo (o la sua capacità di adempiere adeguatamente ai doveri nei confronti della Banca) possano essere in altro modo compromessi.
- d) stabilire che, ove il conflitto riguardi un esponente, lo stesso si astenga dal voto, nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, in merito a qualunque questione sulla quale un membro abbia o possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o sulla quale l'obiettività del membro o la sua capacità di adempiere adeguatamente ai doveri nei confronti della Banca possano essere in altro modo compromessi.

Il responsabile gerarchico verifica nel continuo l'efficacia dei presidi e delle misure adottate, anche alla luce del comportamento tenuto in concreto dal personale o dall'esponente nello svolgimento delle proprie attività. Ove opportuno potrà richiedere al soggetto interessato di fornire periodici aggiornamenti in merito all'evoluzione delle situazioni e rapporti da cui origina il conflitto di interessi già rilevato e valutato e ciò anche al fine di i) rinnovare la valutazione prevista dal precedente Paragrafo al verificarsi di circostanza o accadimenti nuovi e rilevanti ovvero ii) verificare la (eventuale) cessazione delle situazioni conflittuali identificate.

Ove il conflitto riguardi un membro di un organismo collegiale, detto organismo potrà incaricare il suo Presidente di verificare l'efficacia dei presidi come sopra descritto anche avvalendosi del supporto delle unità organizzative più opportune, se ritenuto necessario.

6.5. Conclusione del processo

La valutazione del conflitto e dei relativi presidi - che dovrà essere oggetto di apposita e motivata formalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta - sarà comunicata senza indugio:

- dal responsabile gerarchico al soggetto interessato che rientra nel novero del personale;
- dal Presidente dell'organo di appartenenza al soggetto interessato che rientra nel novero degli esponenti nonché all'organismo di cui il soggetto è membro.

Con esclusione dei casi riguardanti i membri di organi collegiali, per i quali le informazioni saranno archiviate con i verbali di tali organi, le informazioni rilevanti in merito al conflitto e alla soluzione individuata, opportunamente documentate, saranno trasmesse, per gli ambiti di propria competenza, alla Funzione Compliance che le archiverà digitalmente al fine di poter svolgere, all'occorrenza, i necessari controlli di secondo livello sulla corretta gestione dei conflitti e di consentire alla Funzione Internal Audit di accedere alle medesime informazioni per le attività di controllo ad essa affidate.

7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e regolamentari in tema gestione dei conflitti di interesse degli esponenti e del personale. utilizzati per la stesura della presente Policy, i quali devono intendersi in questa sede espressamente richiamati ad applicati per quanto concerne l'oggetto del presente Documento, sono i seguenti:

Normativa esterna

- Articolo 2391 del Codice Civile;
- Decreto Legislativo del 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario o anche TUB);
- DM 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”;
- Disposizioni di Vigilanza di Banca D’Italia - Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirement Directive o anche CRD IV e CRD V);
- Orientamenti EBA in materia di Governance interna (EBA/GL/2021/05) del 2 luglio 2021;
- Orientamenti EBA – ESMA sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave del 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06 – ESMA 35-36-2319);
- Guida BCE alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, da ultimo aggiornata a dicembre 2021.

Normativa interna

- Statuto;
- Codice di Comportamento;
- Codice Etico
- Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum e Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum;
- Policy in materia di Operazioni Personali;
- Policy di gestione dei conflitti di interesse nei confronti della clientela relativi alla distribuzione di prodotti e servizi;
- Policy di Investment Banking;
- Regolamento del processo di gestione delle informazioni privilegiate, rilevanti e confidenziali relative all’attività di Investment Banking;
- Regolamento del processo di gestione degli incarichi relativi all’attività di Nominated Adviser (NOMAD);
- Procedura Operativa Servizi di consulenza in materia di finanza straordinaria prestati dalla Divisione Mergers, Acquisitions & Debt Capital Markets;
- Policy sulla modalità di distribuzione dei prodotti assicurativi non IBIP’S;
- Policy di Fit & Proper;
- Policy per la nomina, rimozione e sostituzione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo

Allegato 1

Esemplificazioni di possibili conflitti di interessi

Ai sensi di quanto previsto nella Guida BCE alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità⁵, fatto salvo il diritto nazionale, di seguito si riporta una tabella recante le situazioni in cui ad avviso di BCE si ha la presunzione di un conflitto di interessi rilevante per gli esponenti ed il personale, con la precisazione che tale tabella i) si riferisce non solo agli esponenti ed al personale/dipendente della Banca ma anche ai loro parenti stretti; ii) non ha carattere esaustivo e non preclude alla BCE la possibilità di individuare ulteriori casi di conflitti di interesse.

Potenziali conflitti di interesse rilevanti.

Categoria di conflitto	Periodo	Grado e tipo di legame e, ove applicabile, soglia
Personale	<i>Al momento della nomina e dello svolgimento dell'incarico</i>	L'esponente o il personale: - ha stretti legami personali con un componente dell'organo di amministrazione e/o con soggetti che rivestono ruoli chiave o azionisti qualificati nella Banca, nell'impresa madre o nelle sue controllate; - è parte di un procedimento giudiziario contro la Banca, l'impresa madre o le sue controllate; - svolge in misura significativa attività di impresa , anche costituita sotto forma di società, con la Banca, l'impresa madre o le sue controllate.
Professionale o commerciali	<i>Al momento della nomina e dello svolgimento dell'incarico o nel corso degli ultimi cinque anni</i>	L'esponente o il personale o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali: - ricopre allo stesso tempo una posizione dirigenziale o di alto livello nella Banca o in uno qualsiasi dei suoi concorrenti, nell'impresa madre o nelle sue controllate; - intrattiene una relazione commerciale significativa i) con la Banca, con l'impresa madre o con le sue controllate; ii) con clienti, fornitori o concorrenti della Banca, con l'impresa madre o con le sue controllate o iii) ha avuto una di tali relazioni con tali entità negli anni pregressi. La significatività dell'interesse commerciale dipenderà dall'entità del valore (finanziario) che questo rappresenta per l'attività dell'esponente, del personale o del suo stretto familiare.
Finanziario	<i>Al momento della nomina e dello svolgimento dell'incarico</i>	L'esponente o il personale o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali detiene un interesse finanziario notevole o un' obbligazione finanziaria notevole nei confronti: - della Banca; - delle sue controllate; - di uno qualsiasi dei concorrenti della Banca. Sono esempi di obbligazioni/interessi finanziari le partecipazioni, gli altri tipi di investimenti e i crediti (prestiti/linee di credito). Il carattere notevole dell'interesse o dell'obbligazione dipende dall'entità del valore (finanziario) che questi rappresentano per le risorse finanziarie dell'esponente o del personale oltre alle caratteristiche ed allo status del prestito

⁵ aggiornata a dicembre 2021

		(ad esempio se in bonis o deteriorato nonché le condizioni alle quali l'esposizione è stata concessa). In linea di principio, i casi seguenti sarebbero considerati <u>non</u> rilevanti: - tutti i crediti personali garantiti (ad esempio mutui ipotecari privati) non privilegiati (ossia alle condizioni di mercato standard per la banca in questione) che siano in bonis; - tutti gli altri crediti non privilegiati garantiti e in bonis di importo inferiore a 200.000 euro; - partecipazioni inferiori o pari all'1% detenute o altri investimenti di valore equivalente.
Politico	<i>Al momento della nomina e dello svolgimento dell'incarico o nel corso degli ultimi due anni</i>	L'esponente o il personale o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali ricopre una posizione di elevata influenza politica . Si può avere "elevata influenza" politica a ogni livello: locale (ad esempio il sindaco), regionale o nazionale (ad esempio nell'ambito del governo); nel caso di impiegato pubblico (ad esempio nelle amministrazioni pubbliche), presidente di un partito politico, membro di gabinetto o membro di un governo regionale o nazionale ovvero nel caso di rappresentante di uno Stato. La rilevanza del conflitto di interessi dipende da eventuali obblighi o poteri specifici derivanti dal ruolo politico che impedirebbero all'esponente ed al personale di agire nell'interesse dell'ente vigilato (ad es. prendere parte a decisioni pubbliche riguardanti la Banca medesima): l'influenza politica non deve poter esercitare una indebita influenza sul personale/dipendente.

In relazione alla quantificazione di *obbligazione finanziaria notevole/rilevante* - sebbene ad oggi la normativa nazionale primaria e secondaria non definisca un limite oggettivo di riferimento – si ritiene necessario definire un parametro numerico da utilizzare al fine di verificare nel continuo l'assenza (o meno) di potenziali conflitti di interesse

Con precipuo riferimento agli esponenti della Banca, tale valutazione deve essere svolta in occasione della nomina per la verifica dei requisiti e deve essere monitorata nel continuo, anche in considerazione dello specifico processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione. Si considera potenziale situazione di conflitto per obbligazione finanziaria notevole l'esposizione diretta e indiretta dell'esponente verso il Gruppo quando questa è superiore a 30.000 euro e rappresenta più del 50% delle esposizioni complessive (inteso come accordato) detenute dallo stesso esponente nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi. Inoltre, con specifico riferimento alla verifica del requisito di indipendenza in capo agli esponenti individuati come amministratori indipendenti ai sensi della normativa vigente e dello Statuto, nonché ai componenti del Collegio Sindacale, il precedente limite percentuale di esposizione Gruppo/Sistema viene ridotto al 20%. Premesse le verifiche puntuali in occasione della richiesta di nuovi affidamenti, ove nel corso del monitoraggio periodico emergesse il superamento dei suddetti limiti percentuali di riferimento da parte di un esponente, dovrà essere attivato un piano per il rientro dall'esposizione in tempi certi, fatto salvo il rispetto degli eventuali vincoli contrattuali sui finanziamenti in essere.

Nella quantificazione delle esposizioni non si considerano come rilevanti: i) i crediti personali garantiti (ad esempio mutui ipotecari privati) che siano in bonis; ii) tutti gli altri crediti garantiti e in bonis di importo inferiore a 200.000,00 euro, oltre ai plafond di utilizzo su carte di credito e l'apertura di credito in c/c ad uso personale.