

INFORMATIVA AL PUBBLICO
sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario
(Circolare Banca d'Italia 285/2013 – Titolo IV)

Premessa

Il presente documento contiene l'informativa al pubblico richiesta dalle disposizioni in materia di governo societario di cui al Titolo IV della Circolare Banca d'Italia 285/2013 (di seguito, anche la "Circolare") e, secondo quanto previsto dalle suddette disposizioni, viene pubblicato da Société Générale Mutui Italia S.p.A. (di seguito la "Banca" o "SGMI"), sul proprio sito internet (www.fidimutui.it), ove saranno altresì resi disponibili gli eventuali futuri aggiornamenti dell'informativa in questione.

1. Linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario

SGMI, con sede legale in Milano, via Guglielmo Silva, 34, capitale sociale € 10.000.000 i.v., iscritta nel Registro delle Imprese di Milano al n. di codice fiscale e di partita IVA 05774590961 è partecipata da Société Générale SA al 50,1% per il tramite della sua sede secondaria per l'Italia e al 49,9% da Fidelity S.p.A.. SGMI fa parte del Group Société Générale (di seguito anche SG) ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Société Générale SA Head Office Parigi.

La Banca ha adottato il modello di governo societario c.d. "tradizionale", articolato in Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale; il predetto modello è stato ritenuto idoneo ad assicurare la migliore efficienza della gestione, considerate le dimensioni della Banca ed il grado di complessità operativa/organizzativa della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di supervisione strategica, nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della Banca. Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale in vigore il CdA è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea dei soci.

Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate alla competenza esclusiva e non delegabile del CdA le seguenti materie:

- I. la determinazione degli indirizzi generali di gestione e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società e ogni modifica o aggiornamento agli stessi
- II. atti di compravendita, o di disposizione ad altro titolo, di partecipazioni in altre società, di aziende, di rami di azienda e di strumenti finanziari, ivi incluso l'acquisto di strumenti finanziari emessi nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione;
- III. assunzione e licenziamento di dirigenti;
- IV. approvazione di spese straordinarie per un importo superiore al 3% del valore del capitale sociale della Società;
- V. assunzione di impegni di natura finanziaria (ivi inclusi gli accordi di "warehousing" e/o acquisto e cessione di portafogli di crediti);
- VI. rilascio di fidejussioni, di lettere di credito, di lettere di patronage, di garanzie;
- VII. rilascio da parte della Società di garanzie reali a favore di terzi;

- VIII. stipula di contratti di locazione, cessione o affitto di azienda relativi agli immobili e/o all'azienda della Società per un importo superiore al 3% del valore del capitale sociale della Società;
- IX. stipula di contratti con società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, per un importo superiore al 3% del valore del capitale sociale della Società,
- X. stipula di contratti di fornitura per un importo superiore al 3% del valore del capitale sociale della Società;
- XI. stipula di contratti tra la Società ed i Soci in relazione ad operazioni di cartolarizzazione, ivi inclusi gli accordi per la prestazione di servizi;
- XII. atti di instaurazione di controversie di fronte ad autorità giurisdizionali o amministrative o arbitrali, atti di transazione, di compensazione, di remissione, di novazione, di ricognizione di debito, per un valore superiore a Euro 300.000; ad eccezione di qualsiasi atto di instaurazione di controversie che potrebbero ragionevolmente dar luogo ad una lesione ed un pregiudizio significativo alla reputazione ed all'immagine commerciale della Società, la cui iniziativa è riservata alla competenza del CdA, senza limiti di valore;
- XIII. variazioni rilevanti dei criteri contabili utilizzati dalla Società, non altrimenti disciplinati dalle disposizioni normative e regolamentari applicabili;
- XIV. rilascio di procure speciali aventi ad oggetto una delle attività sopra elencate;
- XV. indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza sociale;
- XVI. nomina del Direttore Generale;
- XVII. nomina dei Responsabili delle funzioni di revisione interna e di conformità.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte delle proprie attribuzioni, in attuazione al richiamato articolo, al Direttore Generale che rappresenta il vertice della struttura interna della Banca e partecipa alla funzione di gestione.

Il Collegio Sindacale svolge le attività ad esso attribuite dall'ordinamento, è parte integrante del complessivo sistema di controlli interni ed – a tale riguardo – svolge le funzioni definite dalla Circolare Banca d'Italia 263/2006, come successivamente modificata ed integrata.

L'incarico di revisione legale dei conti ai sensi del D. Lgs. 39/2010 e del D. Lgs. 58/1998 per gli esercizi dal 2011 al 2019 è stato conferito a Deloitte S.p.A., con sede legale ed amministrativa in Milano, Via Tortona n. 25. La società di revisione ha il compito di esprimere un giudizio professionale sul bilancio di SGMI, al fine di verificare che le scritture contabili e i risultati di bilancio siano espressione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria

2. Categoria di appartenenza di SGMI ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di governo societario di cui al Titolo IV della Circolare Banca d'Italia 285/2013, SCB – in quanto indirettamente controllata dal Société Générale, banca considerata significativa ai sensi dell'art. 6, par. 4 del Regolamento (UE) n. 1024/2013– si qualifica come banca “di maggiore dimensione o complessità operativa”.

3. Informazioni concernenti gli organi collegiali di SGMI

Sono incluse nel presente paragrafo le seguenti informazioni, richieste dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII della Circolare Banca d'Italia 285/2013:

- numero complessivo dei componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni, analiticamente rappresentate, di eventuali eccedenze rispetto ai limiti fissati nelle linee applicative della Sezione IV;
- ripartizione dei componenti almeno per età, genere e durata di permanenza in carica;
- numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza;
- numero dei consiglieri espressione delle minoranze, ove presenti;
- numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti;
- numero e denominazione dei Comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze.

Il Consiglio di Amministrazione di SGMI, nominato dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017 ed in carica per il periodo 2017/2019 (e cioè sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31.12.2019):

- è composto da cinque membri, nel rispetto dei limiti previsti dalle linee applicative della Sezione IV della Circolare;
- include due Consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dallo Statuto Sociale nel rispetto del rapporto di ¼ stabilito dalla Banca d'Italia;
- include Consiglieri espressione della minoranza

Il Consiglio è composto così come indicato nella tabella seguente

Ruolo	Nome	Genere	Data di nascita	In carica dal	Numero e tipologia di incarichi
Presidente	Hazan Alain	M	17/07/1959	2013	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 1
Vice Presidente	Maddalena Valerio	M	05/05/1973	2014	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 0
Consigliere	Rey Bruno Andrè	M	24/03/1969	2018	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 11
Consigliere	De Laurentis Giacomo*	M	09/10/1959	2018	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 1
Consigliere	Lugano Roberto *	M	27/10/1959	2018	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 0

* Amministratore Indipendente ai sensi della normativa bancaria di cui all'art. 26 del TUB.

Il Collegio Sindacale di SGMI, nominato dall'Assemblea dei Soci del 28.04.2017 ed in carica per il periodo 2017/2019 (e cioè sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31.12.2019), è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Il Collegio sindacale è composto così come indicato nella tabella seguente

Ruolo	Nome	Genere	Data di nascita	In carica dal	Numero e tipologia di incarichi
Presidente	Paolillo Michele	M	16/05/1953	2017	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 3
Membro effettivo	Ciocca Roberto	M	26/12/1964	2008	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 0
Membro effettivo	Croci Guido	M	04/03/1959	2008	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 4
Membro supplente	Casò Michele	M	09/12/1970	2017	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 5
Membro supplente	Rutigliano Michele	M	06/10/1953	2017	Incarichi in società bancaria / finanziarie / assicurativa: 4

Comitati endo – consiliari

In ottemperanza a quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza recepite dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti, sono stati costituiti il Comitato Nomine, il Comitato controllo e rischi e il Comitato remunerazioni. I Comitati sono composti da tre membri del Consiglio di Amministrazione, non esecutivi di cui due indipendenti.

Il Comitato Nomine

Il Comitato Nomine ha il compito di garantire il necessario coordinamento gestionale per assicurare un presidio efficace del processo di nomina dei Consiglieri di Amministrazione e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, del processo di autovalutazione degli Organi con Funzione di Supervisione Strategica e di definizione dei Piani di Successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo.

Il Comitato endoconsiliare ha lo scopo di supportare l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, accrescendo l'efficacia delle proprie funzioni in materia di indirizzi generali, programmatici e strategici.

Il Comitato è supportato dalla Direzione Generale, ove necessario, nella formulazione delle proposte in merito alle materie di competenza seguendo flussi opportunamente identificati in un documento definito dal Comitato stesso e approvato dal CdA.

Il Comitato è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di nomine e dispone delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare le proprie valutazioni in merito alle nomine su cui è richiesto di esprimersi.

Più in particolare, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale nella gestione dei seguenti processi:

- a) nomina o cooptazione dei consiglieri, avendo riguardo dell'esigenza di assicurare un adeguato grado di diversificazione nella composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione;
- b) autovalutazione degli organi, coerentemente con quanto pro tempore previsto dal Regolamento sul processo di autovalutazione degli organi sociali approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- c) verifica della sussistenza/permanenza dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza in capo ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- d) definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo; Il Comitato supporta il

Il Comitato per le Nomine attualmente in carica è così composto:

- Giacomo De Laurentis, Presidente;
- Bruno Rey, membro;
- Roberto Lugano, membro;

Il Comitato Remunerazione

Il comitato Remunerazione ha il compito di discutere a livello collegiale le diverse tematiche emergenti in materia di Remunerazione del Personale e di dare indicazioni e impulso a orientamenti condivisi che contemperino i diversi interessi presenti all'interno della Banca, secondo criteri di adeguatezza e correttezza gestionale. Il comitato dispone delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Il Comitato Remunerazione è supportato dalla Direzione Generale, ove richiesto, nella formulazione delle proposte in merito a principi e linee di indirizzo delle politiche di remunerazione, criteri di identificazione del cosiddetto personale più rilevante, sistemi e strumenti di politica retributiva destinati a tali soggetti seguendo flussi opportunamente identificati in un documento definito dal Comitato Remunerazione e approvato dal CdA.

Il Comitato si avvale, nello svolgimento della sua attività, del contributo delle Funzioni aziendali Risorse Umane, Risk Management, Compliance, Audit secondo le rispettive responsabilità.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- a) ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione; - ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- b) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- c) cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- d) collabora con gli altri comitati endo-consiliari ed, in particolare, con il Comitato Rischi;
- e) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

- f) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- g) fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Il Comitato Remunerazioni attualmente in carica è così composto:

- Giacomo De Laurentis, Presidente;
- Alain Hazan, membro;
- Roberto Lugano, membro;

Il Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi ha il compito di assistere il CdA, con funzioni istruttorie di natura consultiva e propositiva, nelle valutazioni e decisioni relative al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società. In tale ambito, il comitato controllo e rischi svolge i seguenti compiti:

(i) assistere e supportare il CdA, assicurando a quest'ultimo un'adeguata attività istruttoria, nelle valutazioni e decisioni relative al Sistema dei Controlli Interno della Società ("SCI") e in quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;

(ii) esprimere il proprio parere al CdA in riferimento a:

- definizione delle linee di indirizzo del SCI, in modo che i principali rischi afferenti alla Società e alle sue controllate risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, e alla determinazione del grado di compatibilità di tali rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati;
- valutazione, con cadenza almeno annuale, dell'adeguatezza del SCI rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, nonché alla sua efficacia;
- verifica, con cadenza almeno annuale, del piano di lavoro predisposto dalle funzioni di controllo;
- descrizione, all'interno della relazione sul governo societario, delle principali caratteristiche del SCI, esprimendo la propria valutazione sull'adeguatezza dello stesso;
- valutazione, sentito il Collegio Sindacale, dei risultati esposti dal revisore legale nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale;
- verifica che le funzioni di controllo siano dotate di risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità;
- coerenza della remunerazione delle funzioni di controllo con le politiche aziendali;

(iii) valutare, la redazione dei documenti contabili societari, sentiti il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili utilizzabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;

(iv) esprimere pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali;

(v) esaminare le relazioni periodiche, aventi per oggetto la valutazione del SCI e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione Internal Audit;

(vi) monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di Internal Audit e delle altre funzioni di controllo;

(vii) richiedere alla funzione di Internal Audit, ove ne ravvisi la necessità o l'opportunità, lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale;

(viii) riferire al CdA, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del SCI;

(ix) valutare le segnalazioni pervenute in merito a problematiche e criticità attinenti il SCI della Società e prendere le opportune iniziative;

(x) svolgere gli ulteriori compiti eventualmente attribuiti dal CdA.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Controllo e Rischi ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

A norma dell'art. 2.3.3 della Circolare n. 285, il Comitato svolge funzioni di supporto all'organo con funzione di supervisione strategica in materia di rischi e sistema di controlli interni. In tale ambito, il comitato deve riporre particolare attenzione per tutte quelle attività strumentali e necessarie affinché l'organo con funzione di supervisione strategica possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF (*"risk appetite framework"*) e delle politiche di governo dei rischi. Il comitato, al riguardo:

- individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;
- esamina preventivamente i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni annuali delle funzioni aziendali di controllo indirizzate all'organo;
- esprime valutazioni e formula pareri all'organo sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, portando all'attenzione dell'organo gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere; a tal fine valuta le proposte dell'organo con funzione di gestione;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di funzioni aziendali di controllo;
- verifica che le funzioni aziendali di controllo si conformino correttamente alle indicazioni e alle linee guida dell'organo suddetto e coadiuva quest'ultimo nella redazione del documento di coordinamento previsto dalla Circolare n. 263, Tit. V, Cap. 7;
- valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio, e a tal fine si coordina con l'organo di controllo.

Con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, il Comitato svolge funzioni di supporto all'organo con funzione di supervisione strategica:

(i) nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi. Nell'ambito del RAF, il comitato svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché l'organo con funzione di supervisione strategica, come richiesto dalla Circolare n. 263, Tit. V, Cap. 7, possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*"Risk appetite"*) e la soglia di tolleranza (*"Risk tolerance"*);

(ii) nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF;

(iii) nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali, inclusa la verifica che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di business e le strategie in materia di rischi.

Ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, il Comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione di SGMI siano coerenti con il RAF.

Il Comitato e l'organo con funzione di controllo scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei rispettivi compiti. Almeno un componente dell'organo con funzione di controllo partecipa ai lavori del comitato.

Il Comitato identifica altresì tutti gli ulteriori flussi informativi che a esso devono essere indirizzati in materia di rischi (oggetto, formato, frequenza ecc.) e deve poter accedere alle informazioni aziendali rilevanti. Il comitato deve potersi avvalere di esperti esterni e - ove necessario - interloquire direttamente con le funzioni di revisione interna, controllo dei rischi e conformità alle norme.

Il Comitato per le Nomine attualmente in carica è così composto:

- Giacomo De Laurentis, Presidente;
- Valerio Maddalena, membro;
- Roberto Lugano, membro;

Politiche di successione

La Banca ha elaborato politiche di successione riguardanti il personale "strategico" ovvero le posizioni a diretto riporto del consiglio di amministrazione e del Direttore Generale; in particolare tali politiche riguardano i Responsabili di Direzione ed i Responsabili di Servizio della Banca.

L'analisi qualitativa, partendo da un assessment sulla persona che attualmente copre una specifica posizione, consente di individuare numero e nomi dei possibili candidati in grado di coprire con successo quella specifica posizione, evidenziandone le competenze.