

**RELAZIONE ANNUALE
SUL
GOVERNO SOCIETARIO
E SUGLI ASSETTI PROPRIETARI
DEL GRUPPO
AI SENSI DELL'ART. 123-BIS T.U.F.
ESERCIZIO 2021**

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A.
Sede legale via Rovagnati, 1 – 20832 Desio (MB)
Codice Fiscale n. 01181770155
Iscritta alla Camera di Commercio Metropolitana di Milano, Monza e Brianza e Lodi, REA n.MB-129094
Capitale Sociale Euro 70.692.590,28 i.v.
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi
e al Fondo Nazionale di Garanzia
Iscritta all'Albo delle Banche al Cod. ABI n. 3440/5
Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza
Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5
Sito internet: www.bancodesio.it

(modello di amministrazione e controllo “tradizionale”)

(CdA 24 FEBBRAIO 2022 – CdA 22 MARZO 2022)

INDICE

1 - PREMESSE GENERALI SUL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO	3
1.1. Informazioni preliminari	
1.2. Aspetti generali del modello di governo societario ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza	
2 - INFORMAZIONI GENERALI SUGLI ASSETTI PROPRIETARI E SU ALTRI PROFILI SOCIETARI, SULL'ADESIONE A UN CODICE DI COMPORTAMENTO E SULLA STRUTTURA DEL GRUPPO	9
2.1 Assetti proprietari ed altri profili societari del Banco Desio (art. 123-bis comma 1 TUF)	
2.2 Adesione a un codice di comportamento in materia di governo societario (art. 123-bis comma 2, lettera a, TUF)	
2.3 Struttura del Gruppo e attività di direzione e coordinamento	
3 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
3.1 Composizione e requisiti	
3.2 Amministratori Indipendenti	
3.3 Funzionamento	
3.4 Attribuzioni	
3.5 Nomina	
3.6 Autovalutazione	
3.7 Programmi di formazione	
3.8 Piani di successione	
4 - SISTEMA DELLE DELEGHE	29
4.1 Lineamenti generali	
4.2 Presidente - Comitato Esecutivo - Amministratore Delegato e Direttore Generale	
4.3 Comitati tecnico-operativi	
4.4 Struttura Organizzativa e Funzioni Operative Importanti (F.O.I.) esternalizzate	
5 - CONFLITTI D'INTERESSE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE, SOGGETTI CONNESSI (CONGIUNTAMENTE DEFINITI COME "SOGETTI COLLEGATI") E ART. 136 TUB.....	34
6 - MECCANISMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE - COMITATO REMUNERAZIONE	36
6.BIS - COMITATO NOMINE	39
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI - COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITA' MOG 231 - WHISTLEBLOWING - RECOVERY PLAN - DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI E PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA – TEMATICHE DI SOSTENIBILITA' - DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA - POLITICHE DI DIVERSITA' - CODICE ETICO.....	41
7.1 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi - Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - MOG 231 - Whistleblowing - Recovery Plan - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e Processo di informativa finanziaria.....	41
7.2 Tematiche di sostenibilità - Dichiarazione non Finanziaria - Politiche di diversità - Codice Etico.....	50
8 - INFORMAZIONE SOCIETARIA.....	55
9 - COLLEGIO SINDACALE.....	57
10 - RAPPORTI CON GLI AZIONISTI – FUNZIONAMENTO DELL'ASSEMBLEA.....	59
11 - AZIONI DI RISPARMIO - ASSEMBLEA SPECIALE - RAPPRESENTANTE COMUNE	63
12 - SOCIETA' DI REVISIONE	63
13 - CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO.....	63

TABELLE ALLEGATE

- 1 - STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMITATI
- 2 - STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE
- 3 - PRINCIPALI CARICHE RICOPERTE DAGLI ESPONENTI
- 4 - SINTESI SULL'ADESIONE ALLE DISPOSIZIONI DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA

PRINCIPALI DEFINIZIONI UTILIZZATE NELLA PRESENTE RELAZIONE

TUB: Testo Unico Bancario - D.Lgs. n. 385/1993 e succ. modifiche e integrazioni.

TUF: Testo Unico Finanza - D.Lgs. n. 58/1998 e succ. modifiche e integrazioni.

Esponenti: gli Amministratori, i Sindaci effettivi e supplenti, il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale¹

Dirigenti con responsabilità strategiche: il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

Gruppo: il Gruppo bancario come definito dal TUB, comprensivo del Banco Desio (Capogruppo) e delle società bancarie e finanziarie controllate.

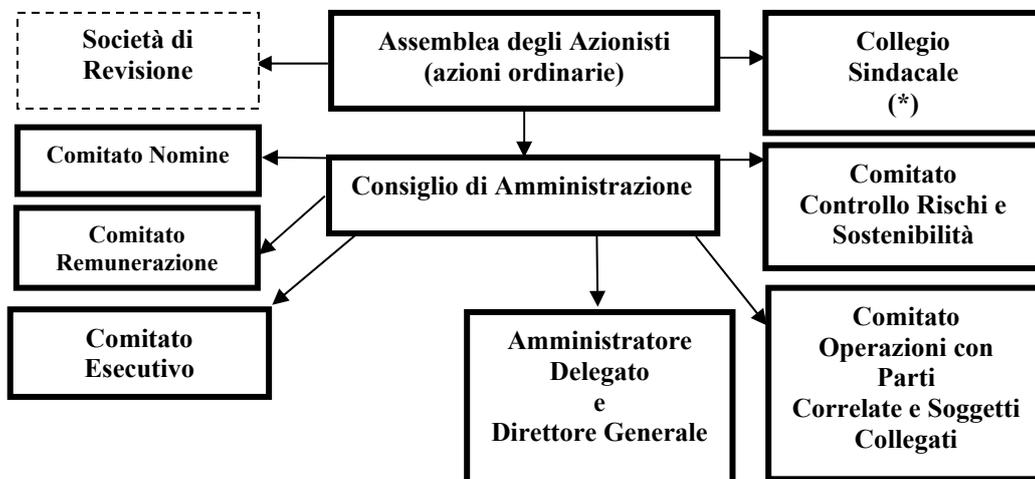
Autorità di Vigilanza: la Banca d'Italia e la Consob.

AISCI: l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (il cui ruolo è assorbito da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal 23 aprile 2020).

1 - PREMESSE GENERALI SUL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

1.1 Informazioni preliminari

Nel corso dell'esercizio 2021 **sono intervenute alcune variazioni sotto il profilo sostanziale nell'assetto complessivo** del governo societario del Banco Desio e del Gruppo². In dettaglio, l'assetto attuale degli Organi del Banco é rappresentato dal seguente schema³:



¹ Per "Vice Direttore Generale" si intendono, nella presente Relazione, l'eventuale Vice Direttore Generale o, se in numero superiore a uno, i Vice Direttori Generali tempo per tempo nominati.

² In occasione dell'Assemblea Straordinaria e dell'Assemblea Speciale del 4 ottobre 2021, nei rispettivi ambiti di competenza, è stata deliberata la conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie, divenuta efficace in data 29 novembre 2021. A seguito di tali deliberazioni, è stata soppressa l'Assemblea Speciale degli Azionisti di Risparmio ed è cessato altresì il mandato del Rappresentante Comune degli Azionisti di Risparmio.

³ Nello schema le freccie indicano i rapporti di nomina e revoca tra i principali organi. Si rammenta che al C.d.A., compete la nomina/revoca anche del Vice Direttore Generale, del Dirigente Preposto ai documenti contabili societari ("Dirigente Preposto") e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno e dei Dirigenti in genere.

(*) il Collegio Sindacale svolge anche i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "OdV 231") – In dettaglio, vedasi successivo paragrafo 7

La ripartizione delle funzioni tra Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione è disciplinata dalla normativa di legge e di vigilanza, alla quale lo **Statuto** fa riferimento. Negli aspetti generali, la ripartizione delle funzioni tra:

- i) Organi apicali (Consiglio di Amministrazione, Comitati endoconsiliari consultivo/propositivi⁴, Comitato Esecutivo)
- ii) Soggetti esecutivi (Amministratore Delegato e Direttore Generale)
- iii) Comitati tecnico/operativi⁵
- iv) Funzioni di controllo interno
- v) Dirigente Preposto

è disciplinata, nel rispetto dei vincoli di legge, di vigilanza e di statuto, dal "Regolamento Interno degli Organi Aziendali, dei Comitati Endoconsiliari e della Direzione Generale" per brevità "Regolamento Interno". Per gli aspetti specifici non dettagliati dal Regolamento Interno, si fa riferimento alla "Struttura Organizzativa e Descrizione delle Funzioni (c.d. Funzionigramma)" e alle "Policy" (documenti approvati anch'essi dal Consiglio di Amministrazione), nonché ai Regolamenti Processo. I Regolamenti di Processo sono di norma approvati dal Comitato Esecutivo, salvo che non si tratti di materie riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione in virtù di disposizioni di legge, regolamentari, statutarie e/o di deliberazioni del Consiglio stesso, restando in ogni caso riservati all'approvazione di quest'ultimo i Regolamenti di Processo in materia di controlli e rischi.

Nel corso del 2018 - si rammenta - si è ritenuto opportuno addivenire ad una separazione del Regolamento Interno del Collegio Sindacale dal predetto Regolamento Interno. Il Regolamento Interno del Collegio Sindacale è stato aggiornato da ultimo nel corso del 2020, mentre il Regolamento Interno degli Organi Aziendali, dei Comitato Endoconsiliari e della Direzione Generale è stato da ultimo aggiornato nel corso del 2021.

Inoltre, l'impianto normativo inerente le materie oggetto della presente Relazione permane essenzialmente caratterizzato dalla seguente documentazione:

1. **Regolamento Assembleare** (vedasi successivo paragrafo 10);
2. **Regolamento Interno dei Flussi Informativi Organi Aziendali**, da ultimo aggiornato nel corso del 2021;
3. **Regolamento Interno di Coordinamento dei Controlli e dei flussi informativi della Capogruppo** (vedasi successivo paragrafo 7) da ultimo aggiornato nel corso del 2020;
4. **Regolamento Interno dei Poteri Delegati**, da ultimo aggiornato nel corso del 2021, che disciplina in modo unitario l'assetto delle deleghe: i) di poteri operativi e ii) di poteri di rappresentanza conferiti ai Responsabili e a determinati addetti delle unità operative che compongono la struttura aziendale;
5. **Regolamento Interno Informazione Societaria del Gruppo Banco Desio** ("Procedura Informazione Societaria"), da ultimo aggiornato nel corso del 2021, contenente, tra l'altro, le disposizioni per il funzionamento degli Organi consiliari con particolare riferimento alla circolazione dei relativi documenti e per la gestione delle informazioni privilegiate e del registro delle persone che vi hanno accesso, nonché delle comunicazioni delle operazioni di Internal Dealing;
6. **Regolamento Interno Operazioni con "Soggetti Collegati" e Art. 136 TUB**, adottato in conformità alle Disposizioni di Vigilanza prudenziale in materia di attività di rischio e conflitti d'interessi nei confronti dei soggetti collegati emanate dalla Banca d'Italia ai sensi dell'Art. 53 TUB (vedasi successivo paragrafo 5); detto Regolamento è stato aggiornato nel corso del 2021 a seguito

⁴ I Comitati consultivo/propositivi (Comitato Nomine, Comitato Remunerazione, Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati) sono composti esclusivamente da membri del C.d.A. e in quanto tali sono definiti "endoconsiliari"

⁵Vedasi successivo paragrafo 4.3.

dell’emanazione da parte della Consob delle modifiche al proprio Regolamento in materia in recepimento del D.Lgs. n. 49/2019 in tema di diritti degli azionisti di recepimento della Direttiva UE c.d. “SHRD2” (vedasi oltre);

7. **“Policy” per l’individuazione e la gestione dei conflitti di interesse**, a cui fanno riferimento le procedure con le quali vengono individuate le fattispecie di conflitto d’interesse, anche potenziale, in relazione alla prestazione di qualunque servizio ed attività d’investimento, servizio accessorio, ecc., in attuazione delle disposizioni di recepimento delle Direttive MIFID (vedasi successivo paragrafo 5);
8. **“Policy” per la disciplina delle c.d. “operazioni personali”⁶ in materia di servizi d’investimento**, emanata sempre in attuazione delle disposizioni di recepimento delle Direttive MIFID;
9. **“Policy” che definisce la complessiva propensione al rischio del Gruppo (“Risk Appetite”)**, intesa come l’ammontare massimo di capitale che il Gruppo è disposto a mettere a disposizione per la copertura dei rischi a fronte di un determinato rendimento atteso e che contiene le regole generali per la gestione dei rischi aziendali con riferimento a ciascuna tipologia di rischio indicata dalle Disposizioni di Vigilanza Prudenziale della Banca d’Italia, contenente anche previsioni specifiche relative alle attività di rischio nei confronti dei “Soggetti Collegati” sub 4.

* * *

Nell’esposizione della presente Relazione si è mantenuto lo schema tradizionale che, in assenza di disposizioni cogenti in materia, tiene conto delle linee guida indicate tempo per tempo da Borsa Italiana S.p.A. e da Assonime. In tale contesto, si è mantenuta l’acclusa Tabella 4, contenente lo schema riepilogativo dello stato di recepimento delle raccomandazioni del nuovo Codice di Autodisciplina delle Società Quotate denominato “Codice di Corporate Governance” di cui al successivo paragrafo 2.2 (per brevità “il Codice CG”)⁷.

⁶ Per Operazione Personale si intende, ai fini specifici della citata “Policy”, l’acquisto o la vendita di strumenti finanziari realizzata da, o per conto di, un Soggetto Rilevante, qualora sia soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni:

- a. il Soggetto Rilevante agisce al di fuori dell’ambito delle attività che compie in qualità di Soggetto Rilevante;
- b. l’operazione è eseguita per conto di una qualsiasi delle persone seguenti:
 - i. il Soggetto Rilevante;
 - ii. una persona con cui il Soggetto Rilevante ha “Rapporti di Parentela” o “Stretti Legami”;
 - iii. una persona che intrattiene con il Soggetto Rilevante relazioni tali per cui il Soggetto Rilevante abbia un interesse significativo, diretto o indiretto, nel risultato dell’operazione che sia diverso dal pagamento di competenze o commissioni per l’esecuzione dell’operazione.

Per Soggetti Rilevanti si intendono i soggetti appartenenti a una delle seguenti categorie riferite a ciascuna Società del Gruppo:

- a) i membri degli “Organi aziendali” (intesi, anche nel seguito, come il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale);

- b) i soci che detengono una partecipazione rilevante nel capitale della Capogruppo e delle Società del Gruppo;
- c) i dirigenti (incluso, anche nel seguito, il Direttore Generale);
- d) i dipendenti;
- e) i lavoratori somministrati e a progetto che partecipino alla prestazione di servizi di investimento e all’esercizio di attività di investimento;
- f) le persone fisiche che partecipino direttamente alla prestazione di servizi alla Capogruppo e alle Società del Gruppo sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi di investimento o servizi accessori.

Per soggetti con cui il Soggetto Rilevante ha Rapporti di Parentela si intendono:

- a. il coniuge (non legalmente separato) o il convivente more uxorio del Soggetto Rilevante;
 - b. i figli del Soggetto Rilevante;
 - c. ogni altro parente entro il quarto grado del Soggetto Rilevante (i.e. genitori, nonni, bisnonni, nipoti, cugini di primo grado, zii e prozii) che abbia convissuto per almeno un anno con il Soggetto Rilevante alla data dell’Operazione Personale.
- Per soggetti con cui il Soggetto Rilevante ha Stretti Legami si intendono una o più persone fisiche o giuridiche legate ad un Soggetto Rilevante:

- a) da una partecipazione (ossia dal fatto di detenere direttamente o tramite un legame di controllo, il 20% o più dei diritti di voto o del capitale di un’impresa);
- b) da un legame di controllo.

⁷ In data 31 gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo Codice di Autodisciplina delle società quotate (“Codice di Corporate Governance”). La nuova versione del Codice semplifica e rafforza la formulazione delle raccomandazioni, introducendo elementi di flessibilità in funzione delle dimensioni dell’impresa e dei suoi assetti proprietari. Il Codice attribuisce, inoltre, al CdA un nuovo ruolo nella promozione delle strategie di sostenibilità e del dialogo con il mercato e con gli stakeholder rilevanti.

La presente Relazione:

- è redatta ai sensi dell'art. 123-bis del T.U.F., che prescrive una serie di informazioni sugli assetti proprietari, sulle pratiche di governo societario, sui sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno relativi al processo di informativa finanziaria, sulla composizione e sul funzionamento degli organi assembleari, consiliari e di controllo; la società di revisione è chiamata ad esprimere un giudizio di coerenza su alcune delle informazioni richieste dal citato art. 123-bis; dette informazioni sono specificate nel successivo paragrafo 2.1;
- è approvata dal C.d.A., previa valutazione degli Amministratori Indipendenti ai sensi di una specifica raccomandazione del Codice di CG come recepito nel Regolamento Interno⁸. Tale valutazione viene allegata alla Relazione stessa (Allegato A) a seguito della delibera consiliare del 22 marzo 2022; gli Amministratori Indipendenti hanno peraltro già espresso parere favorevole nella propria riunione del 17 febbraio 2021 per quanto attiene alle informazioni contenute nella presente Relazione ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.
- è pubblicata, ancorché come documento distinto, congiuntamente alla Relazione sulla Gestione, nella quale sono peraltro contenuti i dovuti rimandi. Parimenti, contiene rinvii alla documentazione di bilancio (Nota Integrativa, Relazione sulla Gestione, ecc.), nonché alla Relazione sulla Remunerazione di cui al successivo alinea, per le informazioni in essa contenute che altrimenti risulterebbero duplicate; quest'ultima è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F. e contiene anche le informazioni richieste dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

La pubblicazione della presente Relazione e della citata Relazione sulla Remunerazione avviene anche sul sito internet www.bancodesio.it alla sezione "La Banca/Governance/Documenti Societari".

1.2 Aspetti generali del modello di governo societario ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza⁹

Il modello di governo societario del Banco Desio è impostato essenzialmente su tre livelli normativi caratterizzati dallo Statuto, dal Regolamento Interno e dal Documento di Coordinamento dei Controlli, di cui vengono di seguito riassunti gli aspetti generali.

1.2.1. Statuto¹⁰

Il nuovo Codice viene applicato dalle società a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella presente relazione sul governo societario.

⁸ In conformità al Codice di CG vigente, gli Amministratori Indipendenti si sono riuniti almeno una volta all'anno in assenza degli altri Amministratori (di norma in occasione dell'approvazione della Relazione Annuale sul Governo Societario e al fine di esprimere una propria valutazione sugli aspetti di loro competenza).

⁹ Le Disposizioni a cui si fa riferimento sono contenute nella citata Circolare n. 285.

¹⁰ Oltre a quanto riportato nel presente paragrafo, si precisa che, in virtù delle delibere consiliari del 16 dicembre 2021 e del 27 gennaio 2022, la Capogruppo, in data 28 gennaio 2022 ha inviato a Banca d'Italia istanza di accertamento delle modificazioni dello Statuto ai sensi dell'art. 56 del Testo Unico Bancario ai fini dell'adeguamento alle disposizioni del 35° aggiornamento della Circolare n. 285, che prevedono tra l'altro la modifica delle attribuzioni consiliari, prevedendo l'estensione delle attribuzioni dell'organo con funzione di supervisione strategica, non delegabili e l'introduzione dei profili da considerare nella definizione delle strategie aziendali; viene prevista la responsabilità dell'organo con funzione di supervisione strategica per la definizione e la promozione degli standard di condotta che devono ispirare l'attività dei dipendenti della banca (codici etici) nonché, in linea con gli Orientamenti dell'EBA sul governo societario delle banche, viene previsto che il presidente del comitato rischi non possa essere anche presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica o di altri comitati; viene previsto l'obbligo per le banche di maggiori dimensioni di adottare, in un regolamento interno, una politica per la gestione del dialogo con gli azionisti, inclusi gli investitori istituzionali e i gestori di attivi (cfr. nuovo Codice di CG).

Nel corso del 2021, la Capogruppo ha deliberato alcune modifiche statutarie che hanno riguardato, in particolare:

- Assemblea Straordinaria del 15 aprile 2021: la modifica dell'articolo 22 dello Statuto sociale, a seguito dell'esigenza rappresentata dalla Banca d'Italia di disciplinare espressamente la coesistenza delle cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, precisando che in caso di compresenza dette cariche devono cumularsi nella stessa persona;
- Assemblea Straordinaria e Assemblea Speciale del 4 ottobre 2021: l'adeguamento dello statuto alle deliberazioni concernenti la conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie e l'eliminazione del valore nominale delle azioni (la cui efficacia ha avuto decorrenza 29 novembre 2021);
- Assemblea Straordinaria del 4 ottobre 2021: i) modifiche relative all'identificazione degli azionisti ai sensi dell'art. 83-duodecies del D. Lgs n. 58 del 24 febbraio 1998, come modificato dal D.Lgs. n. 49/2019 di attuazione della Direttiva 2007/36/CE sui diritti degli azionisti modificata dalla Direttiva 2017/828/UE, c.d. "SRD II" (vds. modifica dell'attuale articolo 5); ii) modifiche relative ad aspetti di governo societario e precisamente volte a consentire flessibilità nella strutturazione del sistema delle deleghe (prevedendo la possibilità di nominare alternativamente un Amministratore Delegato, un Direttore Generale o entrambi, prevedendo altresì che, in tale ultimo caso, come richiesto da Banca d'Italia, le due figure debbano essere individuate in un'unica persona; iii) l'introduzione della disciplina statutaria del "whitewash" per le operazioni con parti correlate in caso di parere contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in linea con quanto previsto dalla relativa Procedura per le Operazioni con Parti Correlate; iv) nel contesto delle riunioni assembleari e consiliari, la possibilità di prendere la partecipazione di tutti i soggetti legittimati e aventi diritti anche mediante mezzi di collegamento a distanza e senza la compresenza di Presidente e Notaio, in linea con la prassi consolidatasi durante la pandemia e come espressamente consentito dalle recenti Massime Notarili; v) la semplificazione dei richiami ai requisiti di indipendenza degli amministratori alle disposizioni di legge, anche autoregolamentari e di vigilanza, nonché di autodisciplina applicabili e pro tempore vigenti, al fine di poter disporre di una previsione flessibile anche a eventuali mutamenti nella disciplina.

Compiti e poteri degli organi sociali

A.1 Consiglio di Amministrazione

All'organo con funzione di supervisione strategica sono riservate innanzitutto le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche nonché i piani industriali e finanziari; tale previsione è inserita nello Statuto della Capogruppo (per maggior dettaglio vds. anche succ. par. 3). Tra le altre attribuzioni non delegabili, è riservata al C.d.A. anche la nomina dei responsabili delle funzioni di internal audit e di conformità e la definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli interni¹¹ (previo parere favorevole del Collegio Sindacale). Il Consiglio di Amministrazione svolge peraltro anche funzioni di gestione.

A.2 Collegio Sindacale

¹¹ Tra gli "elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli", le medesime Disposizioni indicano poteri, responsabilità, flussi informativi, gestione dei conflitti d'interesse.

L'organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca. Lo Statuto della Capogruppo assegna al Collegio Sindacale i relativi compiti e poteri, che sono riportati nello Statuto stesso, secondo l'articolazione indicata dalla citata Circolare n. 285. Inoltre, come detto, il Collegio Sindacale svolge le funzioni di OdV 231, tenuto conto di quanto disposto, oltre che dalle citate Circolari n. 263 e n. 285, dal comma 4 bis dell'art. 6 del citato D.Lgs 231/2001, nonché di una specifica indicazione del Codice di CG per quanto attiene alla Capogruppo. La relativa previsione è inserita nel rispettivo Statuto.

B. Composizione degli organi sociali

- Per la Capogruppo vige la disciplina del “voto di lista” per l'elezione dei componenti del C.d.A. e del Collegio Sindacale, già introdotta nello Statuto in virtù dell'art. 147-ter e dell'art. 148 TUF. Inoltre, nello Statuto della Capogruppo è presente la disciplina delle “quote di genere” introdotta dalla Legge n. 120/2011¹² per le società quotate nei mercati regolamentati. Tale disciplina prevedeva che le “quote di genere” fossero pari ad almeno 1/5 per il primo mandato di applicazione (2014-2016) e pari ad almeno 1/3 per i successivi due mandati. L'Assemblea Straordinaria del 23 aprile 2020 ha approvato la modifica statutaria conseguente all'entrata in vigore (1 gennaio 2020) della Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 (Legge di Bilancio 2020) che ha esteso di sei mandati il periodo di applicazione e ha elevato le quote di genere relative al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ad almeno 2/5 (quota peraltro mantenuta ad almeno 1/3 in caso di organi composti da 3 membri come nel caso del Collegio Sindacale) a decorrere dal rinnovo delle cariche avvenuto con la predetta Assemblea.¹³

Lo Statuto della Capogruppo prevede la figura degli “Amministratori Indipendenti”.

C. Meccanismi di remunerazione e incentivazione.

Quanto previsto dalla citata Circolare n. 285 è riportato: i) nello Statuto stesso quanto ai principi generali, laddove è previsto che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva le politiche di remunerazione, inclusi i piani basati su strumenti finanziari, nonché i criteri/limiti per gli eventuali importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del personale più rilevante (c.d. “golden parachutes”) come previsto dalla citata Circolare n. 285; ii) nel Regolamento Interno quanto alle linee applicative (per maggior dettaglio vds. anche succ. par. 6).

1.2.2. Regolamento Interno degli Organi Aziendali, dei Comitati Endoconsiliari e della Direzione Generale

Per quanto concerne le disposizioni regolamentari che presentano caratteri di complementarietà rispetto alle disposizioni statutarie di cui al precedente paragrafo 1.2.1, sono recepite nel Regolamento Interno le linee applicative della citata Circolare n. 285, di cui ai punti A.2) Collegio Sindacale e C) Meccanismi di remunerazione e incentivazione (per maggior dettaglio vds. anche succ. par. 6). E' inoltre stabilito, nel Regolamento Interno, che i Sindaci non possano assumere cariche in organi diversi dal Collegio Sindacale presso altre società del Gruppo, nonché presso società nelle quali il Banco Desio

¹² Legge c.d. “Golfo-Mosca”

¹³ Si precisa che il regime delle quote di genere adottato da Banco Desio come società quotata assorbe quello introdotto per tutte le banche dal citato 35° aggiornamento della Circolare n. 285.

detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione strategica¹⁴. Con riferimento al ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che secondo i principi generali enunciati nella citata Circolare n. 285, svolge l'importante funzione di favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri, è esplicitato nel Regolamento Interno che "Il Presidente del Consiglio di Amministrazione favorisce un rapporto dialettico e trasparente tra i componenti del Consiglio, al fine di garantire l'effettivo funzionamento del governo societario; a tal fine, il Presidente "nell'ambito della propria funzione, volta a favorire la dialettica interna e ad assicurare il bilanciamento dei poteri all'interno del Consiglio di Amministrazione rispetto alle sue diverse componenti, nonché all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione al ruolo descritto nel succ. par. 4.2, sovrintende all'organizzazione dei lavori del Consiglio e alla circolazione delle informazioni relative a tali lavori, promuovendo il costante svolgimento del ruolo di supervisione strategica e di gestione del Consiglio stesso. Intrattiene i rapporti con il Presidente del Collegio Sindacale, nonché con i Presidenti dei Comitati consultivo/propositivi costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, ponendosi come interlocutore principale degli stessi". Per maggior dettaglio vds. anche succ. par. 4.2.

1.2.3. Regolamento di Coordinamento dei Controlli e dei flussi informativi della Capogruppo

Il Regolamento di Coordinamento dei Controlli definisce compiti e responsabilità degli Organi e delle funzioni di controllo all'interno del Gruppo Banco Desio (in particolare, le procedure, i momenti di coordinamento, i riporti organizzativi, e i relativi raccordi tra le predette funzioni aziendali, nonché i compiti e le responsabilità delle funzioni di controllo, i principali controlli effettuati da ciascuna funzione, i flussi informativi tra le diverse funzioni e tra queste e gli Organi aziendali, le modalità di coordinamento e di collaborazione eliminando gli ambiti di potenziale sovrapposizione e permettendo di sviluppare sinergie tra le funzioni stabilendo tra l'altro che il Sistema dei Controlli Interni è costituito dell'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e dei meccanismi di coordinamento che mirano ad assicurare essenzialmente la conformità dell'operatività delle Società del Gruppo rispetto alle strategie aziendali ed alle norme interne ed esterne. A tal fine, la Capogruppo, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, disciplinata in modo organico dal "Regolamento di Gruppo" a suo tempo adottato, esercita: a) un controllo strategico sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi incombenti sul portafoglio di attività esercitate; b) un controllo gestionale volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società sia del Gruppo nel suo insieme; c) un controllo tecnico-operativo finalizzato alla valutazione dei vari profili di rischio apportati al Gruppo dalle singole controllate. Per ulteriori informazioni, vds. anche succ. par. 7.

2 - INFORMAZIONI GENERALI SUGLI ASSETTI PROPRIETARI E SU ALTRI PROFILI SOCIETARI, SULL'ADESIONE A UN CODICE DI COMPORTAMENTO E SULLA STRUTTURA DEL GRUPPO

Il presente paragrafo contiene le informazioni sugli assetti proprietari e sul profilo societario **ai sensi dell'art. 123-bis TUF**, nonché sulla struttura del gruppo e le attività di direzione e coordinamento, secondo le diverse discipline bancarie e civilistiche.

Si precisa che il Banco Desio è qualificabile quale "PMI" ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. w-quater.1) TUF, che definisce PMI le imprese, emittenti azioni quotate, che abbiano una capitalizzazione di mercato inferiore ai 500 milioni di euro. Non si considerano PMI gli emittenti azioni quotate che abbiano

¹⁴ Come precisato dalla citata Circolare n. 285, per "strategica" si intende a tal fine la partecipazione che sia almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del gruppo bancario.

superato il predetto limite per tre anni consecutivi. Le verifiche effettuate a seguito dell'emanazione della Delibera Consob n. 20621 del 10 ottobre 2018 (aggiornata con la Delibera Consob n. 21625 del 10 dicembre 2020 che ha eliminato il riferimento al fatturato) hanno consentito di accertare che il Banco Desio rientra nella definizione di PMI sopra riportata in quanto la propria capitalizzazione di mercato alla data del 30 giugno 2018 risultava pari a Euro 278 milioni. Qualora, per tre anni consecutivi, il Banco superasse il predetto limite relativo alla capitalizzazione, esso cesserebbe di far parte della categoria delle PMI. A titolo indicativo si precisa che la capitalizzazione di mercato complessiva delle azioni ordinarie alla data dell'11 febbraio 2022 risulta pari a circa Euro 418 milioni. Alla fine di ogni esercizio si provvede alla verifica del dato con le tempistiche e modalità stabilite dall'ultima Delibera Consob di cui sopra.

2.1 ASSETTI PROPRIETARI ED ALTRI PROFILI SOCIETARI DEL BANCO DESIO (art. 123-bis TUF, comma 1)

a) Struttura del capitale sociale

Il capitale sociale del Banco Desio, interamente sottoscritto e versato, con decorrenza 29 novembre 2021,¹⁵ è composto da un totale di n. 134.363.049 azioni prive del valore nominale, a seguito dell'avvenuta efficacia della conversione obbligatoria delle n. 13.202.000 azioni di risparmio in azioni ordinarie in esecuzione delle deliberazioni assembleari di approvazione assunte per quanto di rispettiva competenza dall'Assemblea Straordinaria e dall'Assemblea Speciale in data 4 ottobre 2021. Il rapporto di conversione è stato pari a 0,88 azioni ordinarie per ciascuna azione di risparmio detenuta. L'ultimo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni di risparmio nominative e al portatore è stato il 26 novembre 2021 e dal 29 novembre 2021 sono negoziate su Euronext Milan di Borsa Italiana esclusivamente le azioni ordinarie, incluse le azioni ordinarie rivenienti dalla conversione obbligatoria, aventi le medesime caratteristiche di quelle in circolazione alla data di efficacia della stessa.

Le azioni ordinarie conferiscono ai titolari i diritti e gli obblighi previsti dalle norme vigenti (in particolare, il diritto agli utili ed il diritto di voto di cui agli artt. 2350 e 2351 c.c.), senza deroghe o limitazioni statutarie.

Non sono state emesse né è prevista per statuto la facoltà di emettere altre particolari categorie di azioni o di strumenti finanziari partecipativi forniti di specifici diritti patrimoniali o amministrativi.

b) Restrizioni al trasferimento delle azioni

Non sono previste restrizioni volontarie o statutarie alla circolazione delle azioni, quali limiti al possesso azionario o clausole di gradimento. Peraltro, l'assunzione di partecipazioni nel capitale delle banche che comportino il superamento di determinate soglie percentuali è soggetta ai vincoli stabiliti dal TUB e dalle Disposizioni di Vigilanza.

c) Partecipazioni rilevanti

Gli azionisti detentori di partecipazioni nel Banco Desio **superiori al 5¹⁶%** risultano i seguenti alla data del 31.12.2021:

- capitale rappresentato da complessive n. 134.363.049 azioni ordinarie:

¹⁵ Si precisa che fino alla data di efficacia della Conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie, il capitale sociale del Banco Desio, interamente sottoscritto e versato, era composto da un totale di 135.947.289 azioni (da nominali Euro 0,52 l'una), delle quali n. 122.745.289 azioni ordinarie (90% circa del totale) e n. 13.202.000 azioni di risparmio non convertibili (10% circa del totale).

¹⁶ Per effetto dell'assunzione da parte di Banco Desio della qualifica di PMI ai sensi della normativa sopra citata, la soglia di segnalazione delle partecipazioni rilevanti è passata nel 2018 dal 3% al 5%.

- Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.A.p.A. (partecipazione di controllo)	50,08%
- Avocetta S.p.A.	8,41%
- Lado Stefano ¹⁷ (di cui 5,52% tramite Vega Finanziaria SpA)	7,42%
Totale	65,90%

Le informazioni sulle partecipazioni rilevanti sono acquisite principalmente sulla base delle rilevazioni a Libro Soci, nonché delle segnalazioni pervenute alla società ai sensi dell'art. 114, comma 7 del TUF (Internal Dealing) e dell'art. 120 del TUF (Assetti Proprietari).

d) Titoli che conferiscono diritti speciali di controllo

Non sono emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo.

e) Partecipazione azionaria dei dipendenti: meccanismo di esercizio del voto

Non sono attualmente attivi piani di partecipazione azionaria dei dipendenti.

f) Restrizioni al diritto di voto

Non esistono restrizioni al diritto di voto, eccettuata la limitazione sopra citata per le azioni di risparmio e fatti salvi i divieti previsti dalla normativa speciale (ad esempio per mancata autorizzazione all'acquisizione di partecipazioni rilevanti, insussistenza dei requisiti di onorabilità dei partecipanti al capitale, mancato assolvimento di determinati obblighi di comunicazione a Banca d'Italia e Consob, ecc.).

g) Accordi tra soci

Non risultano sussistere patti parasociali o accordi tra i soci, previsti dalle norme vigenti (art. 20 TUB e art. 122 TUF).

h) Clausole di cambiamento di controllo

Il Banco Desio e/o le sue controllate non hanno in essere accordi significativi, la cui efficacia sia subordinata o che si modifichino o si estinguano in caso di cambiamento del controllo del Banco stesso¹⁸, fatta salva la concessione di una opzione "call" in favore di Anthilia Holding sull'intera partecipazione di volta in volta detenuta dal Banco Desio in Anthilia Capital Partners SGR S.p.A., esercitabile nell'ipotesi si verificasse un cambiamento del controllo del Banco Desio durante la partnership in essere tra il Banco stesso e le predette società (per ogni informazione circa tale partnership si rinvia al comunicato stampa congiunto diffuso in data 5 novembre 2021).

i) Indennità degli amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Si rinvia integralmente a quanto riportato al successivo paragrafo 6 della Relazione sulla Remunerazione.

l) Nomina e sostituzione degli amministratori e dei sindaci e modifiche statutarie

¹⁷ Nella partecipazione riferita a Stefano Lado sono conteggiate azioni intestate al coniuge (0,005%) e azioni intestate a ciascuno dei due figli (complessivamente 0,14%)

¹⁸ Per cambiamento di controllo si intende qualsiasi operazione per effetto della quale un soggetto terzo, diverso da Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.a.p.a., acquisti una partecipazione nel capitale sociale di Banco Desio superiore al 50%.

La nomina del C.d.A. e del Collegio Sindacale del Banco Desio è disciplinata rispettivamente dalla procedura prevista dall'art. 147-ter e dall'art. 148 TUF.

Il C.d.A. è composto da un minimo di 8 ad un massimo di 12 membri¹⁹, secondo determinazioni dell'Assemblea, ed è nominato col voto di lista "maggioritario" che, in caso di presentazione di due o più liste di candidati, prevede la nomina di tutti gli amministratori meno uno dalla lista che ottenga il maggior numero di voti espressi in assemblea (lista di maggioranza); un amministratore è nominato dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi dopo la lista di maggioranza, purché il numero di voti sia almeno pari alla metà del quorum necessario per la presentazione delle liste e a condizione che la lista di minoranza non sia collegata ai soci che hanno presentato, o votato, la lista di maggioranza.

Le liste possono essere presentate da azionisti titolari di azioni ordinarie pari almeno al 2,5% del capitale sociale rappresentato da azioni ordinarie e devono essere presentate almeno 25 giorni prima dell'Assemblea, corredate da: la documentazione comprovante l'identità dei soci e la loro legittimazione alla presentazione della lista; le singole dichiarazioni di accettazione della candidatura e di possesso dei requisiti prescritti, inclusi gli eventuali requisiti di indipendenza, nonché i curricula vitae dei candidati; le dichiarazioni dei soci che presentano liste di minoranza, di assenza di collegamento con gli azionisti di maggioranza.

Nel caso di cessazione dell'amministratore nominato dalla lista di minoranza, il C.d.A. è tenuto a cooptare, ove possibile, un candidato non eletto presente nella medesima lista. In ogni caso, in occasione dell'Assemblea chiamata a deliberare sulla sostituzione dell'amministratore eletto dalle minoranze, le candidature potranno essere presentate solo da soci diversi e non collegati a quelli che hanno presentato e votato la lista di maggioranza all'epoca dell'elezione del C.d.A. e la nomina del consigliere avviene a maggioranza relativa.

Per il Collegio Sindacale si applica analoga procedura con le seguenti varianti: due sindaci effettivi e due supplenti sono nominati dalla lista di maggioranza; un sindaco effettivo, che assumerà la carica di Presidente, ed un supplente, sono nominati dalla prima lista di minoranza non collegata ai soci di maggioranza, qualunque sia il numero di voti ottenuti. Nel caso in cui nei 25 giorni precedenti l'assemblea, sia stata regolarmente presentata la sola lista di maggioranza, il termine per il deposito di liste di minoranza è prorogato di 3 giorni ed il quorum di presentazione è dimezzato.

Le modifiche statutarie sono di esclusiva competenza dell'Assemblea Straordinaria, eccetto quei casi in cui la legge e lo statuto consentono l'approvazione da parte del C.d.A. In ogni caso le modifiche statutarie sono soggette al preventivo benestare della Banca d'Italia ai sensi dell'art. 56 TUB. Per ulteriori informazioni inerenti l'organo amministrativo e l'organo di controllo, vedansi successivi paragrafi 3 e 9.

m) Deleghe ai sensi dell'art. 2443 c.c. e autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie

Non sono state conferite deleghe al C.d.A. del Banco Desio per aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2443 c.c., né per emettere strumenti finanziari partecipativi. Non sono in vigore autorizzazioni assembleari all'acquisto di azioni proprie.

¹⁹ In data 6 aprile 2017 l'Assemblea Straordinaria ha deliberato l'incremento da 11 a 12 di tale numero massimo. A seguito delle dimissioni del Vice Presidente (Tommaso Cartone) a far data dal 17 dicembre 2021, il Banco Desio ha inviato a Banca d'Italia, in previsione della prossima Assemblea del 14 aprile 2022, istanza di accertamento ai sensi dell'art. 56 del Testo Unico Bancario delle proposte di modifiche statutarie, per addivenire tra l'altro alla riconduzione della compagine consiliare ad un numero minimo e massimo dispari di componenti (cioè da un minimo di 9 a un massimo di 11 componenti), onde minimizzare, anche in astratto, il rischio che possano verificarsi situazioni di parità di voti che richiedano il ricorso al c.d. "casting vote", precisando che tale "range" numerico viene ritenuto congruo ai fini della composizione e del funzionamento del Consiglio stesso e dei Comitati costituiti al suo interno.

2.2. ADESIONE A UN CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI GOVERNO SOCIETARIO (Art. 123-bis comma 2 lettera a TUF)

Come già illustrato nelle precedenti Relazioni, il Banco Desio aderisce al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (ora Codice di CG) fin dalla sua prima emanazione a cura della Borsa Italiana. In particolare, il Codice è stato adottato in modo generalizzato, fatta eccezione per alcuni criteri di portata circoscritta che si è ritenuto necessario od opportuno recepire in modo non integrale. Per informazioni di dettaglio sullo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si rimanda all'allegata Tabella 4. Il Codice vigente è reperibile all'indirizzo web di seguito riportato: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>

In data 19 novembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione integrale del nuovo Codice vigente dal 1° gennaio 2021: i) nel perimetro delle raccomandazioni applicabili alle **società "non grandi" e "a proprietà concentrata"**²⁰; ii) nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza applicabili alle banche quotate in quanto equiparate alle "banche di maggiori dimensioni" ai sensi della Circolare n. 285, a far data dal 1° gennaio 2021, fatto salvo che le raccomandazioni relative ai criteri d'indipendenza saranno applicate contestualmente ai requisiti d'indipendenza di cui al Regolamento del MEF ex art. 26 TUB (il "Decreto MEF") al fine di assicurare la coerenza dell'impianto in occasione del prossimo rinnovo delle cariche sociali.

L'eventuale utilizzo delle relative opzioni di flessibilità di applicazione del Codice è significativamente limitato dal fatto che tali Disposizioni di Vigilanza sono particolarmente stringenti. **Per l'illustrazione delle opzioni e degli interventi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, si rinvia integralmente all'Allegato D.**

Ulteriori informazioni prescritte dall'art. 123-bis comma 2 TUF e riferite all'informativa finanziaria (lettera b), al funzionamento dell'assemblea e ai rapporti con gli azionisti (lettera c) ed alla composizione/ funzionamento degli organi di amministrazione e controllo (lettera d) sono riportate, in particolare, nei successivi paragrafi 3, 7, 9 e 10. Il paragrafo 7 contiene anche informazioni relative all'informativa non finanziaria.

2.3. STRUTTURA DEL GRUPPO E ATTIVITA' DI DIREZIONE E COORDINAMENTO

Le informazioni di cui al presente paragrafo riflettono (laddove non diversamente specificato) la situazione in essere al 31 dicembre 2021.

Il Banco Desio è la Capogruppo dell'omonimo **gruppo bancario**, ai sensi degli artt. 60 e 61 del TUB, che attualmente comprende le seguenti società:

Banco Desio e della Brianza SpA Banca capogruppo

Fides SpA

Società finanziaria iscritta all'Albo degli intermediari finanziari, controllata direttamente (100%)

²⁰ Si riportano le rispettive definizioni: "**società grande**": la società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto di ciascuno dei tre anni solari precedenti; "**società a proprietà concentrata**": società in cui uno o più soci che partecipano a un patto parasociale di voto dispongono, direttamente o indirettamente (attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona), della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria.

Su dette società il Banco Desio esercita attività di direzione e coordinamento sia secondo le vigenti disposizioni dell'ordinamento bancario, sia ai sensi dell'art. 2497 e seguenti del codice civile. A tal fine è stato a suo tempo adottato un apposito "Regolamento di Gruppo" che disciplina la materia in modo organico.

Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.A.p.A., società finanziaria avente quale oggetto prevalente la gestione della partecipazione di controllo nel Banco Desio, è il soggetto che esercita il controllo sul Banco stesso secondo le norme applicabili (art. 2359 codice civile e art. 23 TUB).

Essa tuttavia, per espressa previsione statutaria, **non esercita attività di direzione e coordinamento** sul Banco Desio e sulle sue controllate, né in base alla normativa bancaria, né in base a quella civilistica. Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.A.p.A. non risulta detenere altre partecipazioni di controllo²¹.

3 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le informazioni di cui al presente paragrafo sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis comma 2 lettera d del TUF, nonché degli artt. 144-octies e 144-novies del Regolamento Emittenti e riflettono (laddove non diversamente specificato) la situazione in essere al 31 dicembre 2021. Per la relativa evoluzione si rinvia al successivo paragrafo 13. Per le informazioni sulle tematiche di sostenibilità e, in tale ambito, sulle politiche in materia di diversità applicate dal Gruppo Banco Desio in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 254/2016, si rinvia al successivo paragrafo 7.

3.1 Composizione e requisiti

Il Consiglio di Amministrazione del Banco Desio in carica è attualmente composto da n. 11 amministratori, è stato nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2020 (ad eccezione di un consigliere, nominato dall'Assemblea del 4 ottobre 2021 in sostituzione di un amministratore deceduto), con il meccanismo del voto di lista di cui al precedente paragrafo 2.1.I) e scade con l'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022. Un Amministratore Indipendente è stato eletto da una lista presentata da un azionista di minoranza (vedasi anche successivo paragrafo 3.2). Per ulteriori informazioni si rinvia integralmente alla documentazione assembleare pubblicata sul sito internet www.bancodesio.it – sezione "La Banca/Governance/Corporate Governance/Assemblea. La composizione del C.d.A., unitamente alle altre informazioni sulla struttura dell'Organo Amministrativo e dei Comitati, è riportata nell'acclusa Tabella 1.

²¹ Ai sensi degli artt. 11 e 99 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) Brianza Unione è peraltro tenuta, a partire dalla data contabile del 30 giugno 2018, all'inoltro delle segnalazioni di vigilanza prudenziale (cd. COREP) e statistiche (cd. FINREP) su base consolidata. In conseguenza di ciò, Banco Desio, a partire dalla medesima data contabile, non invia più le relative segnalazioni su base consolidata in quanto trasmesse da Brianza Unione. Brianza Unione ha peraltro incaricato il Banco Desio con apposito accordo di servizio per l'espletamento di alcune attività concernenti la predisposizione e all'inoltro delle segnalazioni. Per ulteriori informazioni si rinvia integralmente alla Relazione sulla Gestione.

In base alla normativa speciale di riferimento per le banche con azioni quotate, gli amministratori devono possedere, pena decadenza dalla carica, specifici requisiti. In data 15 dicembre 2020 è stato pubblicato in GU il Decreto 23 novembre 2020, n. 169 recante il Regolamento attuativo dell'art. 26 TUB emanato dal MEF (il "Decreto MEF") il quale, sentita la Banca d'Italia²², è stato chiamato, come noto, ad individuare in conformità alla CRD4: a) i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti; b) i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità; c) i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo; d) i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente; e) i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario; f) le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata. Le relative disposizioni si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore e cioè al 30 dicembre 2020.

A seguito dell'introduzione da parte del citato D.M. n. 169/2020 del c.d. "Fit&Proper Assessment", il Banco Desio ha provveduto ad adottare, con delibera consiliare del 3 agosto 2021, la Policy «Fit&Proper», che definisce gli obblighi sostanziali e procedurali in merito all'idoneità sia del complessivo Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e dell'Organo di controllo (Collegio Sindacale), sia dei singoli Esponenti, l'impegno in termini di tempo sufficiente al ruolo ricoperto, i principi di onestà, integrità e indipendenza di giudizio, nonché i requisiti di conoscenza, competenza ed esperienza. La Policy riguarda anche i Responsabili delle principali funzioni aziendali per quanto ad essi applicabile²³. La Policy è stata recepita dalla controllata Fides nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, che ha adottato analogo documento per quanto ad essa applicabile.

La verifica dei requisiti degli Esponenti ai sensi del Decreto MEF spetta allo stesso Consiglio di Amministrazione, entro 30 giorni dalla nomina, con procedura stabilita dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia; in sintesi, il possesso dei requisiti è verificato in modo specifico e deliberato dal C.d.A.²⁴), per ogni singolo esponente, con l'astensione dell'interessato, sulla base di idonea documentazione prodotta dagli Esponenti stessi (esempio: certificati, attestazioni, curricula vitae, dichiarazioni sostitutive di atto notorio o di certificazione, dichiarazioni rese da imprese/enti di provenienza, ecc.) e di un apposito questionario (c.d. "tool") messo a disposizione dalla Banca d'Italia e utilizzabile su base volontaria²⁵.

Le informazioni sulle caratteristiche personali e professionali degli Amministratori, nonché le informazioni sul possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo, sono pubblicate in occasione della presentazione delle liste per il rinnovo delle cariche sociali, in conformità alle vigenti disposizioni Consob (per maggior dettaglio vedasi successivo paragrafo 3.5); i relativi "curricula" sono altresì tenuti

²² Le Disposizioni di Vigilanza in materia sono state emanate dalla Banca d'Italia con provvedimento del 4 maggio 2021.

²³ I Responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca sono identificati, ai sensi del Decreto MEF, nei Responsabili:

- della funzione antiriciclaggio (Ufficio Antiriciclaggio),
- della funzione di conformità alle norme (Ufficio Compliance),
- della funzione di controllo dei rischi (Direzione Risk Management),
- della funzione di revisione interna (Direzione Internal Audit),

e nel Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis TUF.

²⁴ Per l'apposita verifica del Collegio Sindacale in tema di requisiti dei Sindaci stessi, vedasi anche successivo paragrafo 9.

²⁵ Il Banco Desio ha utilizzato tale "tool" per la verifica dei requisiti del Consigliere Esecutivo Gerolamo Gavazzi, nominato dall'Assemblea del 4 ottobre 2021 in sostituzione del deceduto Consigliere Egidio Gavazzi. Per ulteriori informazioni in merito a tale avvicendamento si vedano i paragrafi seguenti.

a disposizione sul sito internet www.bancodesio.it alla sezione “La Banca/Governance/Corporate Governance/Consiglio di Amministrazione”. Sul medesimo sito sono ora presenti anche i profili sintetici dei singoli Esponenti, del Dirigente Preposto e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.

3.2 Amministratori Indipendenti

Dei n. 11 Amministratori del Banco Desio in carica, la maggior parte dei quali nominati dall'Assemblea in data 23 aprile 2020, **n. 5** sono qualificati come indipendenti, secondo le specifiche disposizioni degli Artt. 147-ter e 148 del TUF nonché secondo i criteri del Codice CG²⁶. La valutazione dell'indipendenza è oggetto di delibera del C.d.A. esaminando in modo specifico le singole posizioni dei consiglieri sulla base di idonea documentazione a disposizione della società o dell'informativa resa dall'interessato, che si astiene dalla votazione e privilegiando in ogni caso la sostanza sulla forma. Gli accertamenti sono previsti dopo la nomina, nonché in relazione alla costituzione di Comitati in cui sia richiesta la presenza di un certo numero di Amministratori Indipendenti, in occasione dell'approvazione della Relazione di Autovalutazione del C.d.A. e della presente Relazione (nonché ogni volta che il C.d.A. lo ritenga opportuno in relazione all'eventuale sopraggiungere di situazioni che possano modificare la qualifica di indipendente o meno in capo ad uno o più Consiglieri). Gli Amministratori che, in virtù di tali valutazioni e verifiche, effettuate nel corso del 2020 in occasione del rinnovo delle cariche e confermate anche in occasione dell'approvazione della presente Relazione, risultano attualmente in possesso dei requisiti d'indipendenza (tutti ai sensi sia del TUF, sia del Codice CG) sono di seguito elencati:

- **Avv. Valentina Casella** (data di prima nomina 28.03.2019)
- **Dott. Ulrico Dragoni** (data di nomina 23.04.2020)
- **Prof.ssa Cristina Finocchi Mahne** (data di prima nomina 30.05.2013)
- **Dott.ssa Giulia Pusterla** (data di nomina 23.04.2020)²⁷
- **Dott.ssa Laura Tulli** (data di nomina 23.04.2020)

Ulrico Dragoni è stato eletto da una lista presentata da un azionista di minoranza (Fondazione Carit - Cassa di Risparmio di Terni e Narni).

In occasione dell'adozione della Policy di Fit&Proper, si è provveduto anche a definire ex ante i criteri quantitativi e/o qualitativi da utilizzare per la valutazione della significatività dei rapporti oggetto di esame ai fini della verifica dell'indipendenza. Si evidenzia che un amministratore non è considerato indipendente:

i) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:

- con la banca o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management;
- con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se

²⁶ In conformità alla citata Circolare n. 285, lo Statuto prevede che almeno 1/4 dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere i requisiti di indipendenza prescritti dalle disposizioni anche regolamentari e/o di vigilanza, pro tempore vigenti e applicabili, nonché quelli adottati dalla società in adesione alle raccomandazioni del Codice di CG. Il numero effettivo di 5 risulta quindi attualmente superiore al numero minimo di 3. L'amministratore indipendente che, successivamente alla nomina perda i requisiti di indipendenza, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il difetto dei predetti requisiti comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo dei consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei predetti requisiti mantiene l'incarico di consigliere non indipendente.

²⁷ Giulia Pusterla ha ricoperto la carica di Sindaco Effettivo dal 2014 e di Presidente del Collegio Sindacale dal 2017 al 2020.

il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management;

ii) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della banca, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai Comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente.

Nel caso dell'Amministratore che è anche partner di uno studio professionale o di una società di consulenza, l'Organo amministrativo valuta la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che comunque attengono a importanti operazioni della società e del gruppo ad essa facente capo, anche indipendentemente dai parametri quantitativi.

Con riferimento alle relazioni commerciali, finanziarie o professionali sub i):

- Per quanto attiene ai criteri quantitativi, viene convenzionalmente assunto dal Banco Desio, come indice di non significatività, il criterio di "esiguità" stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati. Il medesimo criterio viene applicato ai fini della non significatività della remunerazione aggiuntiva di cui sopra.
- Per quanto attiene ai criteri qualitativi, viene convenzionalmente assunto dal Banco Desio, come indice di non significatività, il criterio di "ordinarietà" stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati (fermo restando che si considerano in ogni caso significative le relazioni derivanti da operazioni classificate "di maggiore rilevanza" o ad esse assimilate, ai sensi del medesimo Regolamento, ancorché aventi carattere di ordinarietà come nel caso delle operazioni di affidamento).

Con riferimento alle remunerazioni aggiuntive rispetto al compenso fisso per la carica sub ii) sono in corso approfondimenti con un primario studio legale (Gatti Pavesi Bianchi Ludovici) al fine di individuare criteri specifici diversi da quelli sub i) affinando eventualmente anche questi ultimi. L'esito degli approfondimenti e la conseguente revisione della Policy saranno sottoposti a delibera consiliare in una prossima seduta.

Tali criteri si estendono all'Organo di controllo per quanto ad esso applicabile ai sensi del TUF e del Decreto MEF.

Gli Amministratori Indipendenti partecipano ai lavori consiliari nonché all'attività dei Comitati consultivo/propositivi di rispettiva appartenenza (cioè il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e il Comitato Remunerazione, di cui gli stessi costituiscono la componente maggioritaria, nonché il Comitato Nomine e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, interamente costituiti da tre Amministratori Indipendenti)²⁸. Detti Amministratori si sono riuniti in data 17 febbraio 2022, per esprimere una propria valutazione sugli aspetti di loro competenza della presente Relazione, tenuto conto del ruolo che il Codice attribuisce, nel novero dei componenti non esecutivi, soprattutto a tali Amministratori. La **valutazione degli Amministratori Indipendenti** (che tiene conto anche delle

²⁸ In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli Amministratori Indipendenti vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione, svolgendo una funzione di contrappeso nei confronti dei componenti esecutivi e del management della banca e favorendo la dialettica interna all'organo di appartenenza. Si riporta uno stralcio di un Commento contenuto nel previgente Codice di Autodisciplina: "gli amministratori non esecutivi arricchiscono la discussione consiliare con competenze formate all'esterno dell'impresa, di carattere strategico generale o tecnico particolare. Tali competenze permettono di analizzare i diversi argomenti in discussione da prospettive diverse e, perciò, contribuiscono ad alimentare la dialettica che è il presupposto distintivo di una decisione collegiale, meditata e consapevole. Il contributo degli amministratori non esecutivi risulta particolarmente utile sulle tematiche in cui l'interesse degli amministratori esecutivi e quello degli azionisti potrebbero non coincidere, quali la remunerazione degli stessi amministratori esecutivi ed il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi".

risultanze del processo di autovalutazione di cui al successivo par. 3.6.) viene acclusa alla presente Relazione **(Allegato A)**²⁹. **Gli Amministratori Indipendenti hanno peraltro già espresso parere favorevole nella propria riunione del 17 febbraio 2021 per quanto attiene alle informazioni contenute nella presente Relazione ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.** Un’ ulteriore riunione degli Amministratori Indipendenti si è tenuta il 21 marzo 2022 ai fini dell’approvazione dell’Allegato di cui sopra e dell’Allegato B di cui *infra*.

3.3 Funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione del Banco Desio si riunisce di prassi con cadenza mensile, cioè con frequenza maggiore rispetto alla cadenza almeno bimestrale prevista dallo Statuto; nel corso del 2021 si sono tenute in totale 22 sedute³⁰, per la maggior parte programmate ad inizio anno; per il 2022 ne sono state programmate almeno 15. Le date delle sedute relative all’approvazione dei documenti contabili periodici (progetto di bilancio e bilancio consolidato, relazioni finanziarie semestrali e informative trimestrali volontarie) sono state rese pubbliche, durante il mese di gennaio, nel contesto del Calendario Annuale degli Eventi Societari, in conformità con la normativa di borsa. La pubblicazione del Corporate Calendar si inserisce nell’ambito di un più ampio processo di programmazione dei lavori consiliari di tutte le società del Gruppo, che vede coinvolti gli stessi C.d.A. della Capogruppo e delle controllate, al fine di ottimizzare l’attività degli organi sociali in coerenza con i principi generali di efficienza ed efficacia stabiliti sia dal Codice CG, sia dalla citata Circolare n. 285. Ai medesimi principi si ispira la normativa interna concernente i flussi informativi tra gli organi sociali e all’interno degli stessi, che è sistematizzata nel citato “Regolamento dei Flussi Informativi per gli Organi Sociali” e che è volta ad assicurare una circolazione delle informazioni coerente con l’esigenza degli Amministratori e Sindaci di agire in modo informato e, nel contempo, con la necessità di mantenere presidi organizzativi per evitare il rischio di utilizzazione impropria di notizie riservate.

Secondo quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento Informazione Societaria, le riunioni del C.d.A. sono convocate dal Presidente con avviso trasmesso almeno 5 giorni prima e contenente l’elenco delle materie da trattare; la documentazione relativa agli argomenti all’ordine del giorno viene messa a disposizione dei consiglieri e dei sindaci, previa trasmissione, a mezzo di un’apposita piattaforma informatica, con un anticipo di norma di almeno 3 giorni (elevato a 7 giorni per il verbale della precedente seduta). I documenti non trasmessi entro le 48 ore prima della seduta (tipicamente quelli “price sensitive” al fine di massimizzare la protezione delle informazioni privilegiate in una logica di particolare cautela verso ogni possibile forma di violazione informatica da parte di terzi) vengono messi a disposizione per la consultazione presso l’Area Affari Societari a partire almeno dalla mattina del giorno lavorativo antecedente la seduta stessa. Tale anticipo è ritenuto generalmente congruo dal Consiglio di Amministrazione e risulta rispettato per la maggior parte dei documenti. Specialmente per documenti particolarmente complessi, la messa a disposizione avviene anche prima dei termini minimi sopra indicati e talvolta della stessa trasmissione dell’avviso di convocazione (che normalmente avviene 6 giorni prima delle sedute consiliari). La calendarizzazione della maggior parte delle riunioni dei comitati endoconsiliari (in particolare, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità) 2 giorni prima delle sedute consiliari fa sì che la circolazione dei documenti, man mano che si rendono disponibili da parte delle funzioni competenti, venga normalmente avviata nei confronti dei componenti dei Comitati

²⁹ La previsione che gli Amministratori Indipendenti si riuniscano almeno una volta l’anno in assenza degli altri Amministratori è stata mantenuta, sebbene non più contemplata nel caso del Banco Desio dal nuovo Codice CG in quanto il Banco stesso ritiene comunque utile mantenere la riunione almeno annuale in occasione della redazione della presente Relazione, come principale, ancorché non esclusiva, modalità di confronto tra gli Amministratori Indipendenti anche ai sensi della Circolare n. 285. Dal corrente esercizio gli Amministratori Indipendenti ritengono peraltro utile riunirsi almeno in due diversi momenti nel corso dell’anno.

³⁰ La durata media delle riunioni del CdA è stata di circa 2 ore e 30 minuti (anche in virtù degli interventi di razionalizzazione posti in essere). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

e del Collegio Sindacale tra i 6 e gli 8 giorni prima della riunione consiliare estendendo in tale misura per la maggior parte dei documenti l'attività istruttoria nel suo complesso (attività che viene promossa in particolare dai Presidenti dei Comitati anche attraverso interlocuzioni preliminari con le funzioni competenti).

In ogni caso, fatti salvi eventuali casi di "price sensitivity", laddove non sia stato possibile, per la necessità di assicurarne la riservatezza ovvero per altre motivate ragioni anche di opportunità/urgenza (ad esempio, esigenza di definire con la controparte, consultando eventualmente anche le autorità regolatorie, i termini di una operazione/progetto da sottoporre all'esame degli organi consiliari), fornire con il congruo anticipo di cui sopra i documenti in questione, vengono effettuati adeguati approfondimenti nel corso delle riunioni a cura, a seconda dei casi, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei responsabili delle funzioni competenti, nonché di eventuali consulenti appositamente invitati, lasciando maggiore spazio alla discussione e mettendo a disposizione, laddove richiesto, documenti/informazioni di maggior dettaglio durante o dopo le riunioni.

Il ricorso sempre più sistematico ad "executive summary" per l'illustrazione degli argomenti favorisce una rappresentazione efficace anche nei casi in cui i documenti pervengano con ridotto anticipo.

I vincoli di riservatezza della documentazione e delle informazioni oggetto di delibere consiliari sono stabiliti - in coerenza con la citata regolamentazione sul "market abuse" - anche dal Regolamento Informazione Societaria, per gli amministratori, i sindaci, i revisori esterni e per tutti i dipendenti che entrino in possesso di documentazione e informazioni potenzialmente "price sensitive". In tale contesto, particolari disposizioni disciplinano l'accesso ai verbali delle riunioni del C.d.A., fermo restando che a tutti i soggetti interessati è assicurata la messa a disposizione delle informazioni necessarie per un consapevole svolgimento delle proprie funzioni (Per ulteriori dettagli sul predetto Regolamento vedasi anche il successivo paragrafo 8). Le informazioni in discorso sono fornite anche direttamente dai responsabili delle funzioni aziendali (in particolare quelle di controllo interno) che a tal fine vengono regolarmente chiamati ad intervenire alle riunioni (anche dei Comitati endoconsiliari) a supporto dell'illustrazione degli argomenti di loro pertinenza all'ordine del giorno. Le stesse funzioni intervengono, sia pure per una rappresentazione più essenziale, anche durante la sintesi degli argomenti trattati dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità che viene svolta dalla Presidente del Comitato nelle riunioni consiliari.

3.4 Attribuzioni

Il C.d.A. è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, eccetto le facoltà riservate all'Assemblea dalle disposizioni di legge e/o di vigilanza; oltre alle funzioni non delegabili in virtù di tali disposizioni, sono riservate per Statuto all'esclusiva competenza del C.d.A., anche secondo quanto disposto dalla citata Circolare n. 285, le decisioni concernenti:

- la determinazione di indirizzi che incidono sulla gestione generale degli affari dell'azienda e del gruppo, nonché - in tale ambito - le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche ed i piani industriali e finanziari, nonché quelle concernenti, sempre a livello di supervisione strategica, il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario, l'approvazione dei sistemi contabili e di rendicontazione e la supervisione del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della banca, in conformità delle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- l'emanazione e la modifica dei principali regolamenti interni e in particolare del "Regolamento Interno degli Organi Aziendali" e del "Regolamento di Gruppo", ad eccezione delle modifiche di mero adeguamento a disposizioni della normativa vigente o a delibere assembleari o consiliari già assunte ed efficaci, previo parere favorevole del Collegio Sindacale laddove si tratti di disposizioni regolamentari concernenti il sistema dei controlli interni;
- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di dipendenze o rappresentanze;

- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di immobili, diversi da quelli concessi in locazione finanziaria dalla società nell'esercizio della propria attività istituzionale; ferma la facoltà del Consiglio di delegare, fissandone limiti, condizioni e modalità, il compimento di determinate operazioni aventi ad oggetto porzioni di immobili di proprietà (anche in via non esclusiva), pertinenze o diritti reali gravanti su tali immobili;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche o di partecipazioni che comunque comportino variazioni del gruppo bancario, o comunque l'assunzione o cessione di partecipazioni di controllo, di collegamento, o che comportino il superamento di soglie autorizzative secondo le disposizioni applicabili; il Consiglio ha la facoltà di delegare, fissandone limiti, condizioni e modalità, la compravendita di azioni di società controllate quotate in mercati regolamentati, sempre che tale operatività avvenga: a) nel rispetto delle norme vigenti in materia di emittenti, intermediari e mercati; b) al di sotto delle suddette soglie autorizzative;
- la determinazione dei criteri per la direzione ed il coordinamento delle società del gruppo bancario e delle altre società controllate, nonché dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;
- la nomina e la revoca dell'eventuale Direttore Generale, di Vice Direttori Generali, di Dirigenti; la determinazione di poteri e attribuzioni agli stessi ed ai Quadri Direttivi;
- la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi e la definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli interni, previo parere favorevole del Collegio Sindacale;
- la nomina e la revoca dei componenti dei comitati endoconsiliari previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili (in particolare, del Comitato Nomine, del Comitato Remunerazioni, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), nonché l'eventuale istituzione, nomina e disciplina di ulteriori comitati con funzioni propositive, consultive, di vigilanza e/o di coordinamento, con determinazione dei relativi compiti;
- ai sensi della normativa pro tempore vigente e della procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla società in ottemperanza a tale normativa, a) le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero di minore rilevanza rientranti nella competenza consiliare, incluse le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza in presenza di parere contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e b) la proposta di autorizzazione assembleare al compimento delle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza in presenza di parere contrario del predetto Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ai fini dell'adozione delle deliberazioni dell'Assemblea.

Coerentemente, recependo anche le previsioni del citato 35° aggiornamento della Circolare n. 285, il Regolamento Interno attribuisce al C.d.A.:

- la determinazione di indirizzi che incidono sulla gestione generale del business della Banca e del Gruppo, le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari, nonché decisioni concernenti il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; nella definizione delle strategie aziendali il Consiglio tiene in considerazione tra l'altro i seguenti profili: i) il monitoraggio e la gestione dei crediti deteriorati nonché l'approvazione delle politiche per la gestione degli stessi; ii) l'eventuale adozione di modelli imprenditoriali, applicazioni, processi o prodotti nuovi, anche con modalità di partnership o esternalizzazione, connessi all'offerta di servizi finanziari ad alta intensità tecnologica (Fintech); iii) i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo in considerazione, tra l'altro, dell'attività svolta, della clientela e delle aree geografiche di riferimento; iv) gli obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali; v) i rischi, in particolare legali e reputazionali, derivanti dalle attività connesse o strumentali eventualmente esercitate; vi) la definizione e corretta attuazione delle politiche di funding, anche con riferimento alla tipologia di risparmiatori/investitori interessati, inclusa

la pianificazione e le scelte riguardanti il rispetto della normativa in materia di Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities (MREL);

- l'adozione di regole di condotta professionale per il personale della Banca, anche attraverso un Codice Etico o strumenti analoghi (ad esempio, Modello Organizzativo Gestionale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o "MOG"), garantendone l'attuazione e monitorandone il rispetto da parte del personale; in tali strumenti vengono precisate altresì le modalità operative e i presidi volti ad assicurare il rispetto delle predette regole, anche mediante l'indicazione di comportamenti non ammessi, tra cui rientrano l'utilizzo di informazioni false o inesatte e la commissione di illeciti nel settore finanziario o di reati fiscali;
- l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario;
- l'approvazione dei sistemi contabili e di rendicontazione e la supervisione del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo vigenti;
- l'approvazione, con riferimento alle attività del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, della normativa interna relativa ai compiti dello stesso e/o del "Financial Reporting". Il Consiglio di Amministrazione assicura che le proprie valutazioni e decisioni relative all'approvazione dei bilanci, degli altri documenti contabili societari ed ai rapporti con il Revisore Legale siano supportate da un'adeguata attività istruttoria e valuta, sentito il Collegio Sindacale, i risultati esposti dal Revisore Legale nelle proprie relazioni;
- l'emanazione e la modifica/aggiornamento dei principali regolamenti interni e in particolare del presente "Regolamento Interno degli Organi Aziendali", del "Regolamento di Gruppo", del Regolamento Interno dei Poteri Delegati, ad eccezione di modifiche non sostanziali (c.d. "wording");
- l'approvazione, previo parere del Comitato Nomine, di una Policy per la promozione della diversità e della inclusività all'interno degli Organi aziendali (anche all'interno del Gruppo); la composizione di detti Organi deve infatti riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale e nella suddetta Policy vengono identificate le misure per perseguire questo obiettivo;
- l'approvazione della politica aziendale in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali (anche all'interno del Gruppo), previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, conservando costantemente la piena responsabilità, conoscenza e governabilità dei fattori di rischio relativi alle funzioni esternalizzate (si veda anche il Regolamento di Processo Governance outsourcer e Terze Parti di cui ad un successivo alinea);
- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di immobili, diversi da quelli concessi in locazione finanziaria dalla Banca nell'esercizio della propria attività istituzionale;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche o di partecipazioni che comunque comportino variazioni del Gruppo bancario, o comunque l'assunzione o la cessione di partecipazioni di controllo, di collegamento, o che comportino il superamento di soglie autorizzative secondo le disposizioni applicabili;
- la determinazione dei criteri per la direzione ed il coordinamento delle società del Gruppo, secondo quanto stabilito dalle istruzioni di Vigilanza;
- la nomina di Responsabili delle funzioni di prima linea e di quelle disciplinate da normative di legge e regolamentari specifiche;
- la nomina del Data Protection Officer (DPO), Responsabile della protezione dei dati di cui al Regolamento UE 2016/679;
- la nomina e la revoca dei componenti, nonché l'indicazione del Presidente, dei Comitati endoconsiliari previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili (in particolare, del Comitato Nomine, del Comitato Remunerazioni, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati), nonché l'eventuale istituzione,

nomina e disciplina di ulteriori comitati con funzioni propositive, consultive, di vigilanza e/o di coordinamento, con determinazione dei relativi compiti; il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità non può coincidere con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con il Presidente di altri Comitati;

- l'approvazione, il riesame e l'aggiornamento del piano di risanamento (recovery plan), nonché la sua modifica e il suo aggiornamento su richiesta dell'autorità di vigilanza; l'adozione, su richiesta dell'autorità stessa, delle modifiche da apportare all'attività, alla struttura organizzativa o alla forma societaria della Banca o del Gruppo bancario, e delle altre misure necessarie per conseguire le finalità del piano di risanamento, nonché l'eliminazione delle cause che formano presupposto dell'intervento precoce (ferme restando le competenze assembleari in materia); la decisione di adottare una misura prevista nel piano di risanamento o di astenersi dall'adottare una misura pur ricorrendone le circostanze;
- l'esame/approvazione delle relazioni delle funzioni e strutture aziendali, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la relazione annuale sui reclami, la relazione contenente dati aggregati relativi alle segnalazioni di whistleblowing, nonché tutte le relazioni previste nel Regolamento Flussi;
- l'esame/approvazione con periodicità almeno annuale del Regolamento di Processo Governance outsourcer e Terze Parti.

Al Consiglio di Amministrazione restano altresì riservate, in via esclusiva, l'esame e l'approvazione delle operazioni "significative" poste in essere anche dalle società controllate, intendendosi per significative, in via esemplificativa e non esaustiva, almeno le seguenti operazioni straordinarie: gli aumenti di capitale, i conferimenti in società, le acquisizioni/cessioni di rami d'azienda, le trasformazioni e liquidazioni, la fusione per incorporazione di società facenti parte del Gruppo almeno al 90%, l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie, la riduzione del capitale sociale, in caso di recesso del socio, il trasferimento della sede della società nell'ambito del territorio nazionale, l'istituzione, il trasferimento e/o la soppressione di dipendenze o rappresentanze. Le attribuzioni sopra elencate assorbono quelle previste dal Codice di Autodisciplina ed in particolare la competenza inerente l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari. La valutazione dell'assetto organizzativo e contabile generale, prevista dal medesimo Codice, rientra tra le competenze esclusive del C.d.A. stabilite dal Regolamento Interno, in coerenza con la normativa di vigilanza sul sistema dei controlli interni e sulle politiche di gestione dei rischi, individuali e di gruppo. Il Regolamento Interno riserva altresì al Consiglio facoltà specifiche concernenti la gestione operativa, la cui ripartizione tra C.d.A. e Organi dallo stesso delegati è articolata per materia e/o per importo (come dettagliato nel succ. par. 4). Al C.d.A. del Banco Desio è altresì attribuita, a livello di Gruppo, l'approvazione di strategie, politiche e reporting relativamente ai temi di sostenibilità (come dettagliato nel succ. par. 7) e ciò anche al fine di interpretare in concreto il proprio ruolo di guida del Banco con l'obiettivo di perseguirne il successo sostenibile (obiettivo che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders rilevanti).

3.5 Nomina

Fermo restando quanto già illustrato al precedente paragrafo 2.1.1) e al precedente paragrafo 3.1, nell'ambito di quanto raccomandato dal Codice CG, il C.d.A. del Banco Desio ha, inoltre, stabilito, nel Regolamento Interno, i seguenti criteri generali relativi al cumulo degli incarichi degli amministratori³¹: a) determinazione in 5 del numero di cariche di amministratore o di sindaco effettivo ricoperte in altre società quotate e/o società vigilate³² (escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate

³¹ si rammenta che per gli incarichi dei sindaci sono in vigore specifiche norme regolamentari in materia di cumulo degli incarichi (art.144-duodecies Regolamento Consob in materia di emittenti).

³² si intendono, a tale proposito, per "società vigilate": le banche, le imprese di assicurazione, le Sim, le Sgr e le società finanziarie iscritte all'Albo Unico ai sensi dell'Art. 106 del TUB" (italiane).

direttamente o indirettamente in misura rilevante dal Banco Desio) qualora sopraggiungano situazioni di superamento e/o di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione esamina caso per caso eventuali situazioni non conformi e assume le iniziative conseguenti, fermo restando il principio generale secondo cui gli Amministratori accettano gli incarichi esclusivamente quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento dei loro compiti il tempo necessario; nel caso in cui l'Assemblea autorizzi in via generale e preventiva deroghe al divieto di concorrenza previsto dalla legge (art. 2390 c.c., comma 1), fermo restando il rispetto delle suddette disposizioni vigenti in materia di "divieto di interlocking"³³, il Consiglio di Amministrazione valuta nel merito ciascuna fattispecie problematica e segnala alla prima Assemblea utile eventuali criticità.

A tal fine, ciascun Amministratore informa il Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della candidatura/nomina o della verifica dei requisiti di legge, in merito ad eventuali attività esercitate in concorrenza col Banco e/o con le società controllate e, successivamente, di ogni modifica rilevante. Fatto salvo quanto prescritto da disposizioni specifiche in materia (con particolare riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia di "divieto di interlocking" tra gruppi bancari, finanziari e assicurativi in concorrenza), i suddetti principi generali in materia di cumulo degli incarichi sono da considerarsi non tassativi e il sopraggiungere di situazioni di difformità non comporta di per sé la decadenza dalla carica; il C.d.A., oltre ad effettuare con cadenza almeno annuale una valutazione specifica per quanto attiene al citato "divieto di interlocking" in conformità ai criteri applicativi emanati dalle Autorità di Vigilanza³⁴, si riserva di valutare caso per caso eventuali situazioni non conformi in materia di cumulo degli incarichi, fermo restando il principio, sancito dal Codice, secondo il quale è rimessa alla discrezionalità degli interessati la valutazione circa l'opportunità di accettare gli incarichi, anche nei comitati interni, esclusivamente "quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento dei loro compiti il tempo necessario".

Tutto ciò, fatta salva la disciplina più stringente introdotta dal citato Decreto MEF per gli Esponenti nominati dopo la sua entrata in vigore (nel caso del Banco Desio, tale disciplina si applica attualmente al suddetto Consigliere Gerolamo Gavazzi e si estenderà a tutti gli Esponenti con il rinnovo delle cariche).

Le cariche ricoperte dagli Amministratori e dai Sindaci del Banco Desio nella società controllante (Brianza Unione), nelle società controllate, collegate, partecipate, e nelle altre società quotate e/o vigilate, sono riepilogate nell'acclusa Tabella 3.

3.6. Autovalutazione

Il Consiglio di Amministrazione ha a suo tempo approvato il Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi, al fine di disciplinare il relativo processo in conformità a quanto previsto dalla citata Circolare n. 285, individuando in particolare le metodologie da utilizzare (basate principalmente sulla compilazione di un apposito questionario da parte di ciascun Consigliere, nonché sullo svolgimento di un'apposita intervista, eventualmente anche in forma scritta, complementare alla compilazione del questionario) e i profili oggetto di analisi - a livello aggregato - riguardo alla composizione (professionalità, indipendenza, ecc.) nonché al funzionamento (prassi operative, flussi informativi, ecc.) del Consiglio e dei Comitati costituiti al suo interno. Detto Regolamento è stato oggetto di revisione in data 8 febbraio 2018 e da ultimo in data 3 agosto 2021, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento preventivo del Comitato Nomine nella procedura di selezione della società di consulenza incaricata di supportare il processo di autovalutazione.

³³ Art. 36 c.d. "Decreto Salva Italia" convertito nella Legge n. 201/ 2011 e criteri applicativi di vigilanza del 20.4.2012.

³⁴ Si segnala, da ultimo, la Comunicazione congiunta Consob, Banca d'Italia e IVASS del 21 dicembre 2018 con la quale sono stati aggiornati i criteri per l'applicazione del c.d. "divieto di interlocking".

La metodologia di valutazione (la cui applicazione viene opportunamente differenziata nel corso del mandato triennale del Consiglio) è basata su modelli aggiornati alla luce delle “best practices” del settore bancario. Il ricorso ad un consulente e lo svolgimento dell’intervista in forma orale a cura dello stesso sono previsti almeno ogni 3 anni. Per il processo di autovalutazione relativo all’esercizio 2020, il relativo incarico è stato affidato alla società di consulenza Crisci&Partners, ad esito di una procedura di selezione condotta con il coinvolgimento del Comitato Nomine (delibera consiliare del 16 dicembre 2021). Si precisa che detta società di consulenza, che gli Organi considerano particolarmente autorevole e indipendente in virtù della specifica “expertise” riconosciutale nel sistema bancario, non ha finora ricevuto altri incarichi nell’ambito del Gruppo Banco Desio.

Il suddetto Regolamento di Autovalutazione individua tra i soggetti incaricati dell’attività prodromica all’assunzione della delibera di autovalutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine, a cui è attribuito un ruolo consultivo in conformità alla citata Circolare n. 285.

Una sintesi delle **risultanze del processo di autovalutazione**, approvate dal Consiglio previo parere del Comitato Nomine, è acclusa alla presente Relazione (**Allegato B**). Si precisa che tale tempistica è dettata dalla maggiore ampiezza e profondità del processo stesso rispetto agli anni precedenti.

Nell’ambito del processo di autovalutazione si è tenuto conto anche dell’anzianità di carica (dalla prima nomina) di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, come di seguito riepilogato:

NOMINATIVO	ATTIVITA’ PREVALENTE	DATE NOMINA SINGOLA CARICA	DATA CESSAZIONE SINGOLA CARICA	ANZIANITA’ COMPLESSIVA NELLE CARICHE RICOPERTE PRESSO LA SOCIETA’
------------	-------------------------	-------------------------------	---	--

Agostino GAVAZZI - Consigliere - Vice Presidente - Presidente - Presidente del CE	Amministratore settore bancario	05/05/1983 10/04/1992 30/04/2002 06/04/2017	09/04/1992 29/04/2002 05/04/2017	39 anni
Stefano LADO - Consigliere - Vice Presidente - Presidente - Componente del CN	Amministratore settore bancario Avvocato	23/04/1993 28/04/2008 06/04/2017 23/04/2020	27/04/2008 05/04/2017	29 anni
Tommaso CARTONE³⁵ - Amministratore Delegato - AISCI - Componente del CCRS - Vice Presidente	Amministratore settore bancario	20/06/2012 27/09/2012 06/04/2017 06/04/2017	05/04/2017 23/04/2020 15/12/2020 17/12/2021	10 anni
Alessandro DECIO - Amministratore Delegato e Direttore Generale - Componente del CE	Amministratore e Dirigente settore bancario	23/04/2020		2 anni
Egidio GAVAZZI - Consigliere - Consigliere Esecutivo (componente del CE)	Amministratore settore bancario	28/04/2008 28/04/2011	19/06/2021 (data del decesso)	13 anni
Gerolamo Giuseppe GAVAZZI³⁶ - Consigliere - Consigliere Esecutivo (componente del CE)	Amministratore settore bancario Dottore Commercialista	04/10/2021		N.A.
Tito GAVAZZI - Consigliere Esecutivo (componente del CE) - Consigliere (componente del CCRS)	Amministratore settore bancario	29/04/2014 19/01/2021	18/01/2021	8 anni
Graziella BOLOGNA - Consigliere Esecutivo (componente del CE)	Amministratore settore bancario	29/04/2014		8 anni
Cristina FINOCCHI MAHNE - Consigliere Indipendente ³⁷ - Presidente del CN - Componente del CN ³⁸	Amministratore di Società Docente universitaria	30/05/2013 06/04/2017 31/01/2022 23/04/2020	30/01/2022	9 anni

³⁵ Tommaso Cartone ha rassegnato le dimissioni da tutte le cariche ricoperte nella Società con decorrenza 17 dicembre 2021.

³⁶ Gerolamo Gavazzi è stato nominato dall'Assemblea del 4 ottobre 2021, in sostituzione di Egidio Gavazzi (deceduto il 19 giugno 2021). Si ricorda che Gerolamo Gavazzi ha già ricoperto in passato cariche all'interno del Gruppo Banco Desio.

³⁷ Cristina Finocchi Mahne perderà il requisito d'indipendenza con il prossimo rinnovo delle cariche secondo il regime transitorio previsto dal citato Decreto MEF, avendo raggiunto i 9 anni di anzianità di carica. L'applicazione di tale regime al caso di specie è stata oggetto di approfondimento portato anche all'attenzione degli organi consiliari.

³⁸ Ai sensi del nuovo Codice di CG, in linea con gli Orientamenti dell'EBA sul governo societario delle banche, tra i quali è stato previsto che entro gennaio 2022 il presidente del comitato rischi non possa essere anche presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica o di altri comitati, a far data dal 31 gennaio 2022, il Banco Desio ha risolto la coincidenza di carica tra il Presidente del Comitato Rischi e il Presidente del Comitato Nomine come segue: Cristina Finocchi Mahne ha comunicato al Comitato Nomine, il 14 dicembre 2021, la propria scelta di rinunciare alla carica di Presidente dello stesso a

- Presidente del CCRS				
Valentina CASELLA - Consigliere Indipendente - Componente del COPC - Presidente del CR	Amministratore di Società Avvocato	28/03/2019 23/04/2020		3 anni
Ulrico DRAGONI - Consigliere Indipendente - Componente del CR e del COPC	Amministratore di Società	23/04/2020		2 anni
Giulia PUSTERLA - Sindaco Effettivo - Presidente del Collegio Sindacale - Consigliere Indipendente - Presidente del COPC - Componente del CCRS	Amministratore e Sindaco di Società Dottore Commercialista	29/04/2014 27/04/2017 23/04/2020	26/04/2017 22/04/2020	8 anni
Laura TULLI - Consigliere Indipendente - Componente del CN - Presidente del CN ³⁹ - Componente del CR	Amministratore di Società.	23/04/2020 31/01/2022	30/01/2022	2 anni
ANZIANITA' DI CARICA MEDIA				10,90 anni

A seguito del rinnovo delle cariche intervenuto nel corso del 2014, l'anzianità di carica media risultava diminuita da 13 a 9 anni (-30% circa) e si è poi incrementata di anno in anno fino a 12,66 anni nel 2019 esclusivamente per effetto del trascorrere del tempo, non essendo nel frattempo intervenute, nel rinnovo del 2017, cessazioni/nomine di Amministratori che abbiano influito significativamente su tale dato. Con il rinnovo del 2020, con l'avvicendamento dei Consiglieri Egidio Gavazzi e Gerolamo Gavazzi e con la cessazione del Vice Presidente Tommaso Cartone alla fine dell'esercizio 2021, l'anzianità di carica media risulta diminuita a 10,90 anni (-14% circa).

3.7 Programmi di formazione

Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'aggiornamento delle conoscenze relative al settore di attività in cui opera il Gruppo Banco Desio, alle dinamiche aziendali e alla loro evoluzione, ai principi di corretta gestione dei rischi, nonché al quadro normativo e autoregolamentare di riferimento, sono state effettuate, a partire dal 2012, complessive n. 59 sessioni di formazione (oltre ai n. 6 incontri di approfondimento di cui si dirà infra), opportunamente diversificate per materie e relatori (tra i quali si

decorrere dalla riunione del 24 gennaio 2022. Ad esito di quanto sopra, con parere favorevole del CN e con l'approvazione del CdA, la presidenza del CN è stata mantenuta da Cristina Finocchi Mahne fino al 30 gennaio 2022, dopodiché - previa formalizzazione dell'incarico nella riunione del 24 gennaio 2022 - tale presidenza è stata assunta da Laura Tulli.

³⁹ Vds. nota precedente.

annoverano, oltre alle funzioni aziendali e alle società di consulenza presenti sulle rispettive progettualità, anche soggetti esterni quali manager, advisor, giuristi, economisti e giornalisti particolarmente qualificati). Tempo per tempo si è ritenuto di focalizzare tali sessioni:

- sulle tematiche attinenti la concreta applicazione alla realtà bancaria del citato D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle società ed enti, anche con riferimento, da ultimo, ai reati tributari inseriti dal 2019 nel perimetro del medesimo D.Lgs. e ai reati connessi al credito agevolato ai sensi delle disposizioni emanate nel 2020 e nel 2021 in ambito emergenza "Covid-19", anche dal punto di vista dei riflessi in ambito antiriciclaggio, ambito che è stato oggetto di una sessione dedicata;
- sulla struttura e sul funzionamento del sistema di governo societario delle banche anche con riferimento al Codice di Autodisciplina/CG;
- sulla disciplina in materia di parti correlate e soggetti collegati (vds. succ. par 5), a quella sugli abusi di mercato (vds. succ. par. 8) e alla normativa "antitrust";
- su profili attinenti al processo di emanazione della normativa comunitaria di maggiore interesse per il settore bancario;
- sugli aspetti salienti del processo interno di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale ("ICAAP") e del processo interno di valutazione dell'adeguatezza della liquidità ("ILAAP"), del Supervisory Review and Evaluation Process ("SREP") e del modello interno per la valutazione del rischio di credito "rating based" ("AIRB"); nel 2019 e nel 2020 quest'ultima materia è stata oggetto di approfondimenti più specifici in relazione, segnatamente, all'utilizzo da parte del Banco Desio dei nuovi parametri di rischio AIRB nei processi di concessione, rinnovo, monitoraggio del credito e reporting direzionale applicati alla clientela Corporate, nonché allo sviluppo della progettualità nel suo complesso; a tal fine nel 2020 è stata effettuata anche una sessione in tema di ICAAP/ILAAP dedicata al Collegio Sindacale del Banco Desio;
- sull'analisi del rischio informatico e del cyber risk e sulla misurazione del rischio reputazionale; nel 2019 tali analisi sono state arricchite con un focus sul ruolo, in particolare, del Consiglio di Amministrazione e sull'utilizzo da parte del Banco Desio di una nuova metodologia di valutazione del rischio informatico; nel 2020 è stato effettuato anche un incontro di approfondimento sugli accessi remoti ai sistemi informativi; la sessione formativa tenutasi a novembre 2021 ha riguardato anche la business continuity e il disaster recovery;
- sulle novità normative in materia di antiriciclaggio relativamente agli aspetti di vigilanza e penali, nonché in materia GDPR;
- su diverse tematiche macroeconomiche e regolamentari, anche internazionali, impattanti sul sistema bancario e sui mercati finanziari (ad es. "Basilea 3"); nel 2019 la materia è stata oggetto di un aggiornamento trasversale sui principali dossier aperti presso le Istituzioni Europee e sull'attività svolta in tale sede dall'Associazione Bancaria Italiana, nonché sui potenziali impatti strategici, gestionali ed operativi per il Banco Desio; nel 2021 si è tenuto un incontro di aggiornamento sempre sui dossier europei;
- sull'IFRS 9 e sui relativi impatti in particolare sui modelli interni di gestione del credito; a tal fine nel 2020 è stata effettuata anche una sessione dedicata al Collegio Sindacale del Banco Desio;
- sul Recovery Plan e sul Resolution Plan, incluso il requisito minimo per i fondi propri e le passività eleggibili ("MREL"), introdotti dalle norme di vigilanza prudenziale (vds. succ. par. 7), nonché sulla relativa applicazione al Banco Desio;
- sulle tematiche della sostenibilità anche in relazione alle norme sull'informativa non finanziaria (vds. succ. par. 7), affrontate da ultimo nella sessione formativa di novembre 2021;
- sulla Product Governance nei servizi d'investimento; nel 2019 la materia si è estesa con un focus sui servizi bancari a seguito dell'entrata in vigore della Product Oversight Governance ("POG");
- sui Crediti Non Performing ("NPE");
- sul Credito Agrario;
- sulla General Data Protection Regulation ("GDPR").
- sulle implicazioni dell'innovazione digitale sul sistema bancario con particolare riferimento al credito alle imprese;

- sullo sviluppo dell'innovazione finanziaria (“fintech”, “blockchain”, ecc.) e dell'innovation governance con particolare attenzione ai rischi e controlli; a tal fine nel 2019 è stata effettuata anche una sessione dedicata ai Collegi Sindacali del Gruppo Banco Desio;
- sulla disintermediazione dei servizi di pagamento attraverso pagamenti digitali (es. servizi di mobile payment, pagamenti P2P, ecc);
- sulla “data trasformation” nel settore finanziario;
- sull'evoluzione della comunicazione bancaria (stili, canali, ecc.);
- sulla Governance Outsourcing e Terze Parti in relazione all'applicazione delle nuove Linee Guida EBA in materia;
- sul nuovo Codice delle Crisi e dell'Insolvenza con un quadro d'insieme e un focus sulla tutela del credito bancario;
- sull'utilizzo dei “data analytics” in banca per meglio gestire la clientela e sul patrimonio informativo del Banco a supporto del modello di business (incontro tenutosi a giugno 2021);
- sui temi evolutivi di gestione HR (motivazione, formazione, attrazione, retention, ecc. – incontro tenutosi a luglio 2021).

Nel 2021 si sono tenute complessivamente n. 7 sessioni formative rivolte alla generalità degli Esponenti del Gruppo, rispetto alle n. 8 tenutesi nel 2020. In dettaglio, tali sessioni, che hanno avuto una durata totale di circa 18 ore, hanno visto una larga partecipazione di tutti gli Esponenti, nonché delle “prime linee aziendali” a cui si è ritenuto utile estenderle, si sono concluse con vivo dibattito e sono state supportate da ricco materiale che viene lasciato a disposizione dei partecipanti in un'apposita libreria in formato elettronico.

In tale contesto sono state frequentate, a partire dal 2014, anche sessioni specifiche in sede ABI e SDA Bocconi rivolte agli Esponenti di nuova nomina ed attinenti a tematiche sia di governance, sia di business. I Consiglieri e Sindaci nominati nel 2020 hanno fruito di alcune sessioni dedicate, di carattere introduttivo, a cura delle funzioni aziendali (in particolare, Direzione Amministrazione e Affari Generali e Direzione Risk Management), per una durata totale di circa 9 ore (di cui 6 dedicate ai Sindaci).

Nel 2020 si è inoltre tenuto, con la partecipazione dei componenti degli Organi delle diverse Società del Gruppo e di alcune funzioni aziendali, un incontro di approfondimento dedicato, in una logica di pianificazione strategica e di modello di business al posizionamento del Gruppo nel mercato di riferimento alla luce degli scenari macroeconomici e regolamentari, che è stata condotta da un esperto esterno in materia di business bancario e da un esperto esterno in materia di macroeconomia applicata al settore bancario. Tale iniziativa, che ha fatto seguito a quelle tenutesi negli ultimi cinque anni, si inquadra nella “buona prassi” che i componenti degli Organi si incontrino una o due volte l'anno, al di fuori delle sedute consiliari, per approfondire e confrontarsi sulle questioni di carattere strategico come previsto dalla citata Circolare n. 285 e, nel caso di specie, anche nel percorso di approfondimento che ha portato all'approvazione del Piano Industriale 2021-2023 del Gruppo.

E' stata tra l'altro adottata nel 2019 una apposita Policy.

Per l'anno 2022, si prevede di svolgere un percorso formativo sostanzialmente analogo, tenendo conto come sempre anche delle indicazioni emergenti in sede di autovalutazione.

3.8 Piani di successione

In data 1° ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine, ha approvato la Policy per il Piano di successione e il Piano di successione, che si applicano ai ruoli di

vertice dell'Esecutivo della Banca (Amministratore Delegato/Direttore Generale ed eventuale Vice Direttore Generale) e che si è ritenuto opportuno estendere anche al Dirigente Preposto ai documenti contabili. In data 27 gennaio 2021 è stato parimenti approvato un aggiornamento del Piano esteso alla figura del Presidente in conformità al citato 35° aggiornamento della Circolare n. 285.

4 - SISTEMA DELLE DELEGHE

Le informazioni di cui al presente paragrafo riflettono **(laddove non diversamente specificato) la situazione in essere al 31 dicembre 2021.**

4.1 Lineamenti generali

Tale sistema, disciplinato, a livello apicale, dallo Statuto e, più dettagliatamente, dal Regolamento Interno⁴⁰, è stato impostato secondo criteri coerenti con il principio della riserva al Consiglio di Amministrazione delle decisioni principali (cioè quelle che la citata Circolare n. 285 compendia nelle funzioni di indirizzo e supervisione della gestione sociale) e della periodica rendicontazione al C.d.A. stesso da parte degli Organi e Soggetti esecutivi ai quali è prevalentemente delegata la **funzione di gestione**, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati dal C.d.A. nell'esercizio della funzione di supervisione strategica: **Comitato Esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale**. Quest'ultimo, che - come precisato anche da disposizione statutaria - coincide con la figura dell'Amministratore Delegato - rappresenta il vertice della struttura interna e, come tale, partecipa alla funzione di gestione, nonché alle riunioni del C.d.A. e del Comitato Esecutivo, avendo altresì il compito di dare esecuzione alle delibere dei predetti Organi. I predetti Organi e Soggetti delegati, oltre alle attribuzioni generali delle proprie figure, hanno diversi poteri operativi in varie materie attinenti la gestione corrente, con particolare riferimento agli aspetti creditizi, commerciali, legali ed organizzativi, in coerenza con i rispettivi ruoli come di seguito precisato. L'impianto dei poteri definiti nel Regolamento Interno è articolato, in sintesi, come segue.

4.2. Presidente - Comitato Esecutivo - Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Al Presidente, cui è assegnato un ruolo di coordinamento e di garanzia ai fini del regolare funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, ed al Vice Presidente, che lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento, non sono attribuiti poteri operativi. Ad essi è attribuita dallo Statuto, in via disgiunta, la rappresentanza sociale di fronte a terzi ed in giudizio. Ai sensi di statuto il Presidente può assumere, per motivazioni di particolare urgenza, decisioni di competenza del C.d.A. e del Comitato Esecutivo (purché non riservate per legge o statuto alla esclusiva competenza di detti organi), con obbligo di tempestiva informativa al C.d.A. alla prima riunione utile⁴¹. Trattasi di una procedura di carattere eccezionale che non ha pressoché mai trovato applicazione. Il Presidente è un esponente di rilievo (Socio Accomandatario) della società controllante "Brianza Unione" (vds. all. Tabella 3). Come già accennato al precedente paragrafo 1.2, il Presidente non è titolare di deleghe operative e non svolge individualmente, neppure di fatto, funzioni gestionali. Analoga considerazione vale per il Vice Presidente. Al Presidente sono riservate determinate facoltà in tema di oblazioni con finalità di beneficenza, esercitabili entro limiti d'importo particolarmente circoscritti e nel rispetto di policy e procedure aziendali particolarmente rigorose specie quanto ad individuazione dei beneficiari e svolgimento delle istruttorie.

⁴⁰ Il sistema delle deleghe è attualmente articolato anche su diverse procure speciali tempo per tempo rilasciate a singoli nominativi per determinate categorie di atti. Nel 2019/2020 è inoltre stato adottato/implementato un più organico Regolamento Interno dei Poteri Delegati (da ultimo aggiornato nel corso del 2021).

⁴¹ Eventuali delibere d'urgenza vengono assunte dal Presidente su proposta vincolante dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il Presidente favorisce un rapporto dialettico e trasparente tra i componenti del Consiglio, al fine di garantire l'effettivo funzionamento del governo societario. Il Presidente, nell'ambito della propria funzione volta a favorire la dialettica interna e ad assicurare il bilanciamento dei poteri all'interno del Consiglio di Amministrazione, sovrintende all'organizzazione dei lavori del Consiglio e alla circolazione delle informazioni relative a tali lavori, promuovendo il costante svolgimento del ruolo di supervisione strategica e di gestione del Consiglio stesso. Intrattiene i rapporti con il Presidente del Collegio Sindacale ponendosi come interlocutore principale dello stesso. Per svolgere efficacemente il proprio ruolo di garanzia in ordine al corretto funzionamento dell'Organo, non assume alcun ruolo esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. E' Legale Rappresentante, ai sensi dell'art. 2384 del Codice Civile e in tale veste è anche responsabile per la segnalazione delle operazioni sospette, ai fini della normativa Antiriciclaggio. In particolare, il Presidente ha il compito di:

- i) convocare e presiedere le riunioni del Consiglio di Amministrazione e adoperarsi affinché ai membri siano fornite, con congruo anticipo rispetto alla data della seduta consiliare (fatti salvi i casi di necessità ed urgenza), la documentazione e le informazioni necessarie per permettere al Consiglio stesso di esprimersi e di assumere decisioni informate sulle tematiche sottoposte all'esame ed approvazione;
- ii. assicurare la distinzione tra momenti di supervisione e momenti di gestione nella conduzione della seduta consiliare, tramite la chiara esplicitazione e suddivisione delle tematiche da discutere, dando precedenza a tematiche relative a decisioni di supervisione strategica e a eventuali temi critici;
- iii. coordinare i flussi informativi connessi alle attività del Consiglio di Amministrazione e guidare lo svolgimento delle relative riunioni;
- iv. svolgere ruolo di guida e di coordinamento nel processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, come da Regolamento di Autovalutazione degli Organi Sociali di Gruppo;
- v. governare la gestione dei verbali societari secondo le regole definite dal Consiglio di Amministrazione;
- vi. curare che gli Amministratori e i Sindaci possano partecipare, successivamente alla nomina e durante il mandato, a iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata conoscenza dei settori di attività in cui opera il Gruppo Banco Desio, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta individuazione e gestione dei rischi, nonché del quadro normativo di riferimento;
- vii. curare che vengano poste in essere misure volte a tutelare la libera partecipazione degli Azionisti all'Assemblea; egli invita, tramite la documentazione assembleare pubblicata ai sensi di legge, gli Azionisti che controllano il Banco Desio o che esercitano su di esso un'influenza notevole ai sensi di legge, a comunicare al pubblico con congruo anticipo le proposte che detti Azionisti intendono sottoporre all'Assemblea in merito ad eventuali argomenti sui quali non è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione una specifica proposta; in tal senso il Presidente favorisce la presenza all'Assemblea, in particolare, di quegli Amministratori che, in ragione dei ruoli ricoperti, possano apportare un contributo di maggiore utilità allo svolgimento della discussione assembleare; con riguardo ai flussi informativi nei confronti degli Azionisti, viene prestata inoltre specifica attenzione affinché le informazioni riguardanti l'esercizio dei diritti sociali e, in particolare, le modalità e ogni altro elemento necessario per esercitare il diritto di voto in assemblea, siano, con congruo anticipo, rese disponibili agli Azionisti in forma chiara e in modo facilmente accessibile; viene assicurato altresì che siano rese disponibili agli Azionisti, con i medesimi criteri, le informazioni riguardanti gli esiti dell'Assemblea; viene adottata una Policy di Shareholders Engagement per la gestione del dialogo con gli Azionisti (inclusi gli investitori istituzionali e i gestori di attivi); si veda al riguardo anche il succ. par. 10.
- viii. intrattenere i rapporti con la stampa e con gli Azionisti (eventualmente avvalendosi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale o di altro personale designato dal Presidente stesso), fermo restando che il Consiglio è chiamato a supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione;
- ix. svolgere gli altri compiti indicati dalla Policy di Shareholders Engagement approvata dal

Consiglio;

x. ricevere comunicazione preventiva degli incarichi professionali e di consulenza per necessità della gestione (fatto salvo quanto previsto dal Regolamento Processo Sourcing e gestione dei fornitori per quanto attiene ai professionisti inclusi in appositi elenchi) assegnati dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale (a seconda degli ambiti);

xi. assumere, per motivazioni di particolare urgenza, ai sensi dell'art. 25 comma 4 dello Statuto, decisioni di competenza del Consiglio di Amministrazione nell'interesse della Società, aderendo, nel merito, a proposte non vincolanti formulate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il Presidente può sempre astenersi dall'assunzione della delibera - rimettendo la stessa all'Organo consiliare - qualora non ne ravvisi i presupposti della particolare urgenza e/o dell'interesse della Società.

Al Comitato Esecutivo (nominato con la stessa scadenza del Consiglio di Amministrazione e attualmente composto da 4 Consiglieri) sono attribuiti, nell'ambito di determinati limiti d'importo, poteri di gestione operativa, in materie non riservate all'esclusiva competenza del C.d.A., in virtù di disposizioni di legge, regolamentari, statutarie e/o di deliberazioni del Consiglio stesso, restando in ogni caso riservate a quest'ultimo quelle in materia di controlli e rischi. Ai sensi di statuto, per motivazioni di particolare urgenza, il Comitato Esecutivo può altresì assumere decisioni di competenza del Consiglio di Amministrazione, purché non riservate per legge in via esclusiva a quest'ultimo. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente. Di tali decisioni deve essere data comunicazione al Consiglio stesso in occasione della prima adunanza successiva. Alle riunioni del Comitato Esecutivo possono partecipare il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ad audiendum e quindi senza diritto di voto, nonché l'Amministratore Delegato (ove non sia componente del Comitato medesimo) ovvero il Direttore Generale, a seconda del caso. Nel 2021 il Comitato Esecutivo si è riunito complessivamente in 14 occasioni⁴².

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale sottopone agli Organi consiliari progetti e obiettivi per la crescita della Banca e del Gruppo; nell'ambito dei poteri attribuitigli, in conformità con gli indirizzi generali, programmatici e strategici determinati dai predetti Organi, coordina l'intera gestione della Banca e del Gruppo; cura l'esecuzione delle determinazioni del C.d.A. e del Comitato Esecutivo e costituisce il soggetto di vertice della struttura operativa, di cui ha la responsabilità gestionale; è quindi preposto, in particolare, alla gestione del personale, all'organizzazione e funzionamento delle strutture aziendali ed alla conduzione degli affari correnti, secondo gli indirizzi generali stabiliti dal C.d.A., dal Comitato Esecutivo.

Quale Organo con funzioni di gestione, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha poteri di autonomia entro limiti di importo inferiori a quelli del Comitato Esecutivo.

Gli Organi e soggetti esecutivi informano il C.d.A. ed il Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito anche dal citato Regolamento dei Flussi Informativi Organi Aziendali, in merito all'attività svolta nell'ambito delle deleghe assegnate ed all'andamento del Banco Desio e delle società controllate. Sono altresì previsti report in cui è fornito il confronto tra i risultati conseguiti e quelli programmati. Non vengono fornite indicazioni di dettaglio sugli importi rappresentativi dei limiti delle deleghe attribuite, in quanto i criteri di delega sono diversificati secondo le materie.

Alla luce del sistema delle deleghe descritto, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale Alessandro Decio, si considerano esecutivi, per effetto della loro appartenenza al Comitato Esecutivo e tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell'estensione delle competenze dello stesso, i

⁴² La durata media delle riunioni del Comitato Esecutivo è stata di circa 1 ora. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

Consiglieri Graziella Bologna, Agostino Gavazzi e Gerolamo Gavazzi⁴³. Per completezza, si precisa che nessun Amministratore diverso dall'Amministratore Delegato ricopre incarichi direttivi nel Banco Desio, né ha incarico di sovrintendere a determinate aree della gestione aziendale assicurando un'assidua presenza nell'azienda stessa e/o acquisendo informazioni dalle strutture operative e/o partecipando alle riunioni dei Comitati di cui al successivo paragrafo 4.3 (fatta salva l'eventuale partecipazione ad audiendum della Presidenza alle riunioni dei Comitati in discorso); nessun Amministratore ricopre incarichi direttivi nelle società controllate o nella società controllante; taluni Amministratori rivestono cariche amministrative nella società controllante e/o in società controllate; L'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Banco Desio ricopre attualmente anche una carica consiliare nella controllata Fides.

4.3 Comitati tecnico-operativi

Oltre al Comitato Esecutivo e ai Comitati consultivo/propositivi "endoconsiliari" più volte citati, il C.d.A. ha istituito, a livello tecnico-operativo, alcuni Comitati c.d. "Gestionali" disciplinati da un apposito documento allegato al Regolamento Interno Organi Aziendali.

Nell'ambito degli interventi strategici di riassetto della governance e dell'organizzazione aziendale, in data 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la rivisitazione dei Comitati Gestionali, che prevedono il coinvolgimento del top-management della Capogruppo e delle società controllate, nel solco di un nuovo assetto tecnico-operativo improntato a criteri di snellezza operativa e massima efficienza gestionale, in grado di massimizzare la capacità di "execution" delle azioni manageriali in coerenza con le strategie di sviluppo e le politiche di rischio stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Di seguito viene rappresentata l'attuale articolazione generale e la natura specifica di ciascuno dei predetti Comitati (C.d.A. 10 febbraio 2022).

<i>Comitato di Direzione</i>	<i>Comitato Fidi e NPL</i>	<i>Comitato ALM</i>	<i>Comitato Operazioni Complesse</i>	<i>Comitato Prodotti</i>	<i>Comitato Gestionale Rischi</i>
<i>consultivo</i>	<i>deliberativo</i>	<i>deliberativo</i>	<i>deliberativo</i>	<i>consultivo</i>	<i>deliberativo</i>

A tutti i Comitati può intervenire, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che ha anche accesso, a richiesta, alle minute delle riunioni.

Il Comitato di Direzione svolge anche il ruolo di "Steering Committee Sostenibilità" con il coinvolgimento delle funzioni aziendali ritenute necessarie (vds. in dettaglio succ. par. 7).

4.4. Struttura Organizzativa e Funzioni Operative Importanti (F.O.I.) esternalizzate

Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa del Banco, descritta dall'apposito documento "Organigramma aziendale e

⁴³ Gerolamo Gavazzi è stato nominato Consigliere e Componente del Comitato Esecutivo in data 4 ottobre 2021, in sostituzione di Egidio Gavazzi (deceduto in data 19 giugno 2021 e rimasto in carica nel CdA e nel CE sino a tale data). Con decorrenza 19 gennaio 2021 il Consigliere Tito Gavazzi era stato nominato componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in sostituzione di Tommaso Cartone, che aveva rassegnato le dimissioni da tale Comitato con decorrenza 15 dicembre 2020. In conseguenza di tutto ciò, il numero dei componenti del Comitato Esecutivo è attualmente pari a 4.

descrizione delle funzioni (c.d. Funzionigramma)” da ultimo aggiornato complessivamente con delibera consiliare del 27 maggio 2020 (fatti salvi successivi aggiornamenti di portata circoscritta) nell’ambito del predetto intervento strategico di snellimento ed efficientamento dell’assetto tecnico-operativo, è articolata in Unità Organizzative tra loro coordinate.

Per Unità Organizzativa si intende un insieme di risorse umane e materiali tra loro coordinate per la realizzazione di specifiche finalità aziendali.

Le Unità Organizzative sono ordinate in senso gerarchico e si collocano a diversi livelli della struttura aziendale a seconda:

- dell’ampiezza e della natura delle loro responsabilità, attribuzioni e attività;
- della complessità organizzativa e dell’articolazione interna che le caratterizza.

Alta Direzione

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Funzioni Centrali

Si articolano in:

Unità in staff al Consiglio di Amministrazione,

Unità in staff o in linea all’Amministratore Delegato/Direttore Generale,

Ulteriori informazioni sono riportate nel successivo paragrafo 7.

A ciascuna Unità Organizzativa (Direzione/Area/Ufficio) competono specifiche responsabilità strategiche e responsabilità di risultato, in relazione agli obiettivi economici e operativi definiti per le funzioni e le attività di competenza.

Rete Territoriale

Aree Territoriali

Per Area Territoriale si intende un raggruppamento di reti distributive, operanti su un determinato territorio, coordinate a livello decentrato al fine di valorizzare la prossimità territoriale, ottimizzare l’efficacia dell’azione commerciale e massimizzare i risultati economici e patrimoniali.

Rete Filiali

Le Filiali sono Unità Organizzative decentrate incaricate per lo svolgimento dell’attività operativa e commerciale con la clientela, secondo criteri di efficienza e di qualità ed efficacia del servizio.

Nell’ambito degli interventi di riassetto di cui sopra, in data 29 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato una ristrutturazione della Rete Commerciale che comprende, tra l’altro, una riduzione del numero delle Aree, per favorire un accorciamento della filiera di governo delle Unità Operative e, al contempo, conseguire un risparmio nei costi delle strutture “intermedie”, garantendo comunque un razionale ed efficace presidio e sviluppo della clientela. Coerentemente con il modello di servizio sottostante al Piano Industriale 2021-2023, l’organizzazione delle Aree prevede ruoli specifici di supporto al business, con l’obiettivo di massimizzare la creazione di valore nei segmenti di mercato a più elevata marginalità.

Il Capo Area, pertanto, è affiancato dalle seguenti figure:

- Responsabile Imprese, figura professionale con ruolo strategicamente rilevante, a cui è affidato il compito di sviluppare il Segmento PMI e di creare le necessarie sinergie con il Segmento Small business, e che in tale contesto ha un legame di riporto funzionale con l’Area Imprese, oltre che gerarchico con il Capo Area
- Specialista Retail, a riporto del Capo Area
- Specialista Imprese, a riporto del Capo Area (tale figura è presente nelle Aree ove si rende

necessario principalmente per motivazioni legate alle dimensioni e opportunità di crescita nel territorio). Dal Capo Area dipendono inoltre i “Gestori Imprese” i “Gestori Personal” (in coerenza con la segmentazione e portafogliazione della clientela) oltre alle Filiali. I “Private Banker” continuano ad operare all’interno alla Direzione Wealth Management. Quest’ultima è stata significativamente rafforzata nel corso del 2021 e collocata a riporto diretto dell’Amministratore Delegato, in coerenza con la rilevanza strategica attribuita a tale comparto nell’ambito del citato Piano Industriale.

Funzioni Operative Importanti (F.O.I.) esternalizzate in tutto o in parte

- Full Outsourcing Sistema Informativo
- Servizi ambito “sistemi di pagamento” (es. gestione documentale, assegni, deleghe, bonifici, monetica)
- Electronic banking (remote banking)
- Trasmissione dati, fonia, ecc.
- Recupero crediti
- Servizi di Custody e Settlement Italia e Estero
- Servizi in ambito titoli (gestione eventi societari/amministrativi e trasferimento titoli verso l'esterno)
- Servizi di trasporto, scorta, custodia, contazione, consegna valori e vigilanza privata

5 – CONFLITTI D’INTERESSE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE, SOGGETTI CONNESSI (CONGIUNTAMENTE DEFINITI COME “SOGGETTI COLLEGATI”) E “ART. 136 TUB”

Il tema dei conflitti d’interesse con riferimento ai diversi ambiti di operatività aziendale (erogazione del credito, servizi d’investimento, ecc.) è oggetto di un approccio prudenziale da parte della Banca. Attualmente si segnalano, come detto, le seguenti principali normative interne operanti in materia:

- il Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati e Art. 136 TUB; la relativa “Policy” di rischio è integrata nella “Policy” di “Risk Appetite”;
- la “Policy” contenente le regole generali per la gestione dei conflitti di Interesse in materia di servizi d’investimento.

Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati e “Art. 136 TUB”

Il Regolamento Interno in argomento - adottato ai sensi dell’art. 2391 bis c.c. e dell’art. 53 TUB - è caratterizzato principalmente, per quanto attiene agli iter deliberativi, dalla presenza di un Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati. Tale organo consultivo, che è stato rinnovato dall’Assemblea del 23 aprile 2020 con una diversa composizione, è formato da n. 3 Amministratori Indipendenti (Giulia Pusterla – Presidente, Valentina Casella e Ulrico Dragoni; vedasi anche Tabella 1 allegata alla presente Relazione) ed è competente a ricevere informative e/o a rilasciare pareri, in taluni casi anche vincolanti, sulle operazioni con parti correlate e soggetti collegati così come articolate, a seconda dei criteri quantitativi e qualitativi stabiliti dal Regolamento della Consob e dalle Disposizioni della Banca d’Italia in materia, nel Regolamento Interno in argomento, laddove - oltre alle modalità di funzionamento del Comitato - sono disciplinate diverse fattispecie di esenzione, totale o parziale, in relazione all’ammontare esiguo o alla natura ordinaria, nonché all’appartenenza al gruppo della controparte dell’operazione (in assenza di interessi significativi di altre parti correlate e soggetti collegati). La prevista valutazione a cadenza almeno triennale circa la necessità di apportare revisioni al Regolamento Interno in materia, effettuata nel corso del 2021, ha dato esito negativo, fatte salve le revisioni che sono state apportate, sempre nel corso del 2021, a seguito dell’emanazione da parte della

Consob delle modifiche al proprio Regolamento in materia in recepimento del citato D.Lgs. in tema di diritti degli azionisti.

Al Comitato è stato assegnato un autonomo budget di spesa annuo di Euro 25.000,00 per l'anno 2021 (confermato anche per l'anno 2022). Nel 2021 non è stata ravvisata alcuna esigenza di utilizzo di tale budget.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate in modo analitico su apposito libro tenuto in formato elettronico e il Presidente del Comitato ne dà illustrazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

Nel 2021, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, si è riunito 4 volte⁴⁴.

Nel corso dell'anno, il Comitato - stante l'assenza di operazioni da sottoporre al proprio parere – si è focalizzato sull'esame delle informative laddove, in particolare, si evidenziano le seguenti materie:

- Rendicontazione trimestrale affidamenti soggetti collegati (informativa a cura della Direzione Crediti);
- Registro Soggetti Collegati – Elaborazione Trimestrale (informativa a cura dell'Area Affari Societari)⁴⁵.
- Modifiche al Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate in recepimento della c.d. "Shareholder Rights Directive 2" - nonché modifiche alla Circolare n. 285 (ex n. 263) della Banca d'Italia in materia (informativa a cura dell'Area Affari Societari). Le modifiche introdotte dalla Consob hanno comportato una significativa revisione del Regolamento Interno in argomento, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 maggio 2021 previo parere del Comitato e del Collegio Sindacale. Le modifiche introdotte dalla Banca d'Italia, di estensione più circoscritta, comporteranno una ulteriore revisione che terrà conto dei chiarimenti che interverranno nel quadro normativo ⁴⁶.

Il Comitato ha altresì promosso, in relazione alle modifiche introdotte dalla Consob, una ulteriore sessione di "induction" per gli Amministratori e i Sindaci in merito alle modifiche di cui sopra tenutasi sempre in data 25 maggio 2021, ad aggiornamento di quella tenutasi in data 5 novembre 2020 a cura dello stesso primario studio legale (Gatti Pavesi Bianchi Ludovici).

Per maggior dettaglio sui presidi adottati, si rinvia integralmente al Regolamento Interno pubblicato, in ottemperanza al Regolamento Consob in argomento, sul sito internet www.bancodesio.it - sezione "La Banca/Governance/Documenti societari/Parti correlate". Per una sintesi delle Operazioni con Parti Correlate riferite all'esercizio 2021, si rinvia all'informativa di bilancio e segnatamente alla Parte H della Nota Integrativa.

⁴⁴ La durata media delle riunioni del COPC è stata di circa 1 ora. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

⁴⁵ Flusso informativo introdotto dal Comitato insediandosi dopo il rinnovo delle cariche con l'Assemblea del 23 aprile 2020.

⁴⁶ La Banca d'Italia è intervenuta in argomento ribadendo l'obbligo per le banche di adeguarsi a quanto previsto dall'articolo 88, paragrafo 1, della CRD4 in materia di operazioni con parti correlate. L'atto di emanazione pubblicato nel corso del 2021 ha precisato che: (i) vanno considerati tutti i prestiti erogati agli esponenti di una banca da parte di qualsiasi banca o società finanziaria componente del gruppo bancario; (ii) per "membri dell'organo di gestione" si intendono i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo nella banca. Gli opportuni interventi di raccordo con le disposizioni della Banca d'Italia in materia di operazioni con parti correlate ("Attività di rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati", Circolare n. 285 della Banca d'Italia, Parte Terza, Capitolo 11) verranno valutati in occasione dell'avvio di un successivo e distinto intervento di aggiornamento organico di queste disposizioni.

Quanto sopra assolve anche all'informativa assembleare prevista dalla citata normativa di vigilanza.

La “Policy” contenente le Regole Generali per l’individuazione e la gestione dei Conflitti di Interesse ha l’obiettivo di illustrare le linee guida che il Gruppo ha adottato con riferimento alla gestione dei conflitti di interesse nella prestazione dei servizi ed **attività di investimento**, dei servizi accessori o di una combinazione di tali servizi, a seguito del recepimento, nell’ordinamento giuridico italiano, delle Direttive “MiFID”.

La Capogruppo ha istituito e aggiorna in modo regolare un registro nel quale riporta, annotando i tipi di servizi di investimento o accessori interessati, le situazioni nelle quali sia sorto, o, nel caso di un servizio o di un’attività in corso, possa sorgere un conflitto di interesse che rischia di ledere gravemente gli interessi di uno o più clienti. Tale registro è mantenuto ed aggiornato da parte dell’Ufficio Compliance e di altre funzioni della Capogruppo secondo quanto stabilito dal Testo Unico dei Conflitti d’Interessi.

6 – MECCANISMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE - COMITATO REMUNERAZIONE

I criteri seguiti per la remunerazione e l’incentivazione del management del Gruppo sono in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie e della parametrizzazione al rischio, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo, come indicato anche nella citata Circolare n. 285⁴⁷.

La remunerazione dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Banco Desio è rappresentata da una parte fissa ed una parte variabile, opportunamente differita in conformità con la citata Circolare n. 285, come meglio dettagliato nella Relazione sulla Remunerazione. Per quanto concerne il C.d.A. della Capogruppo, lo Statuto prevede che l’Assemblea Ordinaria determini il compenso globale per gli Amministratori diversi dal Presidente, dai Vice Presidenti e da eventuali Amministratori con deleghe operative o incarichi particolari; al C.d.A., sentito il parere del Collegio Sindacale, compete la determinazione del compenso di questi ultimi, nonché il riparto tra gli altri consiglieri del compenso globale stabilito dall’Assemblea; i criteri di riparto tengono conto anche degli incarichi interni al C.d.A. e ai diversi Comitati da ciascuno ricoperti (inclusi ove previsti gli incarichi di Segretario).

Il Comitato per la Remunerazione è disciplinato dalle disposizioni contenute nel proprio Regolamento. Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione costituisce un Allegato del Regolamento Interno. Il Comitato Remunerazione, che è stato rinnovato dall’Assemblea del 23 aprile 2020 con una diversa composizione, è formato da n. 3 Amministratori non esecutivi tutti indipendenti (Valentina Casella – Presidente, Ulrico Dragoni e Laura Tulli; vedasi anche Tabella 1 allegata alla presente Relazione). Alle sedute del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e possono comunque partecipare (come di norma avviene) anche gli altri Sindaci Effettivi; possono essere invitati a partecipare l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, l’eventuale Vice Direttore Generale e i preposti alle funzioni aziendali coinvolte nelle attività relative alle materie di cui sopra, nonché altri dipendenti/collaboratori/consulenti del Banco e/o di società dalla stessa controllate secondo gli specifici argomenti da trattare.

⁴⁷ Si richiama, tra l’altro, il 25° aggiornamento della Circolare 285 emanato il 13 ottobre 2018, con il quale si è realizzato, in particolare, l’adeguamento agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall’EBA in attuazione della CRD4 nonché ad altri recenti interventi legislativi, regolamentari e d’indirizzo, definiti nelle sedi internazionali e nazionali, nella medesima materia. Tra le disposizioni di recente emanazione si citano la Direttiva 2013/36/UE, il Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021, nonché il 37° aggiornamento del 25 novembre 2021 della medesima Circolare 285. Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF (la “Relazione sulla Remunerazione”).

Il Comitato Remunerazione è un organo consultivo/propositivo con il compito principale: i) di formulare al C.d.A. i pareri e/o le proposte sulla remunerazione degli Amministratori nei casi in cui tale decisione rientri nella competenza dell'Organo consiliare della Capogruppo e/o degli Organi assembleari/consiliari delle società controllate (in particolare, si tratta delle decisioni concernenti gli Amministratori investiti di determinate cariche e/o di deleghe operative, nonché il Direttore Generale e l'eventuale Vice Direttore Generale nonché,; ii) di formulare al C.d.A. i pareri e/o le proposte circa la politica generale e i criteri specifici per la remunerazione del management, anche a livello di Gruppo, inclusi i piani d'incentivazione basati su azioni. Nell'ambito dei compiti di cui sopra, il Comitato Remunerazione è coinvolto nella definizione, nella valutazione e nel monitoraggio dei sistemi di incentivazione e retribuzione, in conformità con la citata Circolare n. 285. Per esprimere il proprio parere sugli argomenti di rispettiva competenza, nel 2021, il Comitato Remunerazione si è riunito in complessive 8 occasioni (incluse alcune riunioni congiunte con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità)⁴⁸.

Tra gli argomenti approfonditi dal Comitato, si segnalano in particolare quelli di seguito riassunti:

- Verifiche inerenti l'attivazione del sistema incentivante ai fini del progetto di bilancio dell'esercizio 2020
- Politiche di remunerazione (Relazione sulla Remunerazione e deliberazioni connesse)
- Personale (proposte relative in particolare ad alcune posizioni della Capogruppo)
- Budget review e correlata definizione del sistema premiante 2021
- Alert normativo: Regolamento Consob "SHRD 2"
- Analisi di benchmark sulle remunerazioni fisse e variabili predisposta dalla società di consulenza
- Aggiornamento bonus pool 2021

Il Comitato ha dato atto che permangono adeguati i presidi in materia di politiche di remunerazione in conformità a tutte le normative vigenti.

Al Comitato è stato assegnato un autonomo budget di spesa annuo di Euro 25.000,00 per l'anno 2021 (elevato per l'anno 2022 ad Euro 30.000,00 con la delibera di approvazione della presente Relazione, in considerazione di probabili maggiori esigenze conoscitive derivanti dall'evoluzione normativa). Nel 2021 a tale budget è stata imputata la spesa inerente il contratto sottoscritto con una primaria società di consulenza che ha svolto attività avente ad oggetto il "Benchmark retributivo Executive", per un importo complessivo negoziato di circa € 20.000 (IVA e spese accessorie incluse).

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate in modo analitico su apposito libro tenuto in formato elettronico e il Presidente del Comitato ne dà illustrazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

Lo Statuto prevede altresì che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi di cui sopra, approvi le politiche di remunerazione, inclusi i piani basati su strumenti finanziari, nonché i criteri/limiti per gli eventuali c.d. "golden parachutes"⁴⁹ come previsto dalla citata Circolare n. 285. All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

⁴⁸ La durata media delle riunioni del Comitato Remunerazione è stata di circa 40 minuti (oltre alle riunioni congiunte con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

⁴⁹ Per "golden parachutes" si intendono i compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

La politica di remunerazione 2022 conferma la linea di indirizzo del Gruppo Banco Desio che prevede infatti che i sistemi di remunerazione adottati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Detta politica di remunerazione è predisposta in coerenza con le priorità definite dal Piano Strategico 2021-2023 e tenuto conto del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall'Assemblea Generale dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business sempre più orientate alla sostenibilità dell'attività d'impresa, in coerenza con:

- le "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)", approvate dal Consiglio di Amministrazione del Banco il 27 febbraio 2018,
- i target definiti nel "Piano di sostenibilità 2020-22" approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco il 16 gennaio 2020.

In particolare, il Gruppo si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. In particolare, nella definizione di meccanismi di incentivazione delle risorse, il Gruppo garantisce sistemi oggettivi e trasparenti che prevedano obiettivi possibili e raggiungibili e una equa distribuzione di premi monetari senza nessun tipo di discriminazione, in linea con le esplicite previsioni contenute nell'ultimo aggiornamento in materia della Circolare n. 285. Inoltre, nell'ambito del contesto di settore in forte evoluzione dietro la spinta della corposa regolamentazione europea di recente emanazione e di quella in via di definizione per l'attuazione del "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" pubblicato dalla Commissione Europea nel marzo 2018 come rilanciato con il Green New Deal del dicembre 2019, il Gruppo si è impegnato a dare concreta attuazione agli impegni e agli obiettivi dichiarati, mediante l'integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi di aspetti legati alla sostenibilità, già nel corso del 2020 e 2021.

Anche con riferimento ai sistemi di incentivazione, il Gruppo ha dunque intrapreso un percorso di sviluppo nel medio-lungo periodo che prevede una progressiva declinazione sempre più quantitativa delle metriche di valutazione delle dimensioni ESG, secondo un approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità con un progressivo ampliamento della platea dei collaboratori che all'interno dell'organizzazione del Gruppo possono condizionare i comportamenti e le performance. A tal fine il Gruppo monitora le best practice che si stanno tempo per tempo delineando nel settore bancario, valutando la fattibilità, i tempi e i modi per la loro implementazione nel sistema di gestione e valutazione per obiettivi di Gruppo. Nello specifico, per l'anno 2022 a tutto il Personale più Rilevante tra gli obiettivi delle schede individuali è richiesto il rafforzamento della squadra manageriale di prima e seconda linea, attivando percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età, confermando anche per quest'anno il percorso teso al miglioramento delle politiche di inclusione delle diversità, già avviato negli scorsi anni attraverso diversi interventi tra i quali l'approvazione da parte del Consiglio della "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali - Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale" e della "Policy people, diversity & inclusion" per il restante personale. Il Piano, infatti, pone una forte attenzione al capitale umano grazie al lancio di nuovi programmi di incentivazione e di formazione e al dialogo continuo con i dipendenti del Gruppo. Oltre a quanto già detto in tema di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2022 verranno attivate una serie di interventi che si inquadrano nel complesso della specifica strategia di valorizzazione delle risorse appartenenti alla struttura organizzativa, indirizzata a soddisfare i fabbisogni delle diverse figure professionali e a sviluppare le competenze di ciascuno. Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in un insieme di programmi ed iniziative individuati per il 2022, per il dettaglio dei quali si rinvia anche alla DNF (vedasi anche successivo paragrafo 7).

Per maggiori informazioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione, si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione.

6.bis – COMITATO NOMINE

Il Comitato Nomine che è stato rinnovato dall'Assemblea del 23 aprile 2020 con una diversa composizione, è formato da n. 3 Amministratori non esecutivi, dei quali n. 2 indipendenti tra cui il Presidente (Cristina Finocchi Mahne⁵⁰ – Presidente, Stefano Lado e Laura Tulli⁵¹; vedasi anche Tabella 1 allegata alla presente Relazione). Alle sedute del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e possono comunque partecipare (come di norma avviene) anche gli altri Sindaci Effettivi; possono essere invitati a partecipare l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, l'eventuale Vice Direttore Generale e i preposti alle funzioni aziendali coinvolte nelle attività relative alle materie di cui sopra, nonché altri dipendenti/collaboratori/consulenti del Banco e/o di società dallo stesso controllate, secondo gli specifici argomenti da trattare.

Il Comitato Nomine è un organo consultivo/propositivo con il compito principale di:

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, anche in coerenza con le disposizioni di vigilanza in materia di governo societario, nonché sui seguenti argomenti:
 - indicazione del numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della società, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai Comitati e, a tal fine, individuazione

⁵⁰ Vedasi precedente nota 38.

⁵¹ Vedasi precedente nota 38.

- di criteri generali differenziati in ragione dell'impegno connesso a ciascun ruolo (di consigliere esecutivo, non esecutivo o indipendente), anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società in cui gli incarichi sono ricoperti nonché alla loro eventuale appartenenza al Gruppo;
- valutazione nel merito di eventuali fattispecie problematiche ai fini dei divieti di concorrenza previsti dalle disposizioni di legge o regolamentari;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle eventuali delibere di cooptazione di Amministratori e nella nomina/revoca degli altri Esponenti del Banco, nonché nella designazione degli Esponenti delle società controllate ed eventualmente delle società collegate e/o partecipate di rilevanza strategica;
 - supportare il Consiglio di Amministrazione nelle attività di autovalutazione affinché esse siano svolte in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario nonché di verifica dei requisiti di legge ai sensi dell'art. 26 TUB;
 - supportare il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni relative alla definizione di piani di successione delle posizioni di vertice dell'esecutivo previsti dalle citate Disposizioni di Vigilanza;
 - supportare il Consiglio di Amministrazione nelle delibere relative alla nomina e alla revoca dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del Dirigente Preposto, la cui competenza esclusiva risiede nel Consiglio di Amministrazione, interagendo a tal fine con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e con il Collegio Sindacale.
- Per esprimere il proprio parere sugli argomenti di rispettiva competenza, nel 2021, il Comitato Nomine si è riunito in complessive 5 occasioni⁵².

Tra gli argomenti approfonditi dal Comitato si segnalano in particolare quelli di seguito riassunti:

- Processo di Autovalutazione degli organi consiliari
- Decreto MEF ("Fit&Proper")
- Adozione della Policy "Fit&Proper" per gli esponenti aziendali
- Aggiornamento della Policy "Diversity" per i componenti degli organi sociali
- Aggiornamento del Regolamento di autovalutazione degli organi sociali
- Valutazioni inerenti la nomina di un amministratore
- Verifica dei requisiti e criteri ("Fit&Proper") in capo al nuovo componente del CdA
- Verifica del rispetto del divieto di "interlocking" e del limite al cumulo degli incarichi a seguito di nuove cariche assunte dalle componenti indipendenti del Consiglio Valentina Casella e Cristina Finocchi Mahne
- Aggiornamenti normativi (Circolare 285 e Decreto MEF) in merito alla carica del Presidente del CCRS
- Aggiornamento normativo (Circolare 285) in merito al piano di successione del Presidente del CdA: avvio dell'attività
- Anthilia SGR – Designazione Esponenti di pertinenza del Banco

Il Comitato ha dato atto che - alla luce dei documenti esaminati e dei chiarimenti ricevuti durante le riunioni - permangono adeguati i presidi in materia di procedure di nomina in conformità a tutte le normative vigenti.

Al Comitato Nomine è stato assegnato un autonomo budget di spesa annuo di Euro 25.000,00 per l'anno 2021 elevato per l'anno 2022 ad Euro 30.000,00 con la delibera di approvazione della presente Relazione, in considerazione di probabili maggiori esigenze conoscitive derivanti dall'evoluzione

⁵² La durata media delle riunioni del Comitato Nomine è stata di circa 1 ora e 10 minuti (oltre alle riunioni congiunte con il Comitato Remunerazione). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

normativa, nonché dalla maggiore articolazione del processo di autovalutazione anche in vista del rinnovo delle cariche del prossimo anno. In occasione della formulazione al Consiglio della proposta di conferire l'incarico relativo al processo di autovalutazione annuale alla società Crisci & Partners, il Comitato ha inoltre proposto come di prassi di allocare il relativo corrispettivo sul budget del Comitato stesso per l'esercizio 2021 fino a capienza e, per l'eccedenza, su quello dell'Area Affari Societari, eventualmente anche attingendo a budget residui ormai inutilizzati da parte di altri Comitati.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate in modo analitico su apposito libro in formato elettronico e il Presidente del Comitato ne dà illustrazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

7 - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI - COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITA' - MOG 231 - WHISTLEBLOWING - RECOVERY PLAN - DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI E PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA – TEMATICHE DI SOSTENIBILITA' - DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA - POLITICHE DI DIVERSITA' - CODICE ETICO

7.1 - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI - COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITA' - MOG 231 - WHISTLEBLOWING - RECOVERY PLAN - DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI E PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA

Le informazioni di cui al presente paragrafo sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis comma 2 lettera b del TUF

Le banche sono assoggettate ad una disciplina sul **sistema di controllo interno e gestione dei rischi** dettata, in particolare, dalla normativa di vigilanza sull'attività bancaria e sulla prestazione dei servizi di investimento, emanata da Banca d'Italia e Consob in attuazione del TUB e del TUF. Le banche sono altresì assoggettate quali "enti di interesse pubblico" alla disciplina del D.Lgs. n. 39/2010⁵³ in materia di revisione legale dei conti. In tale ambito, Il Consiglio di Amministrazione definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici dell'emittente, includendo nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività del Gruppo Banco Desio. Il Consiglio svolge un ruolo fondamentale nella valutazione dell'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi che possono assumere rilievo nell'ottica anzidetta. In presenza di circostanze rilevanti, il Consiglio acquisisce le informazioni necessarie e adotta ogni opportuno provvedimento per la tutela del Gruppo e dell'informativa al mercato.

Tale sistema è caratterizzato da un'articolata struttura che coinvolge tutti i livelli aziendali, con specifiche incombenze riservate al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed al preposto ai controlli interni, individuato nel Responsabile della Direzione Internal Audit pro-tempore. Detta Direzione è collocata a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione. La Direzione Risk Management⁵⁴, l'Ufficio Compliance e l'Ufficio Antiriciclaggio sono collocati a riporto dell'Amministratore Delegato. L'articolazione delle attività di verifica e reporting svolte dalla medesima Direzione è coerente con le specifiche raccomandazioni del Codice CG. La Capogruppo svolge in outsourcing le Funzioni di internal audit, risk management, compliance e antiriciclaggio per Fides SpA.

⁵³ Il citato D.Lgs. 39 è stato peraltro modificato dal D.Lgs. n. 135 del 17 luglio 2016 (Attuazione della direttiva 2014/56/UE che modifica la direttiva 2006/43/CE concernente la revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati) senza impatti particolarmente significativi ai fini di quanto riportato nel presente paragrafo.

⁵⁴ Si precisa che nell'ambito della Direzione Risk Management è presente l'Ufficio Convalida Interna istituito in conformità alle disposizioni di vigilanza in materia di Modelli AIRB.

In tale contesto, il C.d.A. ha istituito un **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** che è composto attualmente da n. 3 Amministratori non esecutivi, dei quali n. 2 indipendenti tra cui il Presidente (Cristina Finocchi Mahne – Presidente, Tito Gavazzi e Giulia Pusterla; vedasi anche Tabella 1 allegata alla presente Relazione). Alle sedute del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo dallo stesso designato e possono comunque partecipare (come di norma avviene) anche gli altri Sindaci Effettivi; l'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa anche come figura di raccordo tra il C.d.A. e le altre componenti del sistema di controllo interno e gestione dei rischi⁵⁵ e possono essere invitati a partecipare l'eventuale Vice Direttore Generale, i preposti alle Funzioni di internal audit, risk management, compliance e antiriciclaggio, nonché altri dipendenti/collaboratori/consulenti secondo le specifiche materie da trattare. Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, in veste di organismo "endoconsiliare", svolge funzioni consultive/propositive e precisamente di assistenza al C.d.A. nell'attività di supervisione sul regolare funzionamento del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, nonché di valutazione del corretto utilizzo dei principi contabili. Il Comitato riferisce al C.d.A. sull'attività svolta e sull'adeguatezza del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, con apposita relazione redatta semestralmente.

Al Comitato è altresì attribuita, a livello di Gruppo, la supervisione dei temi di sostenibilità nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A. di strategie e politiche in materia (come dettagliato nella seconda parte del presente paragrafo 7).

Nell'assistere il Consiglio di Amministrazione, il Comitato supporta, con un'adeguata attività istruttoria, anche le valutazioni e le decisioni del Consiglio stesso relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio medesimo sia venuto a conoscenza⁵⁶.

Le determinazioni assunte relativamente a questioni di competenza del C.d.A. sono comunicate, anche verbalmente, alla prima seduta utile, a cura del Presidente del Comitato, che fornisce di norma una sintesi delle valutazioni del Comitato sulla base di quanto illustrato dai preposti alle suddette funzioni (che sono comunque invitati a presenziare alla trattazione dei rispettivi argomenti nelle sedute del C.d.A. per illustrare, sia pure per una rappresentazione più essenziale, le proprie relazioni e fornire qualsivoglia dettaglio richiesto dai Consiglieri).

Anche in relazione all'introduzione della Dichiarazione Non Finanziaria (vds. infra), è stato assegnato al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità un ruolo di supervisione per le tematiche rientranti nel quadro progettuale del c.d. "Bilancio di Sostenibilità", nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle strategie e delle politiche in argomento, nonché dell'esame del relativo reporting.

Nel corso del 2021 il Comitato, in veste di organo consultivo/propositivo per le tematiche attinenti al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché di organo con compiti di supervisione sulle

⁵⁵ Nell'ambito della rivisitazione dei Comitati Gestionali di cui sopra è stato tra l'altro istituito il Comitato Gestionale Rischi, che analizza, esprime pareri, valida e/o approva tutta la documentazione in tema di rischi prodotta dalla struttura organizzativa secondo apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 ottobre 2020 previo parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. Il nuovo Comitato assorbe il Risk Meeting delle funzioni di controllo interno.

⁵⁶ Secondo un principio ritenuto tuttora valido, il Codice di Autodisciplina precisava altresì che "un ruolo di particolare rilevanza nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è normalmente ricoperto dalle funzioni legali e di compliance, con particolare riferimento al presidio del rischio legale e di non conformità, ivi incluso anche il rischio della commissione di illeciti penali a danno o nell'interesse dell'azienda". Per quanto attiene al rischio legale tale ruolo è svolto dall'Area Affari Legali.

tematiche di sostenibilità, si è riunito in 15 occasioni⁵⁷, alle quali hanno di norma presenziato, oltre ai suoi membri, il Presidente del Collegio Sindacale ed il Responsabile della Direzione Internal Audit, nonché i preposti alle Funzioni di risk management, compliance e antiriciclaggio; in funzione degli argomenti trattati, hanno partecipato a singole sedute anche gli altri Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Dirigente Preposto, nonché altri Dirigenti e/o dipendenti nonché consulenti esterni.

Oltre ai temi consueti, come la valutazione della reportistica periodica prodotta dalle funzioni di controllo, l'esame del progetto di bilancio e delle relazioni/informative finanziarie infrannuali, l'esame delle relazioni sui reclami e sui ricorsi all'Arbitro Bancario Finanziario e sulle cause passive, nonché gli adeguamenti apportati alle Policy/Regolamenti di Processo rilevanti ai fini del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi - le principali tematiche affrontate dal Comitato hanno riguardato, tra le altre:

- Azioni di mitigazione del rischio sul portafoglio crediti
- Copertura collettiva rischi di credito in bonis
- Piano Operativo NPL
- Proposte di cessione crediti deteriorati
- Piano di risanamento
- Progetto AIRB
- Business Continuity
- Rischio informatico
- Trattamento dati ("data breach")
- Relazione DPO
- Relazione FGIP
- Informativa Pillar III
- Informativa non finanziaria infrannuale ("DNF")
- Tematiche di sostenibilità (vedasi anche seconda parte del presente paragrafo 7)

Nell'ambito del ruolo di natura consultiva/propositiva circa le tematiche di sostenibilità, il Comitato ha, tra l'altro, analizzato criticamente gli aggiornamenti della "matrice di materialità" per la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) 2021, con i relativi impatti sulle strategie aziendali in diversi comparti, nonché sulle Policy e sui Regolamenti aziendali.

Il Comitato ha discusso trimestralmente il SAL periodico ad oggetto "Corporate Social Responsibility" come previsto da apposito flusso informativo.

Le considerazioni, le valutazioni e i pareri del Comitato in merito alle tematiche trattate (da cui si evince un giudizio complessivamente positivo sul sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, ancorché ovviamente suscettibile di miglioramenti) sono stati tempo per tempo portati puntualmente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, anche con il supporto di apposita sintesi a cura del Presidente del Comitato, in occasione dell'esame delle informative e/o dell'assunzione delle delibere di competenza su ciascuno degli argomenti sopra riportati.

Il Comitato ha altresì ricordato la propria attività con quella del Collegio Sindacale - in coerenza con il Regolamento di Coordinamento dei Controlli e dei Flussi Informativi di Gruppo - anche in virtù della costante e attiva partecipazione alle suddette riunioni del Collegio Sindacale, nonché con la Società di Revisione in ragione della partecipazione del Comitato agli incontri congiunti tra Collegio Sindacale e

⁵⁷ La durata media delle riunioni del CCRS è stata di circa 2 ore e 30 minuti circa. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1.

Società di Revisione a livello di Gruppo, anche ai fini della valutazione del corretto utilizzo dei principi contabili, nonché dei criteri applicabili al bilancio di sostenibilità.

Al Comitato è attualmente assegnato un autonomo budget di spesa, che è stato di Euro 50.000,00 per l'esercizio 2021 (confermato anche per l'esercizio 2022). Nel 2021 non è stata ravvisata alcuna esigenza di utilizzo di tale budget, essendosi ritenuti più che congrui gli stanziamenti disposti dai vertici aziendali a supporto dei diversi interventi posti in essere con riferimento alle materie di competenza anche del Comitato.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate in modo analitico su apposito libro in formato elettronico e il Presidente del Comitato ne dà informazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

* * *

Il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ("MOG"), oggetto di periodici interventi di manutenzione, è pubblicato sul sito internet www.bancodesio.it – sezione "La Banca/Governance/Documenti Societari".

Le attribuzioni ed il funzionamento del Collegio Sindacale in veste di **OdV 231** sono dettagliati nell'apposito Regolamento e consistono tra l'altro nel:

- monitorare costantemente l'efficacia del MOG, con particolare riferimento alla sua effettiva idoneità a prevenire la commissione di reati rilevanti;
- analizzare le segnalazioni provenienti dal personale o da altri soggetti, relative alla commissione, o al tentativo di commissione, di reati presupposto, e proporre alle funzioni aziendali preposte l'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e del contratto di lavoro, informandone il Consiglio di Amministrazione;
- analizzare le segnalazioni pervenute al Presidente dell'OdV 231 provenienti dal Sistema di Whistleblowing (vds. infra) relative alla commissione di violazioni come descritte nel Regolamento di Whistleblowing adottato dal Banco e proporre, informandone il Consiglio di Amministrazione, l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari o sanzionatori ai sensi di legge;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte per la definizione di programmi di formazione per il personale in ambito 231, anche per quanto riguarda la formazione sul Sistema di Whistleblowing;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali preposte (Internal Audit, Compliance, Segreteria Generale e Societaria) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

E' previsto che l'OdV 231 abbia autonomi poteri di iniziativa e controllo, si avvalga anche del supporto in particolare della Direzione Internal Audit nell'attività di vigilanza e che relazioni semestralmente il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

L'OdV 231 ha ricevuto da tutte le Funzioni coinvolte la reportistica richiesta, dalla quale è emerso il rispetto e l'adeguatezza del Modello e non sono emerse segnalazioni di violazioni dello stesso. Nel corso del 1° semestre 2021 al Presidente dell'OdV è pervenuta n. 1 segnalazione proveniente dal Sistema di Whistleblowing (vedasi oltre).

All'OdV 231 è attualmente assegnato un autonomo budget di spesa, che per l'esercizio 2021 è stato incrementato "una tantum" dagli ordinari Euro 50.000,00 ad Euro 100.000,00 al fine di consentire di avvalersi del supporto di un consulente esterno per la rivisitazione del MOG 231. Una quota di Euro

50.000,00 è ad utilizzo promiscuo con il Collegio Sindacale per esigenze comuni. Tale componente ordinaria è stata utilizzata parzialmente (ai fini dell'usuale "assessment" sul sistema dei controlli interni effettuato con il supporto di una qualificata società di consulenza).

Per ulteriori informazioni si rinvia integralmente alla Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti.

* * *

Il Gruppo si è dotato di un **sistema interno di segnalazione delle violazioni**, in attuazione dell'art. 52-bis del TUB, che recepisce nell'ordinamento italiano le disposizioni della Direttiva "CRD IV" in materia di c.d. "**Whistleblowing**".

Il sistema interno di segnalazione delle violazioni previsto dal Gruppo si avvale di specifici, autonomi e indipendenti canali di comunicazione, separati dalle normali linee di reporting.

Come detto, nel corso del 2018 si è reso necessario aggiornare il Regolamento del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni c.d. "Whistleblowing".

Si richiama a tal proposito l'emanazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Detta Legge ha introdotto, in particolare, l'obbligo - previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. a e b, del D. Lgs 231/01 - di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti". Oltre al predetto intervento normativo di carattere generale il legislatore aveva già implementato la disciplina sul whistleblowing in alcuni specifici ambiti, perlopiù attraverso l'emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee. Per quanto rilevante in ambito bancario vengono richiamati i seguenti provvedimenti:

- D. Lgs. n. 90 del 25 maggio 2017 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), tra le cui disposizioni si evidenzia, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di whistleblowing;
- D. Lgs. n. 129 del 3 agosto 2017 che recepisce la Direttiva 2016/1034 (UE) (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che richiede tra l'altro agli intermediari finanziari di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni occorse nell'attività svolta, nonché di "abusi di mercato".

Tutto ciò ha comportato un riordino e una ulteriore segmentazione dei canali interni di segnalazione. A fronte di un canale generico, già in essere, c.d. whistleblowing "generale" riguardante l'attività bancaria⁵⁸, è stato introdotto un canale specifico in ambito antiriciclaggio c.d. whistleblowing antiriciclaggio e uno per le segnalazioni in ambito "231", c.d. whistleblowing "OdV"; quest'ultime segnalazioni sono riferite esclusivamente a violazioni del MOG e non sostituiscono le modalità e i canali già esistenti per la trasmissione all'OdV delle usuali segnalazioni informazioni/obbligatorie. Il Chief Auditing Officer, quale soggetto Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni riceve e valuta tutte le segnalazioni whistleblowing generale, eccetto quelle riferite alla propria figura e agli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, nonché OdV). Lo stesso riceve e valuta anche le segnalazioni antiriciclaggio, coinvolgendo il responsabile Antiriciclaggio, eccetto parimenti quelle riferite alla propria figura e agli Organi Aziendali sopra elencati. Al termine della fase di valutazione, il Responsabile del Sistema trasmette immediatamente in ogni caso un flusso

⁵⁸ L'attività bancaria include anche gli ambiti "intermediari" ed "emittenti" disciplinati dalla normativa Consob (MIFID, MAR).

informativo relativo alla segnalazione e all'esito della valutazione della stessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente dell'OdV della Capogruppo riceve le segnalazioni whistleblowing OdV e le valuta collegialmente con i componenti dell'Organismo.

In caso di segnalazioni relative alle Controllate, restano ferme le attività in capo agli Organi di Capogruppo, che interessano gli Organi delle Controllate per quanto di competenza o per l'eventuale collaborazione.

Il processo di gestione delle segnalazioni prevede modalità di segnalazione e canali specifici i quali assicurano che i soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato, non siano essi stessi i presunti responsabili delle violazioni e non abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. I canali sono stati definiti in modo tale da consentire di evitare le segnalazioni a soggetti che potrebbero risultare in situazioni di conflitto di interesse rispetto alla persona del segnalante, all'oggetto della segnalazione o alle eventuali persone coinvolte nella segnalazione. Il sistema interno di segnalazione delle violazioni garantisce in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Nel contempo, la Banca d'Italia e Consob hanno attivato canali specifici dedicati alla ricezione delle segnalazioni Whistleblowing. Le informazioni specifiche relative alle modalità di segnalazione sono descritte sui rispettivi siti web.

Nel corso del 2021 lo stesso Regolamento è stato aggiornato al fine di recepire l'aggiornamento del Codice Etico, prevedendo che anche le segnalazioni riguardanti potenziali violazioni del Codice stesso debbano essere veicolate tramite il sistema interno di segnalazione «Whistleblowing Generale» presidiato dal Chief Auditing Officer.

A valle degli aggiornamenti di cui sopra si è dato corso a specifiche iniziative di formazione destinate a tutto il Personale del Gruppo.

Nel corso del 2021 è stata effettuata n. 1 segnalazione per mezzo del Sistema e tramite l'utilizzo del canale di posta elettronica, pervenuta anche all'OdV. La stessa è stata gestita dal delegato del Responsabile del Sistema il quale ha collaborato con l'OdV per gli aspetti di competenza dell'Organismo stesso. In relazione ai fatti segnalati, sono state effettuate approfondite verifiche volte ad accertare la fondatezza della segnalazione pervenuta. In esito agli approfondimenti svolti, non sono state ravvisate violazioni. Tuttavia, è stata evidenziata la necessità di attenersi sempre scrupolosamente al rispetto delle norme in materia di compliance aziendale ed, in particolare, del Codice Etico adottato.

Si rammenta che in ossequio alla Direttiva 2014/59/UE – Bank Recovery and Resolution Directive e dei due Decreti Legislativi (Decreto Legislativo n. 180 e Decreto Legislativo n. 181) che recepiscono in Italia la Direttiva suddetta, la Banca ha predisposto nel corso del 2017 e aggiornato da ultimo in data 17 dicembre 2020 un **“Recovery Plan”** o **“Piano di risanamento”** (di seguito anche **“Piano”**) per fronteggiare situazioni di crisi, inquadrati organicamente nelle logiche aziendali di governo del rischio, coerenti con il Risk Appetite Framework (RAF) e basate sul monitoraggio di indicatori contenuti nelle Guidelines EBA in materia e sulla selezione di opzioni di risanamento e di procedure di recovery. Il Piano si inquadra nel contesto normativo indicato ed è, in particolare, redatto in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d’Italia e comunicato dalla stessa con apposite note. Il Piano è stato redatto considerando il perimetro di consolidamento prudenziale.

Le scelte inerenti all’approvazione e gestione del Piano di Risanamento fanno capo al CdA quale Organo con funzione di supervisione strategica.

Il processo logico/operativo seguito nella redazione del Piano, sulla base delle indicazioni normative indicate, è strutturato nelle seguenti principali fasi:

- individuazione dei soggetti organizzativi coinvolti nella predisposizione, approvazione, aggiornamento e gestione del Piano in una situazione di crisi;
- analisi dei profili strategici, assumendo come parametri di riferimento quantitativo gli indicatori contenuti nel RAF, selezione delle legal entity e delle linee di business rilevanti e delle funzioni essenziali;
- selezione - in coerenza con il RAF e in ottemperanza alle indicazioni normative - degli indicatori di recovery;
- individuazione degli scenari di stress e misurazione dei relativi effetti sugli indicatori, ai fini anche di una verifica della loro calibrazione;
- individuazione delle opzioni di recovery e valutazione degli effetti di una loro attivazione;
- regolamentazione delle forme di comunicazione previste dalla normativa.

* * *

In relazione ai sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti sul **processo di informativa finanziaria, anche consolidata**, si segnala una serie di poteri di informativa, di controllo e d’intervento assegnati al Dirigente Preposto, che si concretizzano principalmente:

- nella possibilità di ricevere dati/informazioni da specifiche funzioni aziendali; nella facoltà di effettuare controlli in autonomia e di avvalersi della Direzione Internal Audit, nonché di richiedere interventi organizzativi in ambito amministrativo-contabile;
- nella possibilità di partecipare a riunioni consiliari con oggetto aspetti di natura amministrativo-contabile e di proporre atti di indirizzo e coordinamento verso le Società del Gruppo (come la nomina dei propri Referenti presso dette Società);
- nel riconoscimento allo stesso Dirigente Preposto di un’autonomia finanziaria attraverso la gestione di uno specifico budget di spesa annuale.

Lo Statuto attribuisce la nomina del Dirigente Preposto al C.d.A. previo parere favorevole del Collegio Sindacale e ne prescrive, in analogia alla normativa vigente per gli esponenti bancari, i requisiti di onorabilità e professionalità (in particolare, tale soggetto deve possedere una specifica competenza in materia amministrativo-contabile maturata, per un periodo non inferiore a un triennio, in posizioni di responsabilità operativa nell'ambito della società, del gruppo o di altre società o enti comparabili per attività e struttura organizzativa).

Il Dirigente Preposto è attualmente collocato a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ha a suo diretto riporto in particolare l'Area Bilancio e Sostenibilità, mantenendo un costante presidio sul processo di "financial reporting", al fine di garantire l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, anche consolidate, con particolare riferimento ai c.d. "conti critici".

Con riferimento al sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria, il C.d.A. ha definito un apposito modello di controllo sui rischi afferenti l'informativa finanziaria ("Modello di controllo sull'informativa finanziaria") che costituisce parte integrante del sistema dei controlli interni a livello di Gruppo e le cui responsabilità sono assegnate, come indicato nel seguito, in via prevalente, al Dirigente Preposto.

Il Modello di controllo consente di assolvere agli adempimenti normativi relativi all'adozione di un sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria. Al riguardo, l'insieme delle attività volte a identificare e valutare i rischi e i controlli sull'informativa finanziaria si inseriscono nel più generale processo di gestione del Modello di controllo, il quale risulta articolato nelle seguenti fasi:

- attuazione;
- valutazione;
- reporting.

In ragione del perimetro di riferimento del Modello a livello di Gruppo, le attività sottostanti trovano riflesso sia per la Capogruppo sia, laddove applicabili e compatibili, per le Società del Gruppo incluse nel perimetro di consolidamento.

Fasi del Sistema di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria

Operativamente, con riferimento all'identificazione dei rischi sull'informativa finanziaria, il Banco Desio ha definito, coerentemente con la propria mappa dei rischi, le seguenti tipologie di rischi relativi all'informativa finanziaria:

- "rischio di errore non intenzionale": si intende il rischio di errori significativi in bilancio determinati da atti commissivi o omissivi non intenzionali derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni;
- "rischio di frode": si intende il rischio di errori significativi in bilancio determinati da un atto intenzionale, dolosamente posto in essere, al fine di ottenere un vantaggio ingiusto o illecito attraverso una falsa informativa finanziaria.

In aggiunta, sono stati stabiliti i criteri attraverso cui identificare le componenti societarie, le voci e le schede contabili, tra cui quelle significative, rispetto alle quali indirizzare le attività di progettazione, sviluppo e manutenzione dei processi amministrativo-contabili (compresi quelli di reportistica alla Capogruppo da parte delle Società controllate ai fini della predisposizione del bilancio consolidato) nonché la fase di valutazione dei rischi e dei controlli. Segnatamente, con riferimento a tale fase, la

valutazione dei rischi e di efficacia dei controlli è condotta nel rispetto delle metodologie definite dal Dirigente Preposto condivise con la Direzione Internal Audit ed avvalendosi dell'eventuale supporto della Direzione Risk Management e dell'Ufficio Compliance della Capogruppo. Ai fini dell'identificazione degli approcci da utilizzare per la valutazione dei rischi che insistono sull'informativa finanziaria, il Dirigente Preposto può avvalersi della funzione di gestione dei rischi operativi della Capogruppo (per le altre Società del Gruppo, i Referenti Interni del Dirigente Preposto si avvalgono della funzione di gestione dei rischi operativi della Società, qualora costituita). Ai fini, in particolare, della valutazione dei rischi e dei controlli collegati agli aspetti del sistema informativo, il Dirigente Preposto si avvale del supporto della Direzione Operativa e Sistemi, nonché, se del caso, della Direzione Internal Audit della Capogruppo (per le altre Società del Gruppo, i Referenti Interni del Dirigente Preposto si avvalgono del supporto della Direzione Operativa nonché, se del caso, della funzione di Controller).

Con riferimento alle modalità secondo le quali il vertice aziendale viene informato in merito al Modello di controllo sull'informativa finanziaria, il Dirigente Preposto riferisce agli Organi aziendali sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello medesimo. Al riguardo, il Dirigente Preposto, tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2010 in materia di revisione legale dei conti:

- supporta il Collegio Sindacale e la Società di Revisione nella valutazione del corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio individuale e consolidato;
- mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 le relazioni di attestazione ex comma 5 dell'art. 154-bis del T.U.F. nonché fornisce indicazioni qualora ravvisi particolari criticità sull'adeguatezza o funzionamento del modello di controllo sull'informativa finanziaria;
- predispone una relazione annuale da presentare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (nell'ambito delle rispettive attribuzioni stabilite dal Regolamento Interno) e successivamente da trasmettere al Collegio Sindacale, nonché al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Consiglio di Amministrazione. Tale relazione contiene:
 - una rappresentazione delle attività effettuate nonché delle eventuali principali criticità riscontrate nel funzionamento del modello di controllo sull'informativa finanziaria;
 - una valutazione di significatività del rischio attraverso la proposta di Società del Gruppo considerate "rilevanti" e conti di bilancio classificati come "critici" da analizzare per l'anno successivo;
 - una pianificazione delle attività da effettuare per l'anno successivo anche in considerazione dei punti precedenti.

Ruoli e funzioni

Le responsabilità afferenti le fasi di implementazione e funzionamento del "Modello di controllo sull'informativa finanziaria", anche tenuto conto del contesto normativo di riferimento che assegna specifiche responsabilità al Dirigente Preposto, sono assegnate, oltre agli Organi Sociali, in via prevalente al Dirigente medesimo che si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti relativi alla redazione dei documenti contabili societari (prevalentemente Bilanci annuali e Relazioni finanziarie infrannuali), dell'ausilio delle competenti figure aziendali del Banco Desio e delle altre Società del Gruppo.

Operativamente, il Dirigente Preposto si avvale delle suddette strutture a suo riporto diretto e con l'ausilio in particolare dell'Area Bilancio e Sostenibilità si coordina con altre le strutture aziendali del Banco Desio e delle Società del Gruppo al fine di ricevere informazioni in merito allo svolgimento delle attività che hanno impatto sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Banco Desio e delle altre Società del Gruppo. Segnatamente, il Dirigente Preposto:

- si relaziona con la Direzione Operativa e Sistemi al fine di verificare che i processi amministrativo-contabili risultino formalizzati in apposite procedure organizzative, richiedendo, alla medesima, apposita documentazione a supporto;
- ha la facoltà di richiedere alla Direzione Operativa e Sistemi specifiche attestazioni circa:
 - o il corretto funzionamento delle infrastrutture e delle applicazioni aziendali funzionali all’acquisizione, all’elaborazione e alla rappresentazione delle informazioni amministrativo-contabili;
 - o l’esistenza di adeguate procedure idonee a garantire la salvaguardia del patrimonio informativo aziendale, anche con riferimento ai processi IT esternalizzati.
- acquisisce tempestivamente informazioni sulle attività in programmazione e sulle successive risultanze delle attività svolte da parte della Direzione Internal Audit e può avvalersi del supporto della medesima Direzione per proprie attività di controllo;
- ha la facoltà di richiedere alla Direzione Risk Management, ulteriori attività di analisi e valutazione dei rischi sui processi amministrativo-contabili dallo stesso individuati periodicamente in occasione dell’attività di selezione dei “conti critici”;
- può richiedere all’Ufficio Compliance supporto consultivo per la valutazione e gestione del rischio di non conformità alle norme nonché le eventuali azioni correttive da attuare;
- ai fini della trasmissione delle attestazioni / dichiarazioni al mercato (in particolare con riferimento alle relazioni finanziarie annuali, semestrali e trimestrali) richiede ai “Responsabili di Processo della Capogruppo”, ed ottiene, il rilascio di specifiche attestazioni interne, ovvero può demandare alle stesse strutture interne lo svolgimento di specifiche attività di verifica finalizzate al corretto svolgimento dei processi amministrativo-contabili. Come evidenza a supporto di tali attività di attestazione e controllo, il Dirigente Preposto può acquisire dalle strutture aziendali coinvolte apposita documentazione interna e/o reportistica.

Relativamente alle Società del Gruppo, il Dirigente Preposto si relaziona con propri Referenti individuati distintamente per Società (c.d. Referenti Interni del Dirigente Preposto) circa i flussi di reporting da acquisire al fine di poter assicurare la regolare redazione della relazione finanziaria consolidata (annuale, semestrale e trimestrale), nonché dell’informativa non finanziaria (vds. infra). Operativamente riceve dai propri Referenti specifiche attestazioni contenenti almeno le seguenti informazioni:

- valutazione dell’adeguatezza e dell’effettiva applicazione delle procedure amministrativo-contabili, con particolare riferimento ai controlli posti a mitigazione dei principali rischi;
- valutazione dell’adeguatezza dei controlli e, più in generale, dei presidi organizzativi sull’informativa finanziaria istituiti a livello societario;
- corrispondenza ai libri ed alle scritture contabili dei dati patrimoniali, economici e finanziari e delle informazioni aggiuntive fornite per l’elaborazione della relazione finanziaria annuale e semestrale;
- conformità dei documenti contabili ai principi contabili internazionali applicabili;
- eventuali criticità, rischi ed incertezze emerse dalle verifiche effettuate nonché il relativo piano di azione.

7.2 - TEMATICHE DI SOSTENIBILITA’ - DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA - POLITICHE DI DIVERSITA’ - CODICE ETICO

Le risultanze dall’analisi di materialità 2021 delle tematiche di sostenibilità evidenziano:

- In continuità con il precedente anno, la prioritizzazione delle tematiche evidenzia una chiara convergenza da parte degli stakeholder ingaggiati che può essere sintetizzata nell’istanza di sostenibilità aziendale, come “far bene la banca”, secondo un modello di business maggiormente orientato agli obiettivi di medio-lungo termine e quindi meglio in grado di creare valore in modo duraturo, fondato sempre sull’integrità nella condotta aziendale e focalizzato su:

- Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale
 - Creazione di valore
 - Tutela del benessere dei dipendenti e valorizzazione del capitale umano tramite attrazione, sviluppo e retention dei talenti
 - Sicurezza e protezione dei dati
- Si denota, in particolare, una sempre più diffusa e matura consapevolezza del ruolo strategico della sostenibilità riconducibile al posizionamento del tema della “Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale” divenuto ancor più prioritario rispetto al passato.
- Se da un lato continua ad emergere l’indicazione che il Banco Desio è chiamato ad assumere un impegno prioritario circa gli impatti diretti (riferiti a temi quali “Tutela del benessere dei dipendenti”, “Attrazione, sviluppo e retention dei talenti” e “Sicurezza e protezione dei dati”), sempre in ragione del posizionamento delle tematiche nella matrice di materialità (ovvero della loro prioritizzazione), si confermerebbe meno prioritario l’impegno richiesto circa gli impatti indiretti (riferiti ai temi “Catena di fornitura responsabile”, “Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali” e “Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali”), su cui tuttavia la Banca si impegnerà con sempre maggiore attenzione anche in considerazione dell’evoluzione nella regolamentazione europea di riferimento.
- Dalle risultanze emerge inoltre la spinta per il Banco a focalizzare il proprio approccio alla sostenibilità su “Pratiche di investimento e di finanziamento sostenibili” con un maggiore consapevolezza dell’importanza dell’adozione di un adeguato “Sustainability Risk Management”.

Dichiarazione Non Finanziaria (Bilancio di Sostenibilità)

Si richiamano le disposizioni del Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016 (il “Decreto”) di attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni. A partire dagli esercizi finanziari aventi inizio dal 1° gennaio 2017, il Decreto ha introdotto nuovi obblighi di trasparenza in linea con le disposizioni comunitarie sopra richiamate, provvedendo sia a specificare la portata di tali obblighi (ambito soggettivo di applicazione dei nuovi obblighi, contenuto e modalità di pubblicazione della dichiarazione non finanziaria, responsabilità degli organi sociali e del revisore legale nel processo di redazione e verifica della dichiarazione) sia ad attuare le specifiche opzioni normative rimesse agli Stati membri.

Ambito soggettivo di applicazione

Il regime di trasparenza introdotto dal Decreto si sostanzia nell’obbligo per le imprese ovvero per i gruppi di redigere e pubblicare, per ogni esercizio finanziario, una dichiarazione “di carattere non finanziario” (“DNF”) che copra, “nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta, ... i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’impresa...” (art. 3, comma 1). I soggetti tenuti all’obbligo di pubblicazione della DNF sono solo gli enti di interesse pubblico; “enti di interesse pubblico rilevanti” o “EIPR”).

Al riguardo, va ricordato che, ai sensi dell’art. 16 del D.Lgs. 39/2010, le banche rientrano nella definizione di “ente di interesse pubblico”.

Contenuto della DNF

Al fine di adempiere l'obbligo di portata generale sopra riportato l'art. 3, comma 1, del Decreto (come modificato dalla L. 145/2018) fornisce alcune indicazioni ulteriori che consentono di individuare il contenuto necessario della DNF. In primo luogo, sono indicati gli elementi informativi attraverso i quali può essere assicurata la comprensione dell'attività di impresa, che consistono "almeno" nella descrizione: i) dei principali rischi, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi generati o subiti, connessi ai temi socio-ambientali e che derivano dalle attività di impresa o dai prodotti e servizi forniti dalla stessa; ii) del modello organizzativo e gestionale dell'impresa, compresi i modelli aziendali di prevenzione dei reati adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che siano rilevanti nella gestione dei temi socio-ambientali indicati dal decreto; iii) delle politiche praticate dall'impresa per la gestione degli impatti dell'attività imprenditoriale negli ambiti non finanziari richiamati e i risultati conseguiti dall'attuazione di tali politiche (art. 3, comma 1, lettere da a) a c). In secondo luogo, è espressamente previsto un criterio di rilevanza – o di "materialità" – in base al quale selezionare le informazioni da fornire nella DNF con riguardo a tutti i profili prima richiamati.

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

Gli EIPR che siano "società madri" di un gruppo di grandi dimensioni devono pubblicare una dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (art. 4). Speculare all'obbligo per le società madri di pubblicare la DNF consolidata è la previsione che esonera un EIPR dall'obbligo di redigere la DNF individuale o consolidata quando tale ente è ricompreso nella DNF consolidata redatta da altra società madre che redige comunque la dichiarazione (art. 6).

Modalità di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario

Con riguardo alle modalità di pubblicazione, l'art. 5 del decreto prevede che la DNF possa:

- i) essere inserita in una specifica sezione della relazione sulla gestione, sezione che dovrà essere espressamente "contrassegnata" in tal senso;
- ii) essere contenuta in una relazione distinta, fermo restando l'obbligo di contrassegnarla comunque con la dicitura di dichiarazione di carattere non finanziario.

Il Banco Desio ha adottato l'opzione di produrre un documento separato di Gruppo, in linea con l'orientamento prevalente per quanto attiene alla pubblicazione dei bilanci di sostenibilità da parte delle società quotate e più in particolare da parte dei principali gruppi bancari italiani.

Compiti del soggetto incaricato della revisione legale del bilancio

L'art. 3, comma 10, del Decreto stabilisce che il soggetto incaricato della revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte dell'organo di gestione della dichiarazione di carattere non finanziario, dandone informativa in una sezione separata della relazione di revisione legale (rilasciata ex art. 14 del decreto legislativo n. 39/2010).

Al medesimo soggetto è stato affidato l'incarico di esprimere con un'apposita relazione, distinta da quella di revisione legale, un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite rispetto a quanto richiesto dal D. Lgs. 254/2016 e rispetto ai principi, alle metodologie e alle modalità previste dal comma 3 dell'art. 3 del medesimo decreto legislativo.

Struttura di governance della sostenibilità

Il Banco Desio ha adottato la seguente struttura di governance della sostenibilità che, tenuto conto dell'affinità/sinergia con le attuali attribuzioni del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità relative alla supervisione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché sul corretto utilizzo dei

principi contabili, prevede tra l'altro di assegnare al medesimo Comitato la supervisione delle tematiche di sostenibilità:

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governare Strategico	Consiglio di Amministrazione	<p>Approva, previa consultazione del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Gruppo, le politiche relative ai temi di sostenibilità (ivi compresa la Policy sulla governance di sostenibilità e le sue successive modifiche).</p> <p>Approva il Piano di sostenibilità di Gruppo (e le sue successive modifiche) che delinea le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi per tutti gli ambiti di sostenibilità considerati prioritari.</p> <p>Monitora e supervisiona il raggiungimento degli obiettivi e dei target quantitativi di sostenibilità dichiarati all'interno del Piano e ne approva la pubblicazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria.</p> <p>Approva la reportistica relativa ai temi di sostenibilità (tra cui la Dichiarazione Non Finanziaria).</p>
	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ⁵⁹	<p>Supervisiona i temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.) nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione e dell'aggiornamento/ revisione da parte del C.d.A. delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di sostenibilità.</p> <p>Supervisiona il raggiungimento degli impegni dichiarati dal Gruppo in materia di sostenibilità, assumendo un ruolo consultivo-propositivo nell'individuazione di azioni, interventi e attività finalizzate al raggiungimento degli stessi.</p> <p>Comunica al C.d.A. eventuali criticità nel raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi dichiarati emersi dalla supervisione periodica del monitoraggio dei target quantitativi.</p> <p>Supervisiona nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo (ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A.) la predisposizione della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.</p>
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Funzioni interessate	<p>Propone le linee strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo.</p> <p>Propone le tempistiche e le modalità di aggiornamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo.</p> <p>Definisce le attività di sostenibilità da realizzare in relazione anche agli obiettivi e target di sostenibilità.</p> <p>Esamina preventivamente la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.</p>
Livello operativo tattico	Tutte le funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata	<p>Sono direttamente responsabili del raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi per l'ambito di sostenibilità di competenza.</p> <p>Adottano e implementano azioni ed iniziative al fine di dare attuazione ai principi contenuti nelle Policy in materia di sostenibilità, nonché per raggiungere le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target definiti nel Piano di sostenibilità del Gruppo sempre secondo i relativi ambiti di competenza.</p> <p>Relazionano periodicamente con formale comunicazione/reportistica interna lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di performance di propria competenza al fine di aggiornare l'Area Bilancio e Sostenibilità per darne informativa all'interno della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.</p>
Coordinamento	Area Bilancio e Sostenibilità ⁶⁰	Coordina le funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate nell'implementazione delle linee di indirizzo strategiche e nel

⁵⁹ Il Comitato Controllo e Rischi ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 26 marzo 2020

⁶⁰ L'Ufficio Bilancio e Controlli L.262 ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 19 novembre 2020.

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
		<p>raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi di sostenibilità contenuti all'interno del Piano di sostenibilità</p> <p>Monitora e verifica periodicamente il livello di raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e ne comunica gli esiti ai responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate.</p> <p>Rendiconta il livello di raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi.</p>

Policy di Diversità

L'art. 10 del Decreto ha introdotto l'obbligo di aggiungere nella presente Relazione "una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche."

A tal proposito, le prassi adottate dal Gruppo Banco Desio sono coerenti, oltre che con le citate disposizioni di legge in materia di quote di genere, con le Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli Organi Sociali che prevedono "un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale". Tale aspetto, afferente in modo specifico agli ambiti di competenza del Comitato Nomine, è tra l'altro oggetto di analisi nell'ambito del processo di autovalutazione di cui al precedente paragrafo 3.6, tenendo conto della complessità operativa e dimensionale della realtà aziendale. Le suddette prassi sono state formalizzate in un'apposita policy che, anche in coerenza con le indicazioni del Comitato italiano per la Corporate Governance, è stata adottata con delibera consiliare del 28 febbraio 2019, tenendo conto delle citate Guidelines EBA/ESMA in vigore dal 30 giugno 2018, e aggiornata nel corso del 2021⁶¹. La materia viene trattata in connessione con le più ampie attività progettuali avviate in ambito "Corporate Social Responsibility" ("CSR") in relazione alla DNF di cui sopra. In tale ambito, è stata altresì adottata in data 16 gennaio 2020 una Policy "People, Diversity e Inclusion", che si applica a tutte le società del Gruppo Banco Desio e si rivolge a tutti i dipendenti delle stesse con l'obiettivo di:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta, associativa o individuale nonché qualsiasi forma di violenza o molestia;
- garantire e promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto che permetta l'opportunità di sviluppare il talento di ogni individuo, consentendo l'espressione del potenziale di tutti, libero da stereotipi e pregiudizi, per apprezzare pienamente la diversità e l'unicità di ciascuno;
- perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità;

⁶¹ La Policy, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal CdA in data 3 agosto 2021, definisce la situazione in cui le caratteristiche dei candidati all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, quali l'età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire una varietà di visioni all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La Policy si applica a tutti gli Organi sociali del Gruppo Banco Desio (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) secondo il principio di proporzionalità indicato dagli Orientamenti EBA in materia. L'applicazione agli intermediari finanziari appartenenti al Gruppo, iscritti all'albo di cui all'art. 106 del Testo Unico in materia Bancaria ("TUB"), avviene su base volontaria.

Per le Società non quotate del Gruppo (escluse le "società veicolo" e le società strumentali come definite dalle Disposizioni di Vigilanza), cioè, attualmente, per Fides, si stabilisce ora che almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione appartenga al genere meno rappresentato. Parimenti, si stabilisce che almeno un componente effettivo del Collegio Sindacale appartenga al genere meno rappresentato. In caso di cessazione del componente effettivo di tale genere e in assenza di un componente supplente dello stesso genere che possa subentrare, si provvederà a ripristinare la presenza del genere meno rappresentato alla prima Assemblea utile ai sensi di legge.

- garantire l'accesso a un percorso professionale e di sviluppo di carriera che si basi sul rispetto delle pari opportunità e sulla non discriminazione;
- assicurare che tutti i dipendenti adottino una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori del Gruppo.

Nel corso del 2019 il Banco Desio ha aderito alla Carta ABI sulle pari opportunità denominata "Donne in Banca".

Codice Etico

Come previsto nell'ambito del progetto afferente le tematiche della sostenibilità, sviluppatosi appunto nel contesto dell'introduzione della DNF, il percorso di sistematizzazione del Codice Etico è proseguito nel corso del 2018 con l'inserimento di quanto previsto dalla Linee di Indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CRS) approvate con delibera consiliare del 27 febbraio 2018 per quanto attiene in particolare:

- alle relazioni con il territorio;
- ai diritti umani e alle tematiche del personale, nonché alla diversità e alle pari opportunità;
- alla cultura della legalità;
- alla responsabilità ambientale;
- agli investimenti sostenibili;
- alle relazioni con le istituzioni pubbliche.

Trattandosi di tematiche sviluppate a livello di Gruppo, così come a livello di Gruppo viene redatta la DNF, si è ritenuto coerente che anche il Codice Etico sia a tutti gli effetti un documento di Gruppo, fondato su valori espressi dal Banco Desio nel suo ruolo-guida di Capogruppo e condivisi dalle altre "legal entities" mediante l'approvazione/recepimento del documento da parte dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

Rispetto all'impostazione fin qui seguita gli aspetti etico-sociali, ambientali, ecc. hanno conseguito nella struttura del documento un peso almeno pari a quelli giuridico-economici.

Si è ritenuto utile dedicare un paragrafo specifico al tema delle "molestie sessuali".

L'ultima revisione del Codice Etico è stata approvata con delibera consiliare del 17 dicembre 2020 (sempre previo coinvolgimento del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale) e in particolare:

- sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti inserendo un nuovo paragrafo ad essi dedicato
- sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite"
- è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale (che costituiva un documento separato approvato nell'ambito delle progettualità in materia ESG)
- per quanto riguarda la segnalazione di violazioni si è ritenuto appropriato canalizzare le segnalazioni di violazioni del Codice nel sistema di Whistleblowing (vedasi sopra), sia pure tenendole distinte dalle segnalazioni di violazioni di norme che disciplinano l'attività bancaria o di violazioni del MOG.

8 - INFORMAZIONE SOCIETARIA

La disciplina in materia di informazione societaria è formalizzata nel Regolamento Informazione Societaria, contenente tra l'altro le procedure per la convocazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, per la messa a disposizione della documentazione sui punti all'ordine del giorno e correlati vincoli di riservatezza (ved. anche prec. par. 1), nonché la disciplina del registro dei soggetti che, nell'ambito del gruppo, hanno accesso alle informazioni privilegiate prima della loro diffusione.

Il Regolamento è stato oggetto di aggiornamento in data 23 giugno 2016 nell'ambito degli interventi di adeguamento alla nuova disciplina europea sugli abusi di mercato entrata in vigore in data 3 luglio 2016 (in particolare, al Regolamento UE n. 596/2014 o "MAR"), in data 21 dicembre 2017 al fine di recepire le Linee Guida emanate dalla Consob in materia, in data 27 febbraio 2020 per apportare ulteriori miglioramenti procedurali supportati anche dall'acquisizione, durante l'anno, di un'apposita piattaforma informatica per la gestione integrata delle informazioni privilegiate in tutte le fasi del processo (mappatura delle informazioni e dei soggetti, registrazione dei soggetti aventi accesso ad informazioni rilevanti, registrazione dei soggetti aventi accesso ad informazioni privilegiate, eventuale ritardo della diffusione delle informazioni).

Sono state da ultimo recepite anche le minori modifiche introdotte dal Regolamento UE 2019/2115 con la previsione che, a partire dal 1° gennaio 2021, gli emittenti comunichino al mercato le operazioni sugli strumenti finanziari, effettuate dalle persone che esercitano funzioni di amministrazione, controllo o di direzione e da quelle a loro strettamente legate, entro due giorni lavorativi decorrenti dalla data di notifica delle stesse (in luogo della precedente previsione di tre giorni lavorativi decorrenti dalla data di esecuzione dell'operazione). Resta fermo l'obbligo dei soggetti obbligati di notificare all'emittente tempestivamente e non oltre tre giorni lavorativi dalla data di esecuzione, le operazioni effettuate (art. 19, comma 1, del MAR).

Le citate disposizioni in vigore dal 2016 hanno modificato significativamente aspetti rilevanti del quadro normativo preesistente, ampliando gli adempimenti a carico degli emittenti per quanto attiene tra l'altro:

- alla comunicazione al pubblico delle informazioni privilegiate e all'eventuale ritardo della stessa comunicazione, in presenza di condizioni ben definite, con conseguente attivazione di un iter che include anche una notifica alla Consob;
- alla tenuta del c.d. "Registro degli Insider" con più stringenti tempistiche/modalità;
- alla comunicazione al pubblico delle operazioni su strumenti finanziari emessi dalla società da parte degli esponenti aziendali e delle persone ad essi strettamente legate (c.d. "internal dealing"), parimenti con più stringenti tempistiche/modalità;
- al divieto per tali soggetti di effettuare operazioni nei 30 giorni antecedenti la pubblicazione dei dati contabili annuali e infrannuali (c.d. "closed period");
- all'individuazione della Funzione di Gestione delle Informazioni Privilegiate ("FGIP");
- all'istituzione della "Relevant Information List" ("RIL").

La FGIP è stata individuata nella figura del Responsabile della Direzione Amministrazione e Affari Generali, che si avvale a tal proposito del supporto operativo dell'Area Affari Societari.

Si precisa che nel 2021 sono state segnalate e pubblicate alcune operazioni di "internal dealing" (acquisti e vendite) su titoli azionari per un controvalore assoluto pari a Euro 818 mila circa con riferimento alle azioni ordinarie e a Euro 263 mila circa con riferimento alle azioni di risparmio. Nel 2021 non sono state segnalate operazioni di "internal dealing" su titoli azionari obbligazionari.

Il Banco Desio rende disponibile integralmente sul proprio sito internet tutta la documentazione societaria che deve essere resa pubblica per legge/regolamento.

Per completezza, si rammenta che in data 29 gennaio 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, ai sensi dell'art. 3 della Delibera Consob n. 18079 del 20 gennaio 2012, di aderire al regime di "opt-out" previsto dagli artt. 70, comma 8, e 71, comma 1-bis, del Regolamento Consob n. 11971/99, avvalendosi pertanto della facoltà di derogare agli obblighi di pubblicazione dei documenti informativi previsti dall'Allegato 3B del predetto Regolamento Consob in occasione di operazioni significative di fusione, scissione, aumenti di capitale mediante conferimento di beni in natura, acquisizioni e cessioni.

9 - COLLEGIO SINDACALE

Le informazioni di cui al presente paragrafo sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis comma 2 lettera d del TUF, nonché degli artt. 144-octies e 144-novies del Regolamento Emittenti e riflettono (laddove non diversamente specificato) la situazione in essere al 31 dicembre 2021.

Anche il Collegio Sindacale del Banco Desio in carica è stato nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2020 con il meccanismo del voto di lista di cui al precedente paragrafo 2.1.I) e scade alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022; la sua composizione è la seguente: Emiliano Barcaroli - Presidente, Rodolfo Anghileri e Stefania Chiaruttini, come risulta anche dalla allegata Tabella 2. Il Presidente del Collegio Sindacale e un Sindaco Supplente sono stati eletti da una lista presentata da un azionista di minoranza (Fondazione Carit - Cassa di Risparmio di Terni e Narni).

Oltre ai requisiti di onorabilità ed indipendenza ed alle cause di ineleggibilità previste dalla normativa speciale e dal Codice CG per le banche quotate, i sindaci devono possedere, pena decadenza, i seguenti requisiti di professionalità: almeno un sindaco effettivo ed un supplente (ed in ogni caso il Presidente) devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili; chi non abbia tale requisito deve avere maturato una specifica esperienza nelle attività e nei settori indicati nello Statuto.

Anche ai sindaci si applica il citato Decreto MEF con il medesimo regime transitorio previsto per gli amministratori (sebbene i requisiti e criteri siano parzialmente differenziati tra gli uni e gli altri).

La verifica dei requisiti è svolta con la procedura di "vigilanza" descritta per il C.d.A. e, in attuazione di uno specifico Principio del Codice CG, il Collegio stesso effettua un'apposita verifica sul rispetto dei predetti requisiti.

Tutti i sindaci sono stati scelti tra gli iscritti al registro dei revisori contabili e sono risultati indipendenti sia in base al TUF sia in base al Codice CG (ad eccezione del criterio dei "nove anni" di permanenza nel Collegio Sindacale che, per la motivazione già ricordata per gli amministratori in conformità della delibera di adozione del Codice assunta in data 22 febbraio 2007, non viene tuttavia ritenuto di per sé indicativo della mancanza del requisito di indipendenza, fatto salvo che i casi di supero dei 9 anni sono oggetto di analisi specifica secondo le raccomandazioni formulate per gli amministratori dal Comitato Italiano per la Corporate Governance. Il caso di un membro del Collegio in carica dal 2002 è stato analizzato contestualmente all'approvazione di questa Relazione del 2020 e le considerazioni formulate in tale ambito sono confermate anche nella presente Relazione in assenza di variazioni nella situazione dell'Esponente.

Gli elenchi delle altre cariche ricoperte dai sindaci, ai sensi degli artt. 2400 c.c. e dell'art. 148-bis TUF sono pubblicati nei modi e termini prescritti, unitamente alle informazioni sulle caratteristiche personali e professionali dei sindaci nonché alle informazioni sul possesso dei requisiti di cui sopra (pubblicate in occasione della presentazione delle liste per il rinnovo delle cariche sociali, in conformità alle vigenti disposizioni Consob). I relativi "curricula" sono altresì tenuti a disposizione sul sito internet www.bancodesio.it alla sezione "La Banca/Governance/Corporate Governance/Collegio Sindacale". Nel Regolamento Interno delle Banche del Gruppo è previsto un limite generale al cumulo degli incarichi dei sindaci, in virtù del quale gli stessi non possono assumere tale carica quando ricoprono quella di componente dell'organo di controllo in cinque società quotate o vigilate, nei casi in cui non operi il "divieto di interlocking" ai sensi dell'art. 36 della Legge n. 214/2011; inoltre è stabilito che i Sindaci non possano assumere cariche in organi diversi dal Collegio Sindacale presso altre società del Gruppo, nonché presso società nelle quali il Banco Desio detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione strategica ⁶².

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di "comitato per il controllo interno e la revisione contabile" e ai sensi dell'art. 19 del citato D.Lgs. n. 39/2010 ha il compito di:

- a) di informare l'organo di amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva del revisore legale ai sensi dell'art. 11 del Regolamento UE n. 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;
- b) di monitorare il processo di informativa finanziaria e presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;
- c) di controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, per quanto attiene l'informativa finanziaria dell'ente sottoposto a revisione, senza violarne l'indipendenza;
- d) di monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, anche tenendo conto di eventuali risultati e conclusioni dei controlli di qualità svolti dalla Consob, ove disponibili;
- e) di verificare e monitorare l'indipendenza dei revisori legali o delle società di revisione legale, in particolare per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione;
- f) di essere responsabile della procedura volta alla selezione dei revisori legali o delle società di revisione legale e raccomandare i revisori legali o le imprese di revisione legale da designare.

Nel 2021 il Collegio Sindacale del Banco Desio, così come quello di Fides SpA, ha continuato a svolgere tali compiti prestando particolare attenzione al profilo dell'indipendenza delle Società di Revisione di cui al successivo paragrafo 12. In tale ambito, il Collegio ha esaminato gli incarichi diversi dalla revisione legale conferiti a dette Società ed effettuato il relativo monitoraggio con il supporto dell'Area Bilancio e Sostenibilità in conformità del "Regolamento interno per la selezione del revisore legale e per il conferimento a questi e alla sua rete di altri incarichi diversi dalla revisione legale" adottato nel 2019. Lo stesso Regolamento è stato applicato alla procedura di selezione, a cura del Collegio, della Società di Revisione di cui al successivo paragrafo 12.

⁶² Come precisato dalla citata Circolare n. 285, per "strategica" si intende a tal fine la partecipazione che sia almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del gruppo bancario.

Il Collegio Sindacale del Banco Desio, così come quello di Fides SpA, svolge, come detto, le funzioni di OdV 231. Nel 2021 i Sindaci del Banco Desio hanno tenuto complessivamente 53 (di cui 20 come OdV 231) tra riunioni collegiali, in taluni casi congiunte con altri Organi del Gruppo, ed accertamenti ispettivi presso la sede o le filiali. Le attività dei Sindaci con riferimento alla partecipazione alle riunioni degli Organi sociali sono parimenti riepilogate nella citata Tabella 2 contenente tra l'altro indicazioni relative alla durata media delle riunioni; le altre cariche ricoperte dai sindaci in società controllate, collegate, partecipate o in società quotate e/o vigilate sono riportate nella citata Tabella 3.

La remunerazione dei Sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali delle società del Gruppo Banco Desio.

Il Collegio Sindacale ha svolto un proprio processo di autovalutazione con la stessa metodologia già adottata dal Consiglio di Amministrazione (vds. prec. par. 3.6), da cui emerge un giudizio positivo.

Per le politiche di diversità dei componenti dell'Organo di Controllo si rinvia al prec. par. 7 laddove tali politiche si intendono riferite a tutti gli Organi sociali.

10 - RAPPORTI CON GLI AZIONISTI – FUNZIONAMENTO DELL'ASSEMBLEA

Le informazioni di cui al presente paragrafo sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis comma 2 lettera c del TUF

Come indicato nel precedente paragrafo 8, il Banco Desio pubblica sul proprio sito internet la documentazione di interesse per i propri azionisti, con particolare riferimento a quella inerente l'esercizio dei loro diritti (intervento e voto, dividendo, ecc.), a cura dell'Area Affari Societari, che è posto a riporto della Direzione Amministrazione e Affari Generali, che a sua volta è a riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. In particolare, l'avviso di convocazione delle Assemblee del Banco Desio è pubblicato, nei termini di legge differenziati a seconda delle materie all'ordine del giorno sul sito internet www.bancodesio.it – sezione "La Banca/Governance/Corporate Governance/Assemblea" e contestualmente su stampa a diffusione nazionale.

L'avviso di convocazione contiene le disposizioni concernenti le modalità di esercizio del diritto di intervento e di voto in Assemblea, di seguito riportate.

Ai sensi dell'art. 83-sexies del D.Lgs. n. 58/98 (TUF) e dell'art. 9 dello Statuto, possono intervenire all'Assemblea, o farsi rappresentare nei modi di legge, i titolari del diritto di voto per i quali sia pervenuta alla Società la comunicazione rilasciata da un intermediario abilitato sulla base delle evidenze risultanti dalle proprie scritture contabili al termine del settimo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea in prima convocazione. Coloro che risulteranno titolari delle azioni solo successivamente a tale data, non avranno il diritto di partecipare e di votare in Assemblea.

Ogni soggetto legittimato ad intervenire in Assemblea, può farsi rappresentare ai sensi di legge, senza deroghe o limitazioni statutarie, mediante delega scritta, come dettagliatamente indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea stessa.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione stabilire di volta in volta se la delega possa essere conferita, senza spese a carico del delegante, con istruzioni di voto, su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno, ad un Rappresentante designato dalla Società ai sensi dell'art. 135-undecies, D.Lgs. n. 58/98. Tale modalità è stata adottata come modalità esclusiva ai fini dell'Assemblee tenutesi a far data dal 23

aprile 2020 in virtù delle disposizioni specifiche per lo svolgimento delle riunioni societarie in presenza dell'emergenza "Covid-19" e del perdurare della stessa.

Ai sensi dell'art. 127-ter, D.Lgs. n. 58/98, i soci possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno, anche prima dell'Assemblea, come dettagliatamente indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea stessa.

Ai sensi dell'art. 126-bis, D.Lgs. n. 58/98, i soci che, anche congiuntamente, rappresentano almeno un quarantesimo del capitale sociale con diritto di voto possono chiedere l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti proposti, come dettagliatamente indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea stessa.

Il Regolamento Assembleare, che disciplina il funzionamento delle adunanze, è volto a garantire l'ordinata partecipazione degli aventi diritto di intervento, in linea con le indicazioni emerse dai lavori svolti a suo tempo presso le competenti Associazioni di categoria. Il criterio base che ha ispirato la redazione del Regolamento è stato quello di garantire una certa discrezionalità nei poteri della Presidenza, pur nel rispetto delle norme di legge e di statuto, finalizzata a consentire un'opportuna elasticità nella gestione dei lavori assembleari e a garantire l'esercizio dei diritti degli azionisti, in particolare il diritto di intervenire nella discussione anche con facoltà di replica. Le disposizioni strettamente attinenti l'assunzione della Presidenza dell'Assemblea, il diritto di intervento, in proprio o per delega, il diritto di voto e le deliberazioni assembleari, restano disciplinate dallo Statuto, che peraltro non prevede deroghe alle norme di legge.

Le Assemblee del Banco Desio sono verbalizzate da Notaio, incluse le assemblee ordinarie. Nel 2021 si sono tenute due sessioni assembleari (ordinarie e straordinarie) dei possessori di Azioni Ordinarie del Banco Desio in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020 (15 aprile 2021) e in occasione dell'approvazione della conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie (4 ottobre 2021), per la quale si è tenuta in pari data anche l'assemblea speciale dei portatori di azioni di risparmio.

Ai rapporti con gli azionisti è dedicato apposito spazio del Codice Etico di cui al precedente Paragrafo 7. In particolare, è previsto quanto segue:

- Il Gruppo sviluppa il dialogo con il mercato attraverso l'adozione di politiche di engagement complementari a quelle degli investitori istituzionali e dei gestori degli attivi⁶³. Un ruolo fondamentale di raccordo è attribuito al Presidente, il quale sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, d'intesa con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti ("Policy di Shareholders' Engagement"). Il Presidente assicura che l'organo di amministrazione sia adeguatamente informato sullo sviluppo e sui contenuti significativi del dialogo intervenuto con tutti gli azionisti. A tal fine, il Presidente assicura che vengano forniti, anche all'Organo di Controllo, appositi flussi informativi, ad evento o periodici (almeno annuali in occasione dell'approvazione della Relazione Annuale sul Governo Societario e della Dichiarazione Non Finanziaria), a cura del Presidente stesso, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché della Direzione Amministrazione e Affari Generali (funzione preposta al presidio dei rapporti con gli Azionisti

⁶³ Banco Desio si dota di politiche di voto ed *engagement* nei confronti delle società partecipate nell'ambito della gestione degli attivi da esso svolta nell'ambito dell'attività bancaria, nonché di metodologie di valutazione dei risultati non finanziari nel lungo periodo. In data 25 febbraio 2021, il Comitato Esecutivo ha infatti approvato la "Politica di Engagement GPM 2021" dell'Ufficio GPM.

con la collaborazione di altre funzioni tra cui si citano in particolare la Direzione Pianificazione Finanza e Controllo e l'Area Comunicazione).

- Il Gruppo persegue un equo trattamento degli azionisti facilitando l'esercizio del diritto di voto e di intervento alle assemblee.
- Il Gruppo promuove la completezza, la trasparenza e la parità di informazione a tutela dell'interesse dei propri azionisti, obbligazionisti e altri creditori anche potenziali, in modo tale da garantire che le decisioni da questi assunte siano consapevoli e diffuse.
- A tal fine, il Gruppo dà adeguata disclosure al mercato delle informazioni rilevanti, finanziarie e di sostenibilità, con modalità appropriate che ne favoriscano la fruibilità.
- Chiunque sia coinvolto nell'attività di formazione di documenti che rappresentano, anche ai fini fiscali, la situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo o che, comunque, riguardano fatti rilevanti ai fini delle decisioni di cui sopra, deve attenersi ai principi normativi e alle regole procedurali interne concernenti la comunicazione e l'utilizzo delle informazioni in argomento (nonché la stessa formazione dei documenti secondo criteri di veridicità e correttezza). Il Gruppo agisce conformemente alle previsioni dettate dalle disposizioni di legge e regolamentari poste a tutela del risparmio con riferimento anche alle attività del Dirigente Preposto.
- Il Gruppo richiede agli Azionisti Rilevanti (persone fisiche e giuridiche la cui quota di partecipazione in una Società del Gruppo superi il 5% dei diritti di voto) di assumere i seguenti impegni dandone adeguata disclosure nel sito internet del Banco stesso:

- adottare comportamenti conformi ai principi declinati nel Codice Etico, nonché al rispetto delle regole e raccomandazioni esplicitate:

- nel MOG;
- nelle Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società,

e, nel caso in cui l'Azionista presenti candidature dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da sottoporre all'Assemblea della Società,

- confermare che i suddetti principi, regole e raccomandazioni sono tenuti in considerazione, in particolare, nella selezione delle candidature, laddove l'Azionista orienta la scelta su figure che nel loro percorso personale e professionale hanno adottato comportamenti coerenti rispetto ai medesimi principi, regole e raccomandazioni.

Quest'ultimo impegno è richiesto anche agli Azionisti la cui quota di partecipazione sia inferiore al 5% ma che siano comunque legittimati a presentare candidature.

Gli Azionisti esercitano nelle forme di legge un'influenza sulla Società correlata ai diritti di voto ad essi spettanti, dando adeguata disclosure di ogni patto parasociale od altro accordo che determini una diversa influenza, così come di qualsivoglia conflitto d'interessi.

Gli Azionisti che siano a conoscenza di informazioni rilevanti o, a maggior ragione, di informazioni privilegiate relative alle Società del Gruppo devono mantenere la massima riservatezza nel gestire le informazioni stesse. In caso di persone giuridiche, tale obbligo si estende a tutti i componenti degli Organi di queste ultime.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 maggio 2021, ha quindi approvato la Policy di Shareholders' Engagement, che disciplina i principi che sono alla base di un processo strutturato di Shareholder Engagement, con l'obiettivo di migliorare il coinvolgimento degli Azionisti nel governo societario.

Le pratiche di Shareholder Engagement sono volte a incoraggiare il coinvolgimento degli Azionisti, per garantire il successo sostenibile della Banca, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli altri stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello ambientale e sociale oltre che a livello economico, nonché nello stimolo dell'innovazione.

In attuazione dei richiamati principi del Codice Etico, detta Policy prevede principalmente quanto segue:

- Il Presidente assicura che l'Organo di Amministrazione sia adeguatamente informato sullo sviluppo e sui contenuti significativi del dialogo intervenuto con tutti gli Azionisti. A tal fine, il Presidente assicura che vengano forniti, anche all'Organo di Controllo, appositi flussi informativi, ad evento o periodici (almeno annuali in occasione dell'approvazione della Relazione Annuale sul Governo Societario e della Dichiarazione Non Finanziaria), a cura del Presidente stesso, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché della Direzione Amministrazione e Affari Generali (funzione preposta al presidio dei rapporti con gli Azionisti con la collaborazione di altre funzioni tra cui si citano in particolare la Direzione Pianificazione Finanza e Controllo e l'Area Comunicazione).
- Egli richiede con apposita lettera agli Azionisti Rilevanti (persone fisiche e giuridiche la cui quota di partecipazione in una Società del Gruppo superi il 5% dei diritti di voto):
 - di attenersi al Codice Etico adottato dalla Banca;
 - di prendere visione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, accettandolo integralmente;
 - di attenersi agli indirizzi in materia di Corporate Social Responsibility della Banca, adottando comportamenti coerenti.
- Egli dispone:
 - che, laddove richiesto, vengano inviate periodiche informative agli Azionisti, nel rispetto delle regole di trasparenza e di parità di trattamento, nonché delle disposizioni in materia di gestione delle informazioni privilegiate;
 - che, laddove richiesto, vi sia una disponibilità concreta della Banca verso gli Azionisti per un confronto su tematiche economiche, sociali e di governance;
 - che vengano mantenuti dalle funzioni competenti i presidi idonei a far sì che gli Azionisti legittimati possano agevolmente esercitare i propri diritti con particolare riferimento alla convocazione dell'Assemblea, all'integrazione dell'ordine del giorno, nonché alla presentazione di proposte di deliberazione e domande sugli argomenti all'ordine del giorno;
 - che sia assicurata la parità di trattamento di tutti gli Azionisti che si trovano nella stessa posizione per quanto concerne l'esercizio dei diritti di intervento e di voto in Assemblea;
 - che non sussistano ostacoli alla partecipazione e all'espressione del voto (laddove previsto anche con modalità di partecipazione a distanza) da parte degli Azionisti nazionali e cross-border, semplificando le procedure del voto per delega;
 - che venga favorita una sempre maggiore disponibilità e tempestività nella diffusione delle informazioni pre-assembleari.
- Il Banco Desio si attiene alle Direttive SRD I e SRD II, che definiscono alcuni principi volti a incoraggiare il "Shareholder Engagement" (coinvolgimento degli Azionisti), in particolare nel medio-lungo periodo, al fine di migliorare la corporate governance e di scoraggiare l'assunzione nel breve periodo di un livello eccessivo di rischio. A tal fine, Banco Desio prevede: l'identificazione degli Azionisti in caso di esercizio dei propri diritti con particolare riferimento alle Assemblee e negli altri casi in cui è richiesta ai sensi della normativa applicabile; la trasmissione obbligatoria, standardizzata e tempestiva tra società e Azionisti delle informazioni funzionali all'esercizio dei medesimi diritti; il colloquio con gli investitori istituzionali, gli asset manager e i proxy advisors che ne facciano richiesta o con cui i vertici aziendali ritengano di avviare un dialogo.

- Il Banco Desio richiede agli Azionisti Rilevanti (persone fisiche e giuridiche la cui quota di partecipazione superi il 5% dei diritti di voto) di assumere gli impegni sopra elencati, dandone adeguata disclosure nel sito internet del Banco stesso.
- Gli Azionisti esercitano nelle forme di legge un'influenza sulla Società correlata ai diritti di voto ad essi spettanti, dando adeguata disclosure di ogni patto parasociale od altro accordo che determini una diversa influenza, così come di qualsivoglia conflitto d'interessi. Gli Azionisti che siano a conoscenza di informazioni rilevanti o, a maggior ragione, di informazioni privilegiate relative alle Società del Gruppo devono mantenere la massima riservatezza nel gestire le informazioni stesse. In caso di persone giuridiche, tale obbligo si estende a tutti i componenti degli Organi di queste ultime.
- La Policy è pubblicata sul sito internet del Banco al seguente percorso: <https://www.bancodesio.it/it/content/policy-di-shareholder-engagement>.

11 - AZIONI DI RISPARMIO - ASSEMBLEA SPECIALE - RAPPRESENTANTE COMUNE

Le informazioni di cui al presente paragrafo sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis comma 2 lettera d del TUF

Come anticipato nel precedente paragrafo 2, in occasione dell'Assemblea Straordinaria e dell'Assemblea Speciale del 4 ottobre 2021, nei rispettivi ambiti di competenza, è stata deliberata la conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie, divenuta efficace in data 29 novembre 2021. A seguito di tali deliberazioni, è stata soppressa l'Assemblea Speciale degli Azionisti di Risparmio ed è cessato altresì il mandato del Rappresentante Comune degli Azionisti di Risparmio.

12 - SOCIETA' DI REVISIONE

La società incaricata della revisione contabile ai sensi di legge per il corrente novennio è KPMG S.p.A. con sede in Milano. L'incarico è stato conferito, su proposta del Collegio Sindacale, dall'Assemblea del 23 aprile 2020 e la durata complessiva è dal 1° gennaio 2021 all'approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2029. Il compenso pattuito è riportato nella documentazione assembleare pubblicata ai sensi di legge (vedasi anche precedente paragrafo 10) così come ogni altra informazione richiesta dalle disposizioni applicabili. In tale ambito, la proposta del Collegio Sindacale contiene tutte le informazioni del caso anche sulla procedura di selezione posta in essere. Il responsabile dell'incarico di revisione è il Dott. Alessandro Nespoli.

La stessa società è incaricata della revisione contabile, sempre ai sensi di legge, di tutte le società controllate italiane, nonché della controllante, nonché di esprimere con un'apposita relazione, distinta da quella di revisione legale, l'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite nel bilancio di sostenibilità del Gruppo rispetto a quanto richiesto dal D. Lgs. 254/2016 e rispetto ai principi, alle metodologie e alle modalità previste dal comma 3 dell'art.3 del medesimo Decreto Legislativo.

13 - CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Tra la data di chiusura dell'ultimo esercizio (31 dicembre 2021) e la sottoindicata data di approvazione della presente Relazione, non si sono concretizzate variazioni significative rispetto a quanto illustrato nei precedenti paragrafi.

14 - CONSIDERAZIONI SULLA LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE indirizzata agli emittenti

⁶⁴Con lettera del 3 dicembre 2021 indirizzata agli Emittenti, portata all'attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Collegio Sindacale e analizzata dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità nella riunione del 2 febbraio 2021 e dagli Amministratori Indipendenti in occasione della disamina della presente Relazione, il Comitato per la Corporate Governance, alla luce delle risultanze per il Rapporto 2021 e dell'analisi dei comportamenti degli Emittenti sui temi evidenziati nella lettera del 2020, ha individuato anche quest'anno sei principali aree su cui sollecitare non solo l'organo amministrativo, ma anche, per quanto di competenza, l'organo di controllo, ad una ancora migliore e più sostanziale applicazione delle best practice raccomandate dal Codice. I temi evidenziati, in continuità rispetto all'anno scorso, sono i seguenti:

- sostenibilità
- informativa pre-consiliare
- criteri d'indipendenza
- autovalutazione
- composizione ottimale e successione
- politiche di remunerazione

Per la relativa disamina in relazione alla posizione del Banco Desio si rinvia integralmente alla allegata tabella **(ALLEGATO C)**.

Desio, 22 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Avv. Stefano Lado)

⁶⁴ Come già detto nella presente Relazione, il Comitato per la Corporate Governance, costituito dalle Associazioni di impresa e di investitori professionali, nonché da Borsa Italiana, ha ritenuto di procedere ad una profonda revisione delle struttura e dei principi ispiratori del Codice di Autodisciplina adottato per la prima volta circa 20 anni fa e, ad esito di tale attività, in data 31 gennaio 2020 è stato adottato il nuovo Codice di Corporate Governance, con cui il Comitato "ha inteso salvaguardare il ruolo dell'autodisciplina nel guidare le scelte di governance delle società quotate e nel favorire la loro evoluzione verso un modello sempre più orientato alla creazione di valore nel lungo periodo a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli stakeholder rilevanti". Il Comitato, al fine di assicurare un adeguato periodo di adattamento da parte delle imprese della nuova edizione del Codice, ha previsto che l'applicazione dello stesso decorresse dall'esercizio 2021, con informazioni da riportare nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corrente anno. "La lettera ha per oggetto l'analisi delle relazioni sul governo societario che, benché riferite all'ultimo anno di applicazione del precedente Codice, forniscono una prima indicazione sul processo di adesione al nuovo Codice". Il Comitato approva, in conformità del Codice CG, un Rapporto annuale sull'applicazione del Codice stesso. Con la citata lettera e con il Rapporto ad essa allegato, il Comitato, "oltre a dare evidenza di alcune criticità rilevate nel Rapporto, ha inteso formulare Raccomandazioni volte a favorire e supportare il processo di adeguamento, evidenziando, in particolare, le principali novità del nuovo Codice che possano comportare un maggiore sforzo di ridefinizione delle prassi applicative per le società". La lettera e il rapporto forniscono dunque un quadro complessivo dell'attuale applicazione del Codice vigente al 31 dicembre 2020 e rappresentano un utile parametro per la valutazione del relativo grado di adesione da parte delle società, anche nella prospettiva di transizione al nuovo Codice. L'obiettivo è quello di incentivare un'applicazione sempre più consapevole del Codice da parte degli Emittenti che vi aderiscono e, più in generale, di promuovere l'evoluzione della corporate governance da parte di tutte le società quotate italiane che alla data del 31 dicembre 2020 non aderivano al Codice e alle società di diritto estero che hanno la principale sede di negoziazione in Italia.

VALUTAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Il giorno 17 febbraio 2022 si sono riuniti gli Amministratori Indipendenti del Banco di Desio e della Brianza SpA, nelle persone di:

- Valentina CASELLA
- Ulrico DRAGONI
- Cristina FINOCCHI MAHNE
- Giulia PUSTERLA
- Laura TULLI

La riunione è stata indetta dagli Amministratori Indipendenti per esprimere una propria valutazione sugli aspetti di loro competenza della Relazione Annuale sul Governo Societario (di seguito “la Relazione”), tenuto conto del ruolo che il Codice di Corporate Governance delle Società Quotate attribuisce, nel novero dei componenti non esecutivi, soprattutto a tali Amministratori.

In sede di esame della Relazione, gli Amministratori Indipendenti hanno analizzato le raccomandazioni da ultimo formulate agli Emittenti dal Comitato Italiano per la Corporate Governance nelle seguenti aree:

- sostenibilità
- informativa pre-consiliare
- criteri d’indipendenza
- autovalutazione
- nomine, composizione ottimale del “board” e successione
- politiche di remunerazione

Tali aree sono rappresentate nell'Allegato C in raccordo con il testo della Relazione.

Esaminata dettagliatamente la Relazione, è stata espressa dagli Amministratori Indipendenti una valutazione positiva sul testo della stessa.

Dopodiché, il giorno 21 marzo 2022 si sono nuovamente riuniti i medesimi Amministratori Indipendenti, al fine di considerare anche l’esito del processo di autovalutazione degli Organi consiliari nel frattempo conclusosi.

Tale esito è rappresentato nell’Allegato B.

Vengono di seguito sintetizzate le principali considerazioni condivise dagli Amministratori Indipendenti come punti di attenzione da segnalare al Consiglio, scaturiti anche dalle interviste svolte nell’ambito del processo di autovalutazione:

- *Per quanto attiene alle opzioni adottate dal Banco in sede di adozione del nuovo Codice, gli Amministratori Indipendenti, pur considerando favorevolmente il mantenimento di almeno una riunione annuale degli Amministratori stessi, ritengono che l'incontrarsi esclusivamente in questo momento dell'anno rappresenti effettivamente una soluzione minimale e convengono quindi di incontrarsi almeno anche in un altro momento, in corso di definizione per la seconda parte dell'anno, fatti salvi ulteriori incontri da fissare ad evento qualora gli Amministratori medesimi ne ravvisassero l'esigenza al fine di fornire altri spunti di riflessione al Consiglio.*
- *Per quanto attiene ai criteri di significatività adottati ai fini dei requisiti d'indipendenza, gli Amministratori Indipendenti hanno chiesto di affinare la Policy "Fit&Proper" con un indice di significatività delle "remunerazioni aggiuntive" diverso dagli indici di significatività delle "relazioni economiche, finanziarie e professionali" già inseriti e agganciati ai criteri di esiguità, ordinarietà, ecc. delle operazioni con parti correlate.*
- *Per quanto attiene all'informativa pre-consiliare, gli Amministratori Indipendenti hanno ripreso con ulteriori argomentazioni quanto già rappresentato al Consiglio lo scorso anno e cioè l'opportunità di rendere disponibili prima delle sedute sull'apposita piattaforma anche i documenti che, essendo soggetti ad un regime di particolare riservatezza, sono attualmente consultabili solo presso la Sede nei giorni precedenti alle sedute stesse.*
- *Per quanto riguarda la documentazione dei Comitati endoconsiliari, rispetto alla quale l'anno scorso era stato chiesto un migliore allineamento dei tempi di messa a disposizione, gli Amministratori Indipendenti hanno constatato come ciò si sia concretizzato per la maggior parte dei documenti esaminati.*
- *Per quanto attiene alla struttura e il funzionamento dei Comitati endoconsiliari, gli Amministratori Indipendenti, data l'importanza crescente del tema della sostenibilità, ravvisano l'opportunità di valutare un Comitato ad hoc, mantenendo in caso contrario l'assetto attuale fino al termine del mandato consiliare.*

Valentina CASELLA

Ulrico DRAGONI

Cristina FINOCCHI MAHNE

Giulia PUSTERLA

Laura TULLI

ESITO DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI CONSILIARI

Oggetto dell'autovalutazione è il Consiglio di Amministrazione e viene preso in esame, fra l'altro, il funzionamento dei seguenti Comitati endoconsiliari:

- Comitato Esecutivo
- Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
- Comitato per le Nomine
- Comitato per la Remunerazione
- Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati

In conclusione, il Consiglio di Amministrazione ritiene che, per tutti gli aspetti oggetto di analisi con riferimento all'Organo amministrativo e ai Comitati costituiti al suo interno, l'autovalutazione - condotta con il coinvolgimento di Crisci & Partners, società indipendente di consulenza nelle prassi di governance - si concluda con un giudizio di adeguatezza.

Gli aspetti principali oggetto di valutazione hanno riguardato l'adeguatezza dei seguenti profili:

- professionalità, in termini di conoscenze, esperienze e competenze, riconosciute al Consiglio nel suo insieme;
- composizione e bilanciamento dei ruoli presenti all'interno del CdA, con attenzione alla diversity presente in termini di età, genere ed anzianità di carica;
- frequenza e qualità delle riunioni di induction;
- funzionamento dell'organo di gestione nel suo complesso;
- svolgimento delle riunioni del CdA sotto il profilo della frequenza, delle materie trattate, della durata, del grado e delle modalità di partecipazione ai Consigli, con particolare riferimento ai rapporti di fiducia, collaborazione e interazione esistenti tra i Consiglieri;
- ruolo del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato;
- composizione, funzionamento e qualità della discussione caratterizzanti i singoli Comitati endoconsiliari.

Quanto sopra, fermo restando che tutti gli aspetti considerati nell'autovalutazione (in particolare, quelli oggetto di alcuni suggerimenti migliorativi condivisi in sede di approvazione degli esiti della stessa) continueranno ad essere oggetto di monitoraggio, in relazione all'evolversi del contesto normativo del settore finanziario e/o del perimetro operativo del Gruppo Banco Desio.

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 1</p> <p>Il Comitato ribadisce le precedenti raccomandazioni in materia di integrazione della sostenibilità nelle strategie, nel sistema dei controlli e nelle remunerazioni, che assumono un rilievo centrale dell'obiettivo del 'successo sostenibile' del nuovo Codice, e raccomanda di curare nella relazione sul governo societario una adeguata e sintetica informazione sulle modalità adottate per il suo perseguimento e sull'approccio adottato nella promozione del dialogo con gli <i>stakeholder</i> rilevanti. Al riguardo, si raccomanda di fornire informazioni sintetiche sul contenuto della politica di dialogo con la generalità degli azionisti, ferma restando l'opportunità di pubblicarla integralmente, o almeno nei suoi elementi essenziali, sul sito della società.</p>	<p>Al C.d.A. del Banco Desio è altresì attribuita, a livello di Gruppo, l'approvazione di strategie, politiche e reporting relativamente ai temi di sostenibilità (come dettagliato nel succ. par. 7) e ciò anche al fine di interpretare in concreto il proprio ruolo di guida del Banco con l'obiettivo di perseguirne il successo sostenibile (obiettivo che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders rilevanti).</p> <p>Tra i principi più innovativi della nuova edizione del Codice emergono, in particolare, un più marcato orientamento alla sostenibilità dell'attività d'impresa e l'adozione diffusa di un criterio di flessibilità e proporzionalità applicativa delle <i>raccomandazioni</i> del Codice, nel quadro di una valorizzazione dell'autonomia anche statutaria delle singole società nel delineare gli assetti e le prassi di governance più funzionali alle loro caratteristiche.</p> <p>Sotto il profilo della sostenibilità, un ruolo fondamentale è assunto dal successo sostenibile, quale obiettivo prioritario che dovrebbe guidare l'organo di amministrazione¹, definito quale <i>“obiettivo (...) che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società”</i>.</p> <p>Nelle società che forniscono informazioni sul successo sostenibile è inoltre più frequente anche la previsione di parametri non finanziari, legati a obiettivi ambientali o sociali, per la remunerazione dei compensi variabili.</p>	<p>6 Meccanismi di remunerazione e incentivazione Comitato Remunerazione</p> <p>I criteri seguiti per la remunerazione e l'incentivazione del management del Gruppo sono in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie e della parametrizzazione al rischio, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo, come indicato anche nella citata Circolare n. 285.</p> <p>La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Banco Desio è rappresentata da una parte fissa ed una parte variabile, opportunamente differita in conformità con la citata Circolare n. 285, come meglio dettagliato nella citata Relazione sulla Remunerazione. Per quanto concerne il C.d.A. della Capogruppo, lo Statuto prevede che l'Assemblea Ordinaria determini il compenso globale per gli Amministratori diversi dal Presidente, dai Vice Presidenti e da eventuali Amministratori con deleghe operative o incarichi particolari; al C.d.A., sentito il parere del Collegio Sindacale, compete la determinazione del compenso di questi ultimi, nonché il riparto tra gli altri consiglieri del compenso globale stabilito dall'Assemblea; i criteri di riparto tengono conto anche degli incarichi interni al C.d.A. e ai diversi Comitati da ciascuno ricoperti (inclusi ove previsti gli incarichi di Segretario).</p> <p>Nelle schede di attribuzione degli obiettivi quali/quantitativi per l'anno 2020 destinati al Personale più rilevante, sono stati introdotti anche obiettivi di sostenibilità, quali l'attivazione di percorsi inclusivi per sostenere la diversità di genere ed età, in linea con la recente definizione degli obiettivi di sostenibilità del Banco.</p> <p>Per maggiori informazioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione, si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione.</p> <p>7 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita' - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e processo di informativa finanziaria - Dichiarazione non finanziaria - Politiche di diversita' - Codice etico - Whistleblowing</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici dell'emittente, includendo nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività del Gruppo Banco Desio. Il Consiglio svolge un ruolo fondamentale nella valutazione dell'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi che possono assumere rilievo nell'ottica anzidetta. In presenza di circostanze rilevanti, il Consiglio acquisisce le informazioni necessarie e</p>	<p>3.4 Attribuzioni</p> <p>Al C.d.A. del Banco Desio è altresì attribuita, a livello di Gruppo, l'approvazione di strategie, politiche e reporting relativamente ai temi di sostenibilità (come dettagliato nel succ. par. 7) e ciò anche al fine di interpretare in concreto il proprio ruolo di guida del Banco con l'obiettivo di perseguirne il successo sostenibile (obiettivo che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders rilevanti).</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>La politica di remunerazione 2022 conferma la linea di indirizzo del Gruppo Banco Desio che prevede infatti che i sistemi di remunerazione adottati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.</p> <p>Detta politica di remunerazione è predisposta in coerenza con le priorità definite dal Piano Strategico 2021-2023 e tenuto conto del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall'Assemblea Generale dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business sempre più orientate alla sostenibilità dell'attività d'impresa, in coerenza con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)”, approvate dal Consiglio di Amministrazione del Banco il 27 febbraio 2018, ■ i target definiti nel “Piano di sostenibilità 2020-22” approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco il 16 gennaio 2020.

		<p>adotta ogni opportuno provvedimento per la tutela del Gruppo e dell'informativa al mercato.</p> <p>Anche in relazione all'introduzione della Dichiarazione Non Finanziaria, è stato assegnato al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità un ruolo di supervisione per le tematiche rientranti nel quadro progettuale del c.d. "Bilancio di Sostenibilità", nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle strategie e delle politiche in argomento, nonché dell'esame del relativo reporting.</p> <p>Nell'ambito del ruolo di natura consultiva/propositiva circa i temi di sostenibilità, il Comitato ha, tra l'altro, analizzato criticamente gli aggiornamenti della "matrice di materialità" per la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) 2020, con i relativi impatti sulle politiche del credito e degli investimenti, strategie aziendali in diversi comparti, nonché sulle Policy e sui Regolamenti della Banca. In tale ambito, la discussione si è focalizzata in particolare sull'attività di "stakeholders engagement", laddove è emersa: i) una chiara convergenza che può essere sintetizzata nell'istanza di sostenibilità aziendale, come "far bene la banca", secondo un modello di business maggiormente orientato agli obiettivi di medio-lungo termine e quindi meglio in grado di creare valore in modo duraturo; ii) una sostanziale conferma di adeguatezza dell'Action plan 2020; iii) un impegno prioritario circa gli impatti diretti riferiti a temi quali "Qualità e innovazione nella relazione con la clientela", "Tutela del benessere dei dipendenti", "Attrazione, sviluppo e retention dei talenti" e "Sicurezza e protezione dei dati"; ai predetti temi attinenti le risorse umane è connesso quello della "Diversity e pari opportunità".</p> <p>L'ultima revisione del Codice Etico è stata approvata con delibera consiliare del 28 giugno 2018/17 dicembre 2020 (sempre previo coinvolgimento del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale) e in particolare: i) sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti inserendo un nuovo paragrafo ad essi dedicato; ii) sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite"; iii) è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale (che costituiva un documento separato approvato nell'ambito delle progettualità in materia ESG); iv) per quanto riguarda la segnalazione di violazioni si è ritenuto appropriato canalizzare le segnalazioni di violazioni del Codice nel sistema di Whistleblowing, sia pure tenendole distinte dalle segnalazioni di violazioni di norme che disciplinano l'attività bancaria o di violazioni del MOG.</p>	<p>In particolare, il Gruppo si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. In particolare, nella definizione di meccanismi di incentivazione delle risorse, il Gruppo garantisce sistemi oggettivi e trasparenti che prevedano obiettivi possibili e raggiungibili e una equa distribuzione di premi monetari senza nessun tipo di discriminazione, in linea con le esplicite previsioni contenute nell'ultimo aggiornamento in materia della Circolare n. 285. Inoltre, nell'ambito del contesto di settore in forte evoluzione dietro la spinta della corposa regolamentazione europea di recente emanazione e di quella in via di definizione per l'attuazione del "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" pubblicato dalla Commissione Europea nel marzo 2018 come rilanciato con il Green New Deal del dicembre 2019, il Gruppo si è impegnato a dare concreta attuazione agli impegni e agli obiettivi dichiarati, mediante l'integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi di aspetti legati alla sostenibilità, già nel corso del 2020 e 2021.</p> <p>Anche con riferimento ai sistemi di incentivazione, il Gruppo ha dunque intrapreso un percorso di sviluppo nel medio-lungo periodo che prevede una progressiva declinazione sempre più quantitativa delle metriche di valutazione delle dimensioni ESG, secondo un approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità con un progressivo ampliamento della platea dei collaboratori che all'interno dell'organizzazione del Gruppo possono condizionare i comportamenti e le performance. A tal fine il Gruppo monitora le best practice che si stanno tempo per tempo delineando nel settore bancario, valutando la fattibilità, i tempi e i modi per la loro implementazione nel sistema di gestione e valutazione per obiettivi di Gruppo. Nello specifico, per l'anno 2022 a tutto il Personale più Rilevante tra gli obiettivi delle schede individuali è richiesto il rafforzamento della squadra manageriale di prima e seconda linea, attivando percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età, confermando anche per quest'anno il percorso teso al miglioramento delle politiche di inclusione delle diversità, già avviato negli scorsi anni attraverso diversi interventi tra i quali l'approvazione da parte del Consiglio della "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali - Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale" e della "Policy people, diversity & inclusion" per il restante personale. Il Piano, infatti, pone una forte attenzione al capitale umano grazie al lancio di nuovi programmi di incentivazione e di formazione e al dialogo continuo con i dipendenti del Gruppo. Oltre a quanto già detto in tema di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2022 verranno attivate una serie di interventi che si inquadrano nel complesso della specifica strategia di valorizzazione delle risorse appartenenti alla struttura organizzativa, indirizzata a soddisfare i fabbisogni delle</p>
--	--	--	---

			<p>diverse figure professionali e a sviluppare le competenze di ciascuno. Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in un insieme di programmi ed iniziative individuati per il 2022, per il dettaglio dei quali si rinvia anche alla DNF-</p> <p>7.2 TEMATICHE DI SOSTENIBILITA' - DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA - POLITICHE DI DIVERSITA' - CODICE ETICO</p> <p>Le risultanze dall'analisi di materialità 2021 delle tematiche di sostenibilità evidenziano:</p> <p><input type="checkbox"/> In continuità con il precedente anno, la prioritizzazione delle tematiche evidenzia una chiara convergenza da parte degli stakeholder ingaggiati che può essere sintetizzata nell'istanza di sostenibilità aziendale, come "far bene la banca", secondo un modello di business maggiormente orientato agli obiettivi di medio-lungo termine e quindi meglio in grado di creare valore in modo duraturo, fondato sempre sull'integrità nella condotta aziendale e focalizzato su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale • Creazione di valore • Tutela del benessere dei dipendenti e valorizzazione del capitale umano tramite Attrazione, sviluppo e retention dei talenti • Sicurezza e protezione dei dati <p><input type="checkbox"/> Si denota, in particolare, una sempre più diffusa e matura consapevolezza del ruolo strategico della sostenibilità riconducibile al posizionamento del tema della "Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale" divenuto ancor più prioritario rispetto al passato.</p> <p><input type="checkbox"/> Se da un lato continua ad emergere l'indicazione che il Banco Desio è chiamato ad assumere un impegno prioritario circa gli impatti diretti (riferiti a temi quali "Tutela del benessere dei dipendenti", "Attrazione, sviluppo e retention dei talenti" e "Sicurezza e protezione dei dati"), sempre in ragione del posizionamento delle tematiche nella matrice di materialità (ovvero della loro prioritizzazione), si confermerebbe meno prioritario l'impegno richiesto circa gli impatti indiretti (riferiti ai temi "Catena di fornitura responsabile", "Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali" e "Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali"), su cui tuttavia la Banca si impegnerà con sempre maggiore attenzione anche in considerazione dell'evoluzione nella regolamentazione europea di riferimento.</p> <p><input type="checkbox"/> Dalle risultanze emerge inoltre la spinta per il Banco a focalizzare il proprio approccio alla sostenibilità su "Pratiche di investimento e di finanziamento sostenibili" con</p>
--	--	--	---

			<p>un maggiore consapevolezza dell'importanza dell'adozione di un adeguato "Sustainability Risk Management".</p> <p>10 - RAPPORTI CON GLI AZIONISTI – FUNZIONAMENTO DELL'ASSEMBLEA</p> <p>Ai rapporti con gli azionisti è dedicato apposito spazio del Codice Etico di cui al precedente Paragrafo 7. In particolare, è previsto quanto segue:</p> <p>Il Gruppo sviluppa il dialogo con il mercato attraverso l'adozione di politiche di engagement complementari a quelle degli investitori istituzionali e dei gestori degli attivi. Un ruolo fondamentale di raccordo è attribuito al Presidente, il quale sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, d'intesa con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti ("Policy di Shareholders' Engagement"). Il Presidente assicura che l'organo di amministrazione sia adeguatamente informato sullo sviluppo e sui contenuti significativi del dialogo intervenuto con tutti gli azionisti.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 maggio 2021, ha quindi approvato la Policy di Shareholders' Engagement, che disciplina i principi che sono alla base di un processo strutturato di Shareholder Engagement, con l'obiettivo di migliorare il coinvolgimento degli Azionisti nel governo societario.</p> <p>Le pratiche di Shareholder Engagement sono volte a incoraggiare il coinvolgimento degli Azionisti, per garantire il successo sostenibile della Banca, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli altri stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello ambientale e sociale oltre che a livello economico, nonché nello stimolo dell'innovazione.</p>
--	--	--	--

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 2</p> <p>Il Comitato evidenzia che tra le novità strutturali del Codice da considerare nella fase di adesione vi è anche il nuovo approccio alla proporzionalità, volto a favorire le esigenze e le peculiarità delle società con un forte azionista di controllo (tra cui, molte sono imprese familiari) e delle imprese di minori dimensioni. Il nuovo Codice individua a tal fine nuove categorie di società sulla base del rispettivo dato dimensionale e del modello di controllo: le 'società grandi', intese quali società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto dei tre anni solari precedenti, e le 'società concentrate', intese quali società in cui uno o più soci che partecipano a un patto parasociale di voto dispongono, direttamente o indirettamente, della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria. Sulla base di queste categorie il Codice ha sviluppato una maggiore differenziazione delle raccomandazioni. Al riguardo si raccomanda di voler valutare la classificazione della società rispetto alle categorie del Codice e le opzioni di semplificazione percorribili per le società "non-grandi" e/o "concentrate" (*), nonché di voler indicare adeguatamente le scelte adottate.</p> <p>(*) Una sintesi delle opzioni è riportata nella Relazione annuale del Comitato, Parte I.</p>	<p>Tra i principi più innovativi della nuova edizione del Codice emergono, in particolare, un più marcato orientamento alla sostenibilità dell'attività d'impresa e l'adozione diffusa di un criterio di flessibilità e proporzionalità applicativa delle raccomandazioni del Codice, nel quadro di una valorizzazione dell'autonomia anche statutaria delle singole società nel delineare gli assetti e le prassi di governance più funzionali alle loro caratteristiche.</p> <p>La revisione del Codice è stata profondamente innovativa anche sotto il profilo della sua proporzionalità, affinché siano adeguatamente considerate anche le esigenze e le peculiarità delle società con un forte azionista di controllo (tra cui, molte sono imprese familiari) e delle imprese di minori dimensioni. Il nuovo Codice amplia, infatti, la proporzionalità delle proprie raccomandazioni, individuando nuove categorie di società sulla base del rispettivo dato dimensionale e modello di controllo: le 'società grandi', intese quali società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto dei tre anni solari precedenti, e le 'società concentrate', intese quali società in cui uno o più soci che partecipano a un patto parasociale di voto dispongono, direttamente o indirettamente, della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria. Queste due categorie hanno consentito al Comitato di sviluppare un nuovo approccio proporzionale all'interno del Codice attraverso una maggiore graduazione delle raccomandazioni (nuove e previgenti).</p> <p>La categoria dimensionale adottata estende l'ambito delle società di maggiori dimensioni per le quali il Codice raccomanda l'adozione di <i>best practice</i> più ambiziose: rispetto alla preesistente categoria delle società appartenenti all'indice FTSE Mib (33 società), il nuovo criterio estende una serie di raccomandazioni, nuove e previgenti, a una più ampia platea di società composta al momento da 64 società quotate (di cui 32 FTSE Mib e 32 Mid Cap).</p> <p>La seconda categoria di differenziazione distingue le società in funzione del modello di controllo: un approccio fortemente innovativo del Codice che gradua dunque le proprie raccomandazioni distinguendo tra società concentrate e non concentrate, rappresentate rispettivamente da 119 società concentrate e 90 società non concentrate che appartengono a tutte le classi dimensionali. Più in dettaglio, al momento le società grandi sono quasi equamente ripartite tra società concentrate e società non concentrate, mentre due terzi delle società non grandi presenta un modello di controllo concentrato-</p>	<p>Non applicabile</p>	<p>2.2. ADESIONE A UN CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI GOVERNO SOCIETARIO (Art. 123-bis comma 2 lettera a TUF)</p> <p>In data 19 novembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione integrale del nuovo Codice vigente dal 1° gennaio 2021: i) nel perimetro delle raccomandazioni applicabili alle società "non grandi" e "a proprietà concentrata"¹; ii) nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza applicabili alle banche quotate in quanto equiparate alle "banche di maggiori dimensioni" ai sensi della Circolare n. 285, a far data dal 1° gennaio 2021, fatto salvo che le raccomandazioni relative ai criteri d'indipendenza saranno applicate contestualmente ai requisiti d'indipendenza di cui al Regolamento del MEF ex art. 26 TUB (il "Decreto MEF") al fine di assicurare la coerenza dell'impianto.</p>

¹ Si riportano le rispettive definizioni: "**società grande**": la società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto di ciascuno dei tre anni solari precedenti; "**società a proprietà concentrata**": società in cui uno o più soci che partecipano a un patto parasociale di voto dispongono, direttamente o indirettamente (attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona), della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria.

Qui di seguito si offre una mappa delle misure di proporzionalità sviluppate all'interno del Codice che si concentrano prevalentemente sulle raccomandazioni volte a definire la composizione e il funzionamento dell'organo di amministrazione.

La dimensione della società influisce tendenzialmente sull'attesa di più elevati requisiti di composizione (soprattutto sulla componente indipendente e sulle relative attività), graduata in alcuni casi dal modello di controllo.

In generale, il modello di controllo influisce, invece, sulle raccomandazioni che interessano il ruolo del board circa la cura della sua composizione (comitato nomine, orientamenti *board* uscente), dove il Codice considera, seppur implicitamente, il ruolo che potrebbe essere svolto in tali società dall'azionista di riferimento.

Tema	Società Grandi		Società non Grandi	
	Non Controllate	Controllate	Non Controllate	Controllate
Quota indipendenti	Almeno la metà	Almeno un terzo	Almeno due	Almeno due
Riunione degli indipendenti	Almeno annuale	Almeno annuale	Non raccomandato	Non raccomandato
LID su richiesta indipendenti	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato
Orientamento numero massimo incarichi	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato
Istituzione del Comitato Nominie	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al <i>board</i>	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al <i>board</i>
Istituzione del Comitato Controllo e Rischi	Raccomandato	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al <i>board</i>	Possibilità di attribuire funzioni al <i>board</i>
Autovalutazione	Annuale	Triennale	Triennale	Triennale
Orientamenti composizione ottimale del <i>board</i>	Raccomandato	Non raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato
Piano di successione	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 3</p> <p>Rispetto alla composizione dell'organo di amministrazione, il Codice ha compiuto alcune scelte volte a rafforzare la qualità della valutazione di indipendenza e a consentire la possibilità di qualificare anche il Presidente del consiglio di amministrazione quale amministratore indipendente.</p> <p>Al riguardo, il Comitato raccomanda di voler fornire nella relazione sul governo societario i criteri utilizzati per la valutazione della significatività delle relazioni professionali, commerciali o finanziarie e delle remunerazioni aggiuntive, anche con riferimento al Presidente del consiglio di amministrazione, qualora quest'ultimo sia stato valutato come indipendente ai sensi del Codice.</p>	<p>Il criterio della prevalenza della sostanza sulla forma è stato mantenuto nel nuovo Codice che esplicita in maniera ancora più chiara come le condizioni elencate dal Codice siano da intendersi quali situazioni che compromettono o anche soltanto appaiono compromettere l'indipendenza di un amministratore, evidenziando dunque la necessità di una adeguata valutazione formale e sostanziale circa la loro sussistenza nel caso concreto.</p> <p>Le singole condizioni di non indipendenza sono state sostanzialmente confermate nel nuovo Codice, con alcuni importanti rafforzamenti: è stata espressamente esclusa l'indipendenza (<i>rectius</i> la stessa non esecutività) per gli amministratori indipendenti che siedono nel comitato esecutivo ed è stata estesa la rilevanza delle relazioni "significative" ai tre anni precedenti. Si è inoltre chiarito che il computo dei nove esercizi negli ultimi dodici comprende anche gli esercizi non consecutivi.</p> <p>(...) Il criterio disapplicato più frequentemente è quello relativo alla durata in carica ultra-novennale, cui si aggiungono talvolta uno o più altri criteri. La disapplicazione del criterio della ultra-novennalità è sempre motivata dalle società che aderiscono al Codice, le quali ricorrono tuttavia a generiche considerazioni circa l'opportunità di non applicare il criterio. Alcune società non hanno disapplicato in via generale, invece, i criteri del Codice, ma hanno <i>valutato</i>, nel caso concreto, l'indipendenza del singolo amministratore, nonostante la insussistenza formale di una delle condizioni sintomatiche individuate dal Codice, <i>in virtù del principio della "prevalenza della sostanza sulla forma"</i>.</p>	<p>Gli Amministratori che, in virtù di tali valutazioni e verifiche, effettuate nel corso del 2020 con il rinnovo delle cariche e confermate anche in occasione dell'approvazione della presente Relazione, risultano attualmente in possesso dei requisiti d'indipendenza (tutti ai sensi sia del TUF, sia del Codice di Autodisciplina) sono di seguito elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avv. Valentina Casella (data di prima nomina 28.03.2019) - Dott. Ulrico Dragoni (data di nomina 23.04.2020) - Prof.ssa Cristina Finocchi Mahne (data di prima nomina 30.05.2013) - Dott.ssa Giulia Pusterla (data di nomina 23.04.2020 come Amministratore e in precedenza 29.04.2014 come Sindaco) - Dott.ssa Laura Tulli (data di nomina 23.04.2020) <p>In occasione dell'adozione della Policy di Fit&Proper nel corso del 2021 si provvederà anche a definire ex ante i criteri quantitativi e/o qualitativi da utilizzare per la valutazione della significatività dei rapporti oggetto di esame.</p>	<p>3.1 Composizione e requisiti</p> <p>In data 15 dicembre 2020 è stato pubblicato in GU il Decreto 23 novembre 2020, n. 169 recante il Regolamento attuativo dell'art. 26 TUB emanato dal MEF (il "Decreto MEF") il quale, sentita la Banca d'Italia², è stato chiamato, come noto, ad individuare in conformità alla CRD4: a) i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti; b) i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità; c) i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo; d) i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente; e) i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario; f) le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata. Le relative disposizioni si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore e cioè al 30 dicembre 2020.</p> <p>A seguito dell'introduzione da parte del citato D.M. n. 169/2020 del c.d. "Fit&Proper Assessment", il Banco Desio ha provveduto ad adottare, con delibera consiliare del 3 agosto 2021, la Policy «Fit&Proper», che definisce gli obblighi sostanziali e procedurali in merito all'idoneità sia del complessivo Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e dell'Organo di controllo (Collegio Sindacale), sia dei singoli Esponenti, l'impegno in termini di tempo sufficiente al ruolo ricoperto, i principi di onestà, integrità e indipendenza di giudizio, nonché i requisiti di conoscenza, competenza ed esperienza. La Policy riguarda anche i Responsabili delle principali funzioni aziendali per quanto ad essi applicabile³. La Policy è stata recepita dalla</p>

² Le Disposizioni di Vigilanza in materia sono state emanate dalla Banca d'Italia con provvedimento del 4 maggio 2021.

³ I Responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca sono identificati, ai sensi del Decreto MEF, nei Responsabili:

- della funzione antiriciclaggio (Ufficio Antiriciclaggio),
- della funzione di conformità alle norme (Ufficio Compliance),
- della funzione di controllo dei rischi (Direzione Risk Management),
- della funzione di revisione interna (Direzione Internal Audit),

e nel Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis TUF.

			<p>controllata Fides nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, che ha adottato analogo documento per quanto ad essa applicabile.</p> <p>3.2 Amministratori Indipendenti</p> <p>...</p> <p>Gli Amministratori che, in virtù di tali valutazioni e verifiche, effettuate nel corso del 2020 con il rinnovo delle cariche e confermate anche in occasione dell'approvazione della presente Relazione, risultano attualmente in possesso dei requisiti d'indipendenza (tutti ai sensi sia del TUF, sia del Codice di Autodisciplina) sono di seguito elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avv. Valentina Casella (data di prima nomina 28.03.2019) - Dott. Ulrico Dragoni (data di nomina 23.04.2020) - Prof.ssa Cristina Finocchi Mahne (data di prima nomina 30.05.2013) - Dott.ssa Giulia Pusterla (data di nomina 23.04.2020 come Amministratore e in precedenza 29.04.2014 come Sindaco) - Dott.ssa Laura Tulli (data di nomina 23.04.2020) <p>...</p> <p>In occasione dell'adozione della Policy di Fit&Proper, si è provveduto anche a definire ex ante i criteri quantitativi e/o qualitativi da utilizzare per la valutazione della significatività dei rapporti oggetto di esame ai fini della verifica dell'indipendenza.</p> <p>Si evidenzia che un amministratore non è considerato indipendente:</p> <p>i) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con la banca o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management; - con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management; <p>ii) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della banca, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai Comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Nel caso dell'Amministratore che è anche partner di uno studio professionale o di una società di consulenza, l'Organo amministrativo valuta la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione</p>
--	--	--	---

			<p>e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che comunque attengono a importanti operazioni della società e del gruppo ad essa facente capo, anche indipendentemente dai parametri quantitativi.</p> <p>Per quanto attiene ai criteri quantitativi, viene convenzionalmente assunto dal Banco Desio, come indice di non significatività, il criterio di "esiguità" stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati. Il medesimo criterio viene applicato ai fini della non significatività della remunerazione aggiuntiva di cui sopra.</p> <p>Per quanto attiene ai criteri qualitativi, viene convenzionalmente assunto dal Banco Desio, come indice di non significatività, il criterio di "ordinarietà" stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati (fermo restando che si considerano in ogni caso significative le relazioni derivanti da operazioni classificate "di maggiore rilevanza" o ad esse assimilate, ai sensi del medesimo Regolamento, ancorché aventi carattere di ordinarietà come nel caso delle operazioni di affidamento).</p> <p>Tali criteri si estendono all'Organo di controllo per quanto ad esso applicabile ai sensi del TUF e del Decreto MEF.</p> <p>La valutazione degli Amministratori Indipendenti (che terrà conto anche delle risultanze del processo di autovalutazione di cui al successivo par. 3.6.) sarà acclusa alla presente Relazione (Allegato A)⁴ a seguito della delibera consiliare che si prevede di assumere il 22 marzo 2022. Gli Amministratori Indipendenti hanno peraltro già espresso parere favorevole nella propria riunione del 17 febbraio 2021 per quanto attiene alle informazioni contenute nella presente Relazione ai sensi dell'art. 123-bis del TUF</p>
--	--	--	--

⁴ La previsione che gli Amministratori Indipendenti si riuniscano almeno una volta l'anno in assenza degli altri Amministratori è stata mantenuta, sebbene non più contemplata nel caso del Banco Desio dal nuovo Codice CG in quanto il Banco stesso ritiene comunque utile mantenere la riunione almeno annuale in occasione della redazione della presente Relazione, come principale, ancorché non esclusiva, modalità di confronto tra gli Amministratori Indipendenti anche ai sensi della Circolare n. 285.

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 4</p> <p>Pur rilevando il miglioramento di alcuni aspetti della gestione dell'informativa pre-consiliare, il Comitato invita i consigli di amministrazione a curare la predisposizione dei regolamenti consiliari e dei comitati avendo particolare attenzione alla determinazione esplicita dei termini ritenuti congrui per l'invio della documentazione e all'esclusione di generiche esigenze di riservatezza quali possibili esimenti al rispetto di tali termini. Nella redazione della relazione sul governo societario, le società dovrebbero inoltre dedicare adeguata illustrazione dell'effettivo rispetto del termine di preavviso precedentemente definito e, ove in casi eccezionali non sia stato possibile rispettare detto termine, spiegarne le ragioni e illustrare come siano stati forniti adeguati approfondimenti in sede consiliare.</p>	<p>Il <i>criterio applicativo</i> 1.C.5. del Codice raccomanda che il presidente del consiglio di amministrazione si adoperi affinché la documentazione consiliare sia inviata con congruo anticipo e che la società fornisca informazioni sulla tempestività e sulla completezza dell'informativa pre-consiliare. In particolare, le società sono chiamate a riportare nella relazione sul governo societario informazioni dettagliate sul preavviso considerato congruo per l'invio della documentazione e sull'effettivo rispetto di tale termine durante l'esercizio di riferimento.</p> <p>(...) l'importanza del ruolo del presidente nella cura dell'adeguatezza e della completezza dell'informativa, che dovrebbe attivarsi anche nei casi in cui non sia stato possibile fornire la necessaria documentazione con congruo anticipo, assicurando adeguati e puntuali approfondimenti durante le stesse riunioni consiliari.</p> <p>(...)</p> <p>Il Comitato ha evidenziato importanti margini di miglioramento con riferimento all'informativa <i>ex post</i> sull'effettiva congruità del preavviso e, in particolare, sul rispetto del termine precedentemente indicato come congruo, esortando gli emittenti a migliorare l'applicazione della raccomandazione in commento e darne adeguata divulgazione nella relazione sul governo societario. <i>Comitato per la Corporate Governance Relazione annuale 2021.</i></p> <p>Come già osservato dal Comitato nei precedenti rapporti, il richiamo ai motivi di riservatezza appare incoerente con le <i>best practice</i> in materia e con gli obblighi di riservatezza che già gravano sui componenti degli organi sociali; inoltre si osserva che, in molte occasioni, il richiamo a tali ragioni appare incongruo rispetto alla prassi, dichiarata espressamente dalla società, di utilizzare piattaforme <i>on-line</i> o strumenti equivalenti che hanno il pregio di assicurare ulteriori livelli di tutela alla riservatezza delle informazioni trasmesse ai consiglieri.</p>	<p>Secondo quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento Informazione Societaria, le riunioni del C.d.A. sono convocate dal Presidente con avviso trasmesso almeno 5 giorni prima e contenente l'elenco delle materie da trattare; la documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno viene messa a disposizione dei consiglieri e dei sindaci, previa trasmissione, a mezzo di un'apposita piattaforma informatica, con un anticipo di norma di almeno 3 giorni (elevato a 7 giorni per il verbale della precedente seduta). I documenti non trasmessi entro le 48 ore prima della seduta (tipicamente quelli "price sensitive" al fine di massimizzare la protezione delle informazioni privilegiate in una logica di particolare cautela verso ogni possibile forma di violazione informatica da parte di terzi) vengono messi a disposizione per la consultazione presso l'Area Affari Societari a partire almeno dalla mattina del giorno lavorativo antecedente la seduta stessa. Tale anticipo è ritenuto generalmente congruo dal Consiglio di Amministrazione e risulta rispettato.</p> <p>Specialmente per documenti particolarmente complessi, la messa a disposizione avviene anche prima dei termini minimi sopra indicati e talvolta della stessa trasmissione dell'avviso di convocazione. In ogni caso, fatti salvi eventuali casi di "price sensitivity", laddove non sia stato possibile, per la necessità di assicurarne la riservatezza ovvero per altre motivate ragioni anche di opportunità/urgenza, fornire con congruo anticipo i documenti in questione, vengono effettuati adeguati approfondimenti nel corso delle riunioni. I vincoli di riservatezza della documentazione e delle informazioni oggetto di delibere consiliari sono statuiti - in coerenza con la citata regolamentazione sul "market abuse" - anche dal Regolamento Informazione Societaria, per gli amministratori, i sindaci, i revisori esterni e per tutti i dipendenti che entrino in possesso di documentazione e informazioni potenzialmente "price sensitive".</p>	<p>3.3 Funzionamento</p> <p>Secondo quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento Informazione Societaria, le riunioni del C.d.A. sono convocate dal Presidente con avviso trasmesso almeno 5 giorni prima e contenente l'elenco delle materie da trattare; la documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno viene messa a disposizione dei consiglieri e dei sindaci, previa trasmissione, a mezzo di un'apposita piattaforma informatica, con un anticipo di norma di almeno 3 giorni (elevato a 7 giorni per il verbale della precedente seduta). I documenti non trasmessi entro le 48 ore prima della seduta (tipicamente quelli "price sensitive" al fine di massimizzare la protezione delle informazioni privilegiate in una logica di particolare cautela verso ogni possibile forma di violazione informatica da parte di terzi) vengono messi a disposizione per la consultazione presso l'Area Affari Societari a partire almeno dalla mattina del giorno lavorativo antecedente la seduta stessa. Tale anticipo è ritenuto generalmente congruo dal Consiglio di Amministrazione e risulta rispettato per la maggior parte dei documenti. Specialmente per documenti particolarmente complessi, la messa a disposizione avviene anche prima dei termini minimi sopra indicati e talvolta della stessa trasmissione dell'avviso di convocazione (che normalmente avviene 6 giorni prima delle sedute consiliari). La calendarizzazione della maggior parte delle riunioni dei comitati endoconsiliari (in particolare, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità) 2 giorni prima delle sedute consiliari fa sì che la circolazione dei documenti, man mano che si rendono disponibili da parte delle funzioni competenti, venga normalmente avviata nei confronti dei componenti dei Comitati e del Collegio Sindacale tra i 6 e gli 8 giorni prima della riunione consiliare estendendo in tale misura per la maggior parte dei documenti l'attività istruttoria nel suo complesso (attività che viene promossa in particolare dai Presidenti dei Comitati anche attraverso interlocuzioni preliminari con le funzioni competenti).</p> <p>In ogni caso, fatti salvi eventuali casi di "price sensitivity", laddove non sia stato possibile, per la necessità di assicurarne la riservatezza ovvero per altre motivate ragioni anche di opportunità/urgenza (ad esempio, esigenza di definire con la controparte, consultando eventualmente anche le autorità</p>

			<p>regolatorie, i termini di una operazione/progetto da sottoporre all'esame degli organi consiliari), fornire con il congruo anticipo di cui sopra i documenti in questione, vengono effettuati adeguati approfondimenti nel corso delle riunioni a cura, a seconda dei casi, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei responsabili delle funzioni competenti, nonché di eventuali consulenti appositamente invitati, lasciando maggiore spazio alla discussione e mettendo a disposizione, laddove richiesto, documenti/informazioni di maggior dettaglio durante o dopo le riunioni.</p> <p>Il ricorso sempre più sistematico ad "executive summary" per l'illustrazione degli argomenti favorisce una rappresentazione efficace anche nei casi in cui i documenti pervengano con ridotto anticipo.</p> <p>I vincoli di riservatezza della documentazione e delle informazioni oggetto di delibere consiliari sono statuiti - in coerenza con la citata regolamentazione sul "market abuse" - anche dal Regolamento Informazione Societaria, per gli amministratori, i sindaci, i revisori esterni e per tutti i dipendenti che entrino in possesso di documentazione e informazioni potenzialmente "price sensitive". In tale contesto, particolari disposizioni disciplinano l'accesso ai verbali delle riunioni del C.d.A., fermo restando che a tutti i soggetti interessati è assicurata la messa a disposizione delle informazioni necessarie per un consapevole svolgimento delle proprie funzioni (Per ulteriori dettagli sul predetto Regolamento vedasi anche il successivo paragrafo 8). Le informazioni in discorso sono fornite anche direttamente dai responsabili delle funzioni aziendali (in particolare quelle di controllo interno) che a tal fine vengono regolarmente chiamati ad intervenire alle riunioni (anche dei Comitati endoconsiliari) a supporto dell'illustrazione degli argomenti di loro pertinenza all'ordine del giorno. Le stesse funzioni intervengono, sia pure per una rappresentazione più essenziale, anche durante la sintesi degli argomenti trattati dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità che viene svolta dalla Presidente del Comitato nelle riunioni consiliari.</p>
--	--	--	--

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 5 Nel ribadire l'opportunità di un miglioramento dell'adesione ai principi e alle raccomandazioni del Codice riguardanti la nomina e la <u>successione degli amministratori</u>, che permangono tra le principali aree di miglioramento della governance delle società quotate, si invitano le società a proprietà non concentrata a esaminare adeguatamente le raccomandazioni ad esse rivolte. Al riguardo, si ricorda che per tali società il Codice non solo raccomanda al consiglio di amministrazione uscente di esprimere, in vista del suo rinnovo, l'orientamento sulla sua <u>composizione ottimale</u>, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione, ma declina tale responsabilità anche nella fase successiva della presentazione delle liste da parte del consiglio uscente e/o degli azionisti. In particolare, si invitano i consigli di amministrazione delle società "non concentrate" a richiedere a chi presenti una lista che contenga un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere di fornire adeguata informativa (nella documentazione presentata per il deposito della lista) circa la rispondenza della lista stessa all'orientamento espresso dal consiglio uscente e di indicare il proprio candidato alla carica di Presidente.</p>	<p><i>3.3.2. Valutazione e orientamento del consiglio uscente sulla sua composizione ottimale</i> Come specificato nel commento all'art. 1 del Codice, nell'ambito della <i>board evaluation</i> il consiglio dovrebbe verificare che siano adeguatamente rappresentate in consiglio oltre alle diverse componenti (esecutiva, non esecutiva, indipendente) anche le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, degli amministratori, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica. Il <i>criterio applicativo</i> 1.C.1. lett. h) del Codice raccomanda inoltre al consiglio di amministrazione uscente di esprimere, tenuto conto degli esiti della <i>board evaluation</i>, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna. L'espressione di tali orientamenti è riscontrabile circa nella metà delle società che hanno operato il rinnovo nel 2021. Il livello di adesione in merito agli orientamenti del consiglio uscente sulla sua composizione ottimale risulta ancora basso e sostanzialmente allineato ai dati censiti negli anni precedenti; in ogni caso è osservabile un miglioramento del grado di adesione a questa raccomandazione rispetto al 2017 e al 2016, quando l'orientamento è stato espresso rispettivamente da un terzo e un quarto dei consigli prossimi al rinnovo. Nell'ottica di una maggiore proporzionalità il nuovo Codice raccomanda l'elaborazione di tali orientamenti alle sole società con assetti proprietari maggiormente diffusi (i.e. società "a proprietà non concentrata").</p> <p><i>3.3.3. Piani di successione</i> Il <i>criterio applicativo</i> 5.C.2. del Codice raccomanda al consiglio di amministrazione di valutare se adottare un piano per la successione degli amministratori esecutivi e di fornire informazioni in merito nella relazione sul governo societario. Dalle relazioni sul governo societario risulta che il 92% delle società ha valutato se adottare un piano per la successione degli amministratori esecutivi, mentre soltanto il 33% delle società ha deciso anche di elaborarlo. L'effettiva adozione di uno o più piani di successione continua, comunque, a migliorare nel tempo, e appare sostanzialmente raddoppiata rispetto a cinque anni fa (68 nel 2021 rispetto a 29 nel 2016). La previsione di un piano di successione è fortemente condizionata dalle dimensioni della società ed è più frequente in quelle a più elevata capitalizzazione: ciò avviene nel 79% delle società del FTSE MIB a fronte del 34% nelle Mid Cap e al 19% nelle Small Cap. Un elemento che è stato peraltro colto dal nuovo Codice che limita tale raccomandazione alle sole società "grandi" nelle quali, il consiglio di</p>	<p>3.8 Piani di successione In data 1 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine, ha approvato la Policy per il Piano di successione e il Piano di successione, che si applicano ai ruoli di vertice dell'Esecutivo della Banca (Amministratore Delegato/Direttore Generale ed eventuale Vice Direttore Generale) e che si è ritenuto opportuno estendere anche al Dirigente Preposto ai documenti contabili.</p>	<p>3.8 Piani di successione In data 1° ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine, ha approvato la Policy per il Piano di successione e il Piano di successione, che si applicano ai ruoli di vertice dell'Esecutivo della Banca (Amministratore Delegato/Direttore Generale ed eventuale Vice Direttore Generale) e che si è ritenuto opportuno estendere anche al Dirigente Preposto ai documenti contabili. In data 27 gennaio 2021 è stato parimenti approvato un aggiornamento del Piano esteso alla figura del Presidente in conformità al citato 35° aggiornamento della Circolare n. 285.</p> <p>3.6. Autovalutazione Il Consiglio di Amministrazione ha a suo tempo approvato il Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi, al fine di disciplinare il relativo processo in conformità a quanto previsto dalla citata Circolare n. 285, individuando in particolare le metodologie da utilizzare (basate principalmente sulla compilazione di un apposito questionario da parte di ciascun Consigliere, nonché sullo svolgimento di un'apposita intervista, eventualmente anche in forma scritta, complementare alla compilazione del questionario) e i profili oggetto di analisi - a livello aggregato - riguardo alla composizione (professionalità, indipendenza, ecc.) nonché al funzionamento (prassi operative, flussi informativi, ecc.) del Consiglio e dei Comitati costituiti al suo interno. Detto Regolamento è stato oggetto di revisione in data 8 febbraio 2018 e da ultimo in data 3 agosto 2021, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento preventivo del Comitato Nomine nella procedura di selezione della società di consulenza incaricata di supportare il processo di autovalutazione.</p> <p>La metodologia di valutazione (la cui applicazione viene opportunamente differenziata nel corso del mandato triennale del Consiglio) è basata su modelli aggiornati alla luce delle "best practices" del settore bancario. Il ricorso ad un consulente e lo svolgimento dell'intervista in forma orale a cura dello stesso sono previsti almeno ogni 3 anni.. Per il processo di autovalutazione relativo all'esercizio 2020, il relativo incarico è stato affidato alla società di consulenza Crisci&Partners, ad esito di una procedura di selezione condotta con il coinvolgimento del Comitato Nomine (delibera consiliare del 16 dicembre 2021). Si precisa che detta società di consulenza, che gli Organi considerano particolarmente autorevole e indipendente in virtù della specifica "expertise" riconosciuta nel sistema bancario, non</p>

ANALISI RACCOMANDAZIONI DEL COMITATO DELLA CORPORATE GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO 2022 - ALLEGATO "C" RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE

	<p>amministrazione definisce, con il supporto del comitato nomine, un piano per la successione del CEO e degli amministratori esecutivi che individui almeno le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata della carica. Questa delimitazione, oltre a cogliere l'esigenza delle piccole società quotate a una maggiore proporzionalità nella definizione delle <i>best practice</i>, è funzionale a stimolare le società "grandi" (categoria che comprende non solo le società del FTSE MIB ma anche alcune Mid Cap) ad elaborare un piano almeno per i casi di cessazione anticipata dalla carica del CEO e degli altri amministratori esecutivi. Nel 2021, infatti, soltanto poco più della metà (55%) delle società "grandi" ha definito un piano per la successione del CEO e degli amministratori esecutivi.</p> <p>Quanto al fattore settoriale, le società soggette alla vigilanza prudenziale, molte delle quali sostanzialmente obbligate ad adottare un piano, registrano un grado di <i>compliance</i> superiore alla media e in maggiore crescita: un piano è previsto infatti dal 75% delle società finanziarie rispetto al 28% delle non finanziarie.</p>		<p>ha finora ricevuto altri incarichi nell'ambito del Gruppo Banco Desio.</p> <p>Il suddetto Regolamento di Autovalutazione individua tra i soggetti incaricati dell'attività prodromica all'assunzione della delibera di autovalutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nominare, a cui è attribuito un ruolo consultivo in conformità alla citata Circolare n. 285.</p> <p><i>NB: Il tema della composizione ottimale ("profilo teorico" viene trattato solo nell'anno del rinnovo.</i></p>
--	---	--	---

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 6 Quanto alla parità di genere, si ricorda che il nuovo Codice raccomanda espressamente a tutte le società quotate che vi aderiscono di adottare misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione. Al riguardo il Comitato, pur osservando una crescente attenzione su questi temi, invita le società a curare una adeguata informazione nella relazione sul governo societario circa la concreta individuazione e applicazione di tali misure.</p>	<p>Per quanto riguarda l'area del funzionamento e della professionalità del <i>board</i>, debolezze applicative riguardano tutte le raccomandazioni del Codice considerate, con la sola eccezione della partecipazione dei dirigenti alle riunioni del <i>board</i> che trova piena applicazione nel 75% delle società. Le aree più critiche, dove il grado di adesione è quasi sempre inferiore al 50%, riguardano invece i piani di successione, l'informativa pre-consiliare e l'autovalutazione che sono state oggetto di rafforzamenti mirati e proporzionali nella stesura del nuovo Codice. In particolare, si rileva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'assenza di piani di successione nel 67% delle società, la cui istituzione, benché non richiesta espressamente dal Codice, è stata ripetutamente raccomandata dal Comitato per le società di maggiori dimensioni; - l'efficacia e la tempestività dell'informazione fornita prima delle riunioni del <i>board</i>, che risulta insoddisfacente nel 58% delle società, soprattutto per la ancora frequente previsione di generiche derogabilità ai termini di preavviso per motivi di riservatezza; - l'adeguatezza del processo di autovalutazione del <i>board</i>, che in circa la metà delle società quotate non prevede adeguati meccanismi che assicurino che il <i>board</i>, o sue specifiche componenti, sovrintendano al suo svolgimento.; - l'orientamento del consiglio uscente sulla sua composizione ottimale che, sebbene in lieve e costante crescita, appare ancora assente in circa la metà delle società con consigli in rinnovo nel 2021. <p>Il Codice di autodisciplina raccomanda ai consigli di amministrazione di effettuare, almeno annualmente, l'autovalutazione del consiglio e dei propri comitati ed esprimere <i>Comitato per la Corporate Governance Relazione annuale 2021</i> all'esito della stessa, in vista del rinnovo del consiglio, gli orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna.</p> <p>Le informazioni fornite nelle relazioni sul governo societario su questo tema riportano un quadro sostanzialmente stabile nel tempo: anche quest'anno la maggior parte delle società</p>	<p>Politiche di diversità</p> <p>L'art. 10 del Decreto ha introdotto l'obbligo di aggiungere nella presente Relazione "una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche."</p> <p>A tal proposito, le prassi adottate dal Gruppo Banco Desio sono coerenti, oltre che con le citate disposizioni di legge in materia di quote di genere, con le Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli Organi Sociali che prevedono "un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale". Tale aspetto, afferente in modo specifico agli ambiti di competenza del Comitato Nomine, è tra l'altro oggetto di analisi nell'ambito processo di autovalutazione di cui al precedente paragrafo 3.6, tenendo conto della complessità operativa e dimensionale della realtà aziendale. Le suddette prassi sono state formalizzate in un'apposita policy che, anche in coerenza con le indicazioni del Comitato italiano per la Corporate Governance⁵, è stata adottata con delibera consiliare del 28 febbraio 2019, tenendo conto delle citate Guidelines EBA/ESMA in vigore dal 30 giugno 2018. La materia viene trattata in connessione con le più ampie attività progettuali avviate in ambito "Corporate Social Responsibility" ("CSR") in relazione alla DNF di cui sopra⁶. In tale ambito, è stata altresì adottata in data 16 gennaio 2020 una Policy "People, Diversity e Inclusion", che si applica a tutte le società del Gruppo Banco Desio e si rivolge a tutti i dipendenti delle stesse con l'obiettivo di:</p>	<p>(7.2) Dichiarazione Non Finanziaria (Bilancio di Sostenibilità)</p> <p>Politiche di diversità</p> <p>L'art. 10 del Decreto ha introdotto l'obbligo di aggiungere nella presente Relazione "una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche."</p> <p>A tal proposito, le prassi adottate dal Gruppo Banco Desio sono coerenti, oltre che con le citate disposizioni di legge in materia di quote di genere, con le Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli Organi Sociali che prevedono "un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale". Tale aspetto, afferente in modo specifico agli ambiti di competenza del Comitato Nomine, è tra l'altro oggetto di analisi nell'ambito processo di autovalutazione di cui al precedente paragrafo 3.6, tenendo conto della complessità operativa e dimensionale della realtà aziendale. Le suddette prassi sono state formalizzate in un'apposita policy che, anche in coerenza con le indicazioni del Comitato italiano per la Corporate Governance, è stata adottata con delibera consiliare del 28 febbraio 2019, tenendo conto delle citate Guidelines EBA/ESMA in vigore dal 30 giugno 2018, e aggiornata nel corso del 2021⁷. La materia viene trattata in connessione con le più ampie attività progettuali avviate in ambito "Corporate Social Responsibility" ("CSR") in relazione alla DNF di cui sopra. In tale ambito, è stata altresì adottata in data 16 gennaio 2020 una Policy "People, Diversity e Inclusion", che si applica a tutte le società del Gruppo Banco Desio e si rivolge a tutti i dipendenti delle stesse con l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta,

⁵ Rapporto annuale sull'attuazione del Codice di Autodisciplina – Dicembre 2017 (pag. 25-26)

⁶ Si precisa che la policy di diversità si è applicata a decorrere dai rinnovi degli Organi sociali delle società del Gruppo scaduti con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 (non è ricaduto, pertanto, nel perimetro della policy il rinnovo del Collegio Sindacale di Fides SpA scaduto con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018).

⁷ La Policy, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal CdA in data 3 agosto 2021, definisce la situazione in cui le caratteristiche dei candidati all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, quali l'età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire una varietà di visioni all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La Policy si applica a tutti gli Organi sociali del Gruppo Banco Desio (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) secondo il principio di proporzionalità indicato dagli Orientamenti EBA in materia. L'applicazione agli intermediari finanziari appartenenti al Gruppo, iscritti all'albo di cui all'art. 106 del Testo Unico in materia Bancaria ("TUB"), avviene su base volontaria.

Per le Società non quotate del Gruppo (escluse le "società veicolo" e le società strumentali come definite dalle Disposizioni di Vigilanza), cioè, attualmente, per Fides, si stabilisce ora che almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione appartenga al genere meno rappresentato. Parimenti, si stabilisce che almeno un componente effettivo del Collegio Sindacale appartenga al genere meno rappresentato. In caso di cessazione del componente effettivo di tale genere e in assenza di un componente supplente dello stesso genere che possa subentrare, si provvederà a ripristinare la presenza del genere meno rappresentato alla prima Assemblea utile ai sensi di legge.

	<p>(pari all'83% del totale) ha comunicato di avere condotto l'attività di autovalutazione del consiglio di amministrazione.</p> <p>(...) si osserva come il tema dell'adeguatezza dell'informativa pre-consiliare, con particolare riferimento sia alla tempestività sia alla fruibilità della documentazione fornita al consiglio, continui ad emergere tra le aree di miglioramento sollevate dagli stessi consiglieri e riportate negli esiti del processo di autovalutazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta, associativa o individuale nonché qualsiasi forma di violenza o molestia; • garantire e promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto che permetta l'opportunità di sviluppare il talento di ogni individuo, consentendo l'espressione del potenziale di tutti, libero da stereotipi e pregiudizi, per apprezzare pienamente la diversità e l'unicità di ciascuno; • perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità; • garantire l'accesso a un percorso professionale e di sviluppo di carriera che si basi sul rispetto delle pari opportunità e sulla non discriminazione; • assicurare che tutti i dipendenti adottino una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori del Gruppo. <p>Nel corso del 2019 il Banco Desio ha aderito alla Carta ABI sulle pari opportunità denominata "Donne in Banca".</p>	<p>associativa o individuale nonché qualsiasi forma di violenza o molestia;</p> <ul style="list-style-type: none"> - garantire e promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto che permetta l'opportunità di sviluppare il talento di ogni individuo, consentendo l'espressione del potenziale di tutti, libero da stereotipi e pregiudizi, per apprezzare pienamente la diversità e l'unicità di ciascuno; - perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità; - garantire l'accesso a un percorso professionale e di sviluppo di carriera che si basi sul rispetto delle pari opportunità e sulla non discriminazione; - assicurare che tutti i dipendenti adottino una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori del Gruppo. <p>Nel corso del 2019 il Banco Desio ha aderito alla Carta ABI sulle pari opportunità denominata "Donne in Banca".</p> <p>3.6 Autovalutazione</p> <p>Per il processo di autovalutazione relativo all'esercizio 2020, il relativo incarico è stato affidato alla società di consulenza Crisci&Partners, ad esito di una procedura di selezione condotta con il coinvolgimento del Comitato Nomine (delibera consiliare del 16 dicembre 2021). Si precisa che detta società di consulenza, che gli Organi considerano particolarmente autorevole e indipendente in virtù della specifica "expertise" riconosciuta nel sistema bancario, non ha finora ricevuto altri incarichi nell'ambito del Gruppo Banco Desio.</p> <p>Una sintesi delle risultanze del processo di autovalutazione, approvate dal Consiglio previo parere del Comitato Nomine, sarà acclusa alla presente Relazione (Allegato B) a seguito della delibera consiliare che si prevede di assumere il 22 marzo 2022. Si precisa che tale tempistica è dettata dalla maggiore ampiezza e profondità del processo stesso rispetto agli anni precedenti.</p>
--	--	---	--

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2021
<p>RACCOMANDAZIONE 7 Rispetto alle politiche di remunerazione, il Comitato, oltre a ribadire l'opportunità di un miglioramento delle politiche nella definizione di regole chiare e misurabili per l'erogazione della componente variabile e delle eventuali indennità di fine carica, raccomanda di considerare adeguatamente la coerenza dei parametri individuati per la remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'attività di impresa e il perseguimento del successo sostenibile, valutando, se del caso, la previsione di parametri non finanziari. Con particolare riferimento ai parametri di remunerazione legati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali, il Comitato raccomanda alle società di curare che tali parametri siano predeterminati e misurabili.</p>	<p>Nell'area delle politiche di remunerazione un grado di applicazione molto elevato è rilevabile nella previsione di una remunerazione variabile per gli amministratori esecutivi nella previsione di un tetto a questa componente e nel legare la remunerazione variabile a obiettivi di medi-lungo periodo. Elevata e in crescita rispetto al 2019 è anche la previsione di clausole di claw-back e di obiettivi di performance per la remunerazione variabile legati a obiettivi legati alle strategie delle società, ulteriori rispetto a quelli di profittabilità. La remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei componenti dell'organo di controllo mostra una graduale tendenza verso una maggiore valorizzazione della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dal loro incarico.</p> <p>Quanto alle remunerazioni, con l'inserimento dell'obiettivo del 'successo sostenibile' il Codice ha posto particolare attenzione anche alla sua integrazione nelle politiche di remunerazione degli amministratori, degli organi di controllo e del top management chiarendo come queste debbano essere "funzionali al perseguimento del successo sostenibile della società". A tal fine, il Codice evidenzia non tanto la necessità di prevedere parametri di riferimento legati ad aspetti ambientali e sociali, bensì raccomanda alle società di definire gli obiettivi di performance delle componenti variabili avendo cura che essi siano "coerenti con gli obiettivi strategici della società e (...) finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari". Tali aspetti sono oggetto di approfondimento della presente Relazione¹⁶ e saranno oggetto di ulteriori approfondimenti anche negli anni successivi.</p>	<p>Si rinvia al primo "box" e alla Relazione sulla Remunerazione e i Compensi (che fornisce in merito ampia ad approfondita illustrazione)</p>	<p>3.4 Attribuzioni</p> <p>Ai sensi della normativa pro tempore vigente e della procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla società in ottemperanza a tale normativa, a) le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ovvero di minore rilevanza rientranti nella competenza consiliare, incluse le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza in presenza di parere contrario del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e b) la proposta di autorizzazione assembleare al compimento delle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza in presenza di parere contrario del predetto Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ai fini dell'adozione delle deliberazioni dell'Assemblea.</p> <p>(7.2) Dichiarazione Non Finanziaria (Bilancio di Sostenibilità)</p> <p>La Policy, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal CdA in data 3 agosto 2021, definisce la situazione in cui le caratteristiche dei candidati all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, quali l'età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire una varietà di visioni all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.</p> <p>La Policy si applica a tutti gli Organi sociali del Gruppo Banco Desio (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) secondo il principio di proporzionalità indicato dagli Orientamenti EBA in materia. L'applicazione agli intermediari finanziari appartenenti al Gruppo, iscritti all'albo di cui all'art. 106 del Testo Unico in materia Bancaria ("TUB"), avviene su base volontaria.</p> <p>Per le Società non quotate del Gruppo (escluse le "società veicolo" e le società strumentali come definite dalle Disposizioni di Vigilanza), cioè, attualmente, per Fides, si stabilisce ora che almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione appartenga al genere meno rappresentato. Parimenti, si stabilisce che almeno un componente effettivo del Collegio Sindacale appartenga al genere meno rappresentato. In caso di cessazione del componente effettivo di tale genere e in assenza di un componente supplente dello stesso genere che possa subentrare, si provvederà a ripristinare la presenza del genere meno rappresentato alla prima Assemblea utile ai sensi di legge.</p>

**ALL. D - TAVOLA DI RAFFRONTO RACCOMANDAZIONI NUOVO CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE E DISPOSIZIONI DI VIGILANZA
AI FINI DEL RECEPIMENTO IN BANCO DESIO**

	NUOVO CODICE DI AUTODISCIPLINA	DISPOSIZIONI DI VIGILANZA (CIRCOLARE 285)	COMMENTI - OPZIONI/INTERVENTI
Tema	Società non Grandi	BANCHE	
	Controllate	MAGGIORI/QUOTATE	
Quota indipendenti	Almeno due	Almeno un quarto	La quota di almeno un quarto prevista da Banca d'Italia è già indicata nello Statuto. Attualmente tale quota minima è pari a 3 e gli indipendenti in carica sono 5. Non sono quindi necessari interventi.
Riunione degli indipendenti	non raccomandato	non previsto	Il Regolamento Interno Organi Aziendali prevede che gli indipendenti si riuniscano almeno una volta l'anno in occasione dell'esame della Relazione Annuale sul Governo Societario. Il Consiglio di Amministrazione ha optato per il mantenimento di tale previsione.
LID su richiesta indipendenti	non raccomandato	non previsto	I presupposti per la nomina di un LID (Lead Independent Director) sono già stati considerati non ricorrenti sotto il Codice previgente. Tali presupposti sono invariati. Non sono quindi stati necessari interventi.
Orientamento numero massimo incarichi	non raccomandato	previsto specificamente ai sensi della CRDIV per le significant, altrimenti genericamente come disponibilità di tempo ¹	Il Regolamento Interno prevede già un numero massimo di incarichi che si ritiene coerente con le normativa di vigilanza. Non sono quindi stati necessari interventi.
Istituzione del Comitato Nomine	Possibilità di attribuire funzioni al board	previsto	Prevale la disciplina inderogabile del Comitato Nomine stabilita dalla Banca d'Italia per le "banche di maggiori dimensioni" (tra cui rientrano di default le banche quotate). Non sono quindi stati necessari interventi.

¹ Tuttavia, il Regolamento MEF n. 169/2020 (c.d. "Fit&Proper") ha esteso i limiti della CRD4 a tutte le "banche di maggiori dimensioni o complessità operativa" (significant o less significant).

**ALL. D - TAVOLA DI RAFFRONTO RACCOMANDAZIONI NUOVO CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE E DISPOSIZIONI DI VIGILANZA
AI FINI DEL RECEPIMENTO IN BANCO DESIO**

Istituzione del Comitato Controllo e Rischi	Possibilità di attribuire funzioni al <i>board</i>	previsto	Prevale la disciplina inderogabile del Comitato Rischi (per il Banco "Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità") stabilita dalla Banca d'Italia per le "banche di maggiori dimensioni". Non sono quindi stati necessari interventi.
Autovalutazione	Triennale	Annuale: con questionari e interviste; con un consulente almeno ogni 3 anni	Prevale la disciplina inderogabile del processo di autovalutazione stabilita dalla Banca d'Italia per le "banche di maggiori dimensioni". Non sono quindi stati necessari interventi.
Orientamenti composizione ottimale del <i>board</i>	non raccomandato	previsto	Prevale attualmente la disciplina inderogabile del "profilo teorico" stabilita dalla Banca d'Italia per le "banche di maggiori dimensioni". Non sono quindi stati necessari interventi.
Piano di successione	non raccomandato	previsto	Prevale la disciplina inderogabile del piano di successione per i vertici dell'esecutivo e per il presidente stabilita dalla Banca d'Italia per le "banche di maggiori dimensioni". Non sono quindi stati necessari interventi.

TABELLA 1.1: STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALLA DATA DI CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Consiglio di amministrazione													
Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (*)	In carica da	In carica fino a	Lista (presentatori) (**)	Lista (M/m) (***)	Esec.	Non-esec.	Indip. Codice	Indip. TUF	N. altri incarichi (****)	Partecipazione (*****)
Presidente	Stefano Lado	1960	23.04.1993	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	No	No	-	22/22
Amministratore delegato	Alessandro Decio	1966	23.04.2020	23.04.2020	2023	Azionista	M	Si	No	No	No	1	22/22
Amministratore	Agostino Gavazzi	1945	05.05.1983	23.04.2020	2023	Azionista	M	Si	No	No	No	-	22/22
Amministratore	Tito Gavazzi	1976	29.04.2014	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	No	No	-	22/22
Amministratore	Gerolamo Gavazzi	1943	04.10.2021	04.10.2021	2023	Azionista	M	Si	No	No	No	-	6/7
Amministratore	Graziella Bologna	1954	29.04.2014	23.04.2020	2023	Azionista	M	Si	No	No	No	-	22/22
Amministratore	Cristina Finocchi Mahne	1965	30.05.2013	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	Si	Si	3	20/22
Amministratore	Valentina Maria Carla Casella	1979	28.03.2019	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	Si	Si	2	22/22
Amministratore	Ulrico Dragoni	1947	23.04.2020	23.04.2020	2023	Azionista	m	No	Si	Si	Si	-	21/22
Amministratore	Giulia Pusterla	1960	23.04.2020	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	Si	Si	6	21/22
Amministratore	Laura Tulli	1980	23.04.2020	23.04.2020	2023	Azionista	M	No	Si	Si	Si	-	21/22
-----AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO -----													
Vice Presidente	Tommaso Cartone	1942	19.06.2012	23.04.2020	16.12.2021	Azionista	M	No	Si	No	No	-	18/21
Amministratore	Egidio Gavazzi	1937	28.04.2008	23.04.2020	19.06.2021	Azionista	M	Si	No	No	No	-	10/10

Indicare il numero di riunioni svolte durante l'Esercizio: 22

Indicare il quorum richiesto per la presentazione delle liste da parte delle minoranze per l'elezione di uno o più membri (ex art. 147-ter TUF): 2,5%

NOTE

I simboli di seguito indicati devono essere inseriti nella colonna "Carica":

• Questo simbolo indica l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

o Questo simbolo indica il Lead Independent Director (LID).

(*) Per data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'Emittente.

(**) In questa colonna è indicato se la lista da cui è stato tratto ciascun amministratore è stata presentata da azionisti (indicando "Azionisti") ovvero dal CdA (indicando "CdA").

(***) In questa colonna è indicato se la lista da cui è stato tratto ciascun amministratore è "di maggioranza" (indicando "M"), oppure "di minoranza" (indicando "m").

(****) In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

(*****) In questa colonna è indicata la partecipazione degli amministratori alle riunioni del CdA (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).

TABELLA 1.2: STRUTTURA DEI COMITATI CONSILIARI ALLA DATA DI CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

C.d.A.		Comitato Esecutivo		Comitato OPC		Comitato Controllo e Rischi		Comitato Remunerazioni		Comitato Nomine		Altro comitato		Altro comitato	
Carica/Qualifica	Componenti	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)
Presidente	Stefano Lado									5/5	M				
Amministratore esecutivo	Agostino Gavazzi	14/14	P												
Amministratore delegato Amministratore esecutivo	Alessandro Decio	14/14	M												
Amministratore esecutivo	Gerolamo Gavazzi	4/5	M												
Amministratore esecutivo	Graziella Bologna	14/14	M												
Amministratore indipendente da Codice	Giulia Pusterla			4/4	P	15/15	M								
Amministratore indipendente da Codice	Valentina Maria Carla Casella			3/4	M			8/8	P						
Amministratore indipendente da Codice	Ulrico Dragoni			4/4	M			8/8	M						
Amministratore indipendente da Codice	Cristina Finocchi Mahne					15/15	P			5/5	P				
Amministratore non esecutivo	Tito Gavazzi					15/15	M								
Amministratore indipendente da Codice	Laura Tulli							8/8	M	5/5	M				
-----AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO -----															
Amministratore esecutivo	Egidio Gavazzi	5/5	M												
N. riunioni svolte durante l'Esercizio:		14		4		15		8		5					
NOTE															
(*) In questa colonna è indicata la partecipazione degli amministratori alle riunioni dei comitati (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).															
(**) In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del comitato: "P": presidente; "M": membro.															

TABELLA 2: STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE ALLA DATA DI CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Collegio sindacale									
Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (*)	In carica da	In carica fino a	Lista (M/m) (**)	Indip. Codice	Partecipazione alle riunioni del Collegio (***)	N. altri incarichi (****)
Presidente	BARCAROLI EMILIANO	1972	23.04.2020	23.04.2020	2023	m	Si	49/53 (di cui n. 20 in funzione di ODV 231)	15
Sindaco effettivo	ANGHILERI RODOLFO	1948	30.04.2002	30.04.2002	2023	M	Si	49/53 (di cui n. 20 in funzione di ODV 231)	5
Sindaco effettivo	CHIARUTTINI STEFANIA	1962	23.04.2020	23.04.2020	2023	M	Si	48/53 (di cui n. 19 in funzione di ODV 231)	4
Sindaco supplente	ANTONINI STEFANO	1960	23.04.2020	23.04.2020	2023	m	Si	===	N/A
Sindaco supplente	CELLI MASSIMO	1965	23.04.2020	23.04.2020	2023	M	Si	===	N/A
Sindaco supplente	RE SILVIA	1962	23.04.2020	23.04.2020	2023	M	Si	===	N/A
-----SINDACI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO -----									
	Cognome Nome								

Indicare il numero di riunioni svolte durante l'Esercizio:

Indicare il *quorum* richiesto per la presentazione delle liste da parte delle minoranze per l'elezione di uno o più membri (ex art. 148 TUF):

NOTE

(*) Per data di prima nomina di ciascun sindaco si intende la data in cui il sindaco è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel collegio sindacale dell'Emittente.

(**) In questa colonna è indicato se la lista da cui è stato tratto ciascun sindaco è "di maggioranza" (indicando "M"), oppure "di minoranza" (indicando "m").

(***) In questa colonna è indicata la partecipazione dei sindaci alle riunioni del collegio sindacale (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).

(****) In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato ai sensi dell'art. 148-bis TUF e delle relative disposizioni di attuazione contenute nel Regolamento Emittenti Consob. L'elenco completo degli incarichi è pubblicato dalla Consob sul proprio sito internet ai sensi dell'art. 144-quinquiesdecies del Regolamento Emittenti Consob.

TABELLA 3 - PRINCIPALI CARICHE RICOPERTE DAGLI ESPONENTI DI BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA SPA AL 31 DICEMBRE 2021

Nome e Cognome	Cariche ricoperte nella Capogruppo Banco di Desio e della Brianza SpA	Cariche ricoperte nella controllante Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado Sapa	Cariche ricoperte in società controllate - collegate - partecipate - altre società quotate - altre società vigilate (Banche, SIM, SGR, finanziarie, ecc.) italiane					
			Controllate		Collegate/Partecipate		Altre	
			Società	Cariche	Società	Cariche	Società	Cariche
Stefano Lado	Presidente CdA Membro CN	Amministratore (Accomandatario)					Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi	Consigliere e Membro del Comitato di Gestione.
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale Membro CE		Fides SpA	Consigliere			Telepass SpA* (Gruppo Atlantia)	Consigliere e Presidente Comitato Risorse Umane e Remunerazione. Membro del CCRS
Graziella Bologna	Consigliere Membro CE							
Valentina Casella	Consigliere Presidente CR Membro COPC						Italmobiliare SpA Arnoldo Mondadori Editore SpA	Consigliere Consigliere
Ulrico Dragoni	Consigliere Membro CR Membro COPC							
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere Presidente CCRS Membro CN***						Trevi-Finanziaria Industriale SpA (Trevi Group) Do Value SpA Fondo UrbeRetail, Generali Real Estate Sgr	Consigliere, membro del CCRS e del CNR Consigliere Presidente Comitato Consultivo
Agostino Gavazzi	Consigliere Presidente CE	Presidente (Accomandatario)						
Gerolamo Gavazzi **	Consigliere Membro CE							
Tito Gavazzi	Consigliere Membro CCRS	Amministratore (Accomandatario)	Fides SpA	Consigliere				
Giulia Pusterla	Consigliere Presidente COPC Membro CCRS						Tod's SpA Risanamento SpA Gepafin SpA MTS SpA Geasar SpA Be Cause Sicaf SpA	Presidente CS. Consigliere, Presidente del CCR, membro del CR e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Presidente CS Sindaco Effettivo Sindaco Effettivo Presidente CS

Laura Tulli	Consigliere Presidente CN*** Membro CR							
Emiliano Barcaroli	Presidente CS							
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo	Presidente Collegio Sindacale	Fides SpA	Sindaco Effettivo				
Stefania Chiaruttini	Sindaco Effettivo					United Ventures SGR, United Ventures One SpA, Sicaf Euveca Fiera Milano SpA, Illimity SGR	Presidente CS Consigliere Indipendente Consigliere	
Stefano Antonini	Sindaco Supplente							
Massimo Celli	Sindaco Supplente							
Silvia Re	Sindaco Supplente							

Note: CDA: Consiglio di Amministrazione CE: Comitato Esecutivo CCRS: Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità COPC: Comitato Operazioni Parti Correlate e Soggetti Collegati CS: Collegio Sindacale CN: Comitato Nomine e CR: Comitato Remunerazione

* Società non quotata controllata da Atlantia SpA (quotata)

** Nominato dall'Assemblea Ordinaria del 4 ottobre 2021 in sostituzione di un Consigliere deceduto (Egidio Gavazzi)

*** Laura Tulli è Presidente del CN dal 31 gennaio 2022 a seguito della rinuncia alla carica da parte di Cristina Finocchi Mahne (per adeguamento alle nuove disposizioni sul governo societario)

TABELLA 4 - SINTESI SULL'ADESIONE ALLE SINGOLE DISPOSIZIONI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETA' QUOTATE (EDIZIONE 2020)

Lo schema riepiloga lo stato di adesione alle disposizioni del Codice in vigore dal 1° gennaio 2021, in coerenza con il Format di Relazione indicato da Borsa Italiana e adottato dal Banco Desio
Le informazioni sono fornite anche ai sensi dell'art. 123-bis del TUF

Argomento	SI/NO	Sintesi delle motivazioni dell'eventuale scostamento dalle raccomandazioni del Codice (o rinvio alla Relazione nonché altre annotazioni)
CONFORMITA' / COMPLIANCE		
Indicare se è stato adottato il Codice di CG (Edizione 2020)	SI	In data 19 novembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha peraltro deliberato l'adozione integrale del nuovo Codice vigente dal 1° gennaio 2021: i) nel perimetro delle raccomandazioni applicabili alle società "non grandi" e "a proprietà concentrata"; ii) nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza applicabili alle banche quotate in quanto equiparate alle "banche di maggiori dimensioni" ai sensi della Circolare n. 285, a far data dal 1° gennaio 2021, fatto salvo che le raccomandazioni relative ai criteri d'indipendenza saranno applicate contestualmente ai requisiti d'indipendenza di cui al Regolamento del MEF ex art. 26 TUB al fine di assicurare la coerenza dell'impianto.
Indicare se il Banco o sue controllate aventi rilevanza strategica sono soggetti a disposizioni di legge non italiane che influenzano la struttura di governance del Banco	NO	Vedasi anche paragrafo 2 della Relazione
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
Indicare se il CdA ha definito criteri generali sul numero massimo di incarichi in altre società compatibile con la carica di amministratore del Banco	SI	Vedasi anche paragrafo 3 della Relazione
Indicare se al CdA sono riservati l'esame e l'approvazione: . dei piani strategici del Banco Desio e del Gruppo . del sistema di governo societario del Banco Desio . della struttura del gruppo	SI SI SI	
Indicare se il CdA ha valutato l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, del Banco e delle società controllate, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e alla gestione dei conflitti di interesse	SI	Vedansi anche paragrafi 5 e 7 della Relazione Si evidenzia che il ruolo di AISCI è assorbito da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal rinnovo degli Organi Sociali del 23 aprile 2020. La figura dell'Amministratore Delegato coincide con quella del Direttore Generale (come precisato anche da disposizione statutaria).
Indicare se il CdA ha determinato, esaminate le proposte/pareri del Comitato Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dell'Amministratore Delegato [se nominato], del Presidente e del Vice Presidente, nonché la suddivisione del compenso globale stabilito dall'Assemblea	SI	Vedasi anche paragrafo 6 della Relazione
Indicare se il CdA ha valutato il generale andamento della gestione, tenendo conto dell'informativa periodica degli Organi/Soggetti delegati, nonché confrontando i risultati conseguiti con quelli programmati	SI	Vedasi anche paragrafo 4 della Relazione
Indicare se al CdA sono riservati l'esame e l'approvazione preventiva delle operazioni del Banco Desio e delle controllate, che abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale, o finanziario	SI	Vedasi anche paragrafo 3 della Relazione
Indicare se al CdA sono riservati l'esame e l'approvazione preventiva delle operazioni con parti correlate e/o in cui uno o più amministratori siano portatori di interesse per conto proprio o di terzi	SI	Alcune tipologie di operazioni con parti correlate (operazioni ordinarie diverse da quelle disciplinate dall'art. 136 TUB) possono essere delegate nei limiti previsti dall'apposita Procedura
Indicare se il CdA ha stabilito criteri generali per individuare le operazioni (anche con parti correlate) che abbiano un significativo rilievo strategico, economico, finanziario e patrimoniale	SI	Si tratta principalmente delle operazioni straordinarie (aumenti di capitale, conferimenti/cessioni di rami d'azienda, fusioni/scissioni) nonché di operazioni su partecipazioni, immobili e dipendenze
Indicare se il CdA ha effettuato una valutazione sulla dimensione, composizione e funzionamento del CdA stesso e dei suoi Comitati	SI	Tale valutazione viene effettuata annualmente (a conclusione di un processo di autovalutazione condotto con una metodologia basata principalmente sull'elaborazione delle risposte dei Consiglieri ad un apposito questionario e delle conseguenti interviste)

Indicare se l'Assemblea ha autorizzato deroghe al divieto di concorrenza ex art. 2390 c.c	NO	
ORGANI DELEGATI		Vedasi anche paragrafo 4 della Relazione
Indicare se uno o più consiglieri hanno ricevuto deleghe gestionali	SI	In data 23 aprile 2020, in occasione del rinnovo degli Organi Sociali, è stato nominato un nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale (Organo con funzione di gestione ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza)
Indicare se il Presidente del CdA: . ha ricevuto deleghe operative . riveste un ruolo specifico nell'elaborazione delle strategie aziendali . è il principale responsabile della gestione . è l'azionista di controllo del Banco Desio	NO NO NO NO	Il Presidente è esponente della società che controlla il Banco Desio
Indicare se è stato costituito un Comitato Esecutivo al quale il CdA ha delegato poteri	SI	Si precisa che quale Organo con funzioni di gestione, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha poteri di autonomia entro limiti di importo inferiori a quelli del Comitato Esecutivo.
Indicare se gli Organi/Soggetti delegati hanno riferito al CdA circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe conferite	SI	La rendicontazione sull'esercizio delle deleghe avviene nell'ambito di quanto previsto dal Regolamento dei Flussi informativi per gli Organi sociali
ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI		Vedasi anche paragrafo 4 della Relazione
Indicare se in CdA vi sono amministratori da considerarsi esecutivi perché: . ricoprono la carica di Amministratore Delegato o di Presidente Esecutivo in società controllate dall'Emittente aventi rilevanza strategica . ricoprono incarichi direttivi nel Banco Desio o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella controllante e l'incarico riguarda il Banco Desio . sono membri del Comitato Esecutivo e per frequenza delle riunioni e oggetto delle materie trattate, sono sistematicamente coinvolti nella gestione corrente del Banco Desio	NO NO SI	
AMMINISTRATORI INDIPENDENTI		Vedasi anche paragrafo 3 della Relazione
Indicare se il CdA: . ha valutato nella prima occasione utile dopo la loro nomina i requisiti di indipendenza in capo agli amministratori non esecutivi . ha valutato nell'esercizio la permanenza dei requisiti di indipendenza . nelle valutazioni ha applicato tutti i criteri di indipendenza previsti dal Codice	SI SI SI	Vedasi nota primo "box"
Indicare se il Collegio Sindacale ha verificato la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal CdA per valutare i requisiti di indipendenza	SI	
Indicare se gli amministratori indipendenti si sono riuniti nel corso dell'esercizio in assenza degli altri Amministratori	SI	N. 1 riunione nel corso del 2021 dedicata all'esame della Relazione e delle questioni connesse. La previsione che gli Amministratori Indipendenti si riuniscano almeno una volta l'anno in assenza degli altri Amministratori è stata mantenuta, sebbene non più contemplata nel caso del Banco Desio dal Codice di CG.
INFORMAZIONE SOCIETARIA		Vedasi anche paragrafo 8 della Relazione
Indicare se il CdA ha approvato una procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni societari, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate	SI	La procedura in argomento è stata aggiornata nel corso del 2017 al fine di recepire le Linee Guida della Consob in materia di informazioni privilegiate di nuova emanazione e nel corso del 2020 per apportare ulteriori miglioramenti procedurali.
Indicare se sono state intraprese iniziative per accrescere la conoscenza da parte degli amministratori circa la realtà e le dinamiche aziendali	SI	
COMITATI INTERNI AL CDA		Vedasi anche paragrafi 6 e 4 della Relazione
Indicare se è stato costituito un Comitato che svolge le funzioni di due o più comitati previsti dal Codice	NO	
Indicare se sono stati costituiti Comitati diversi da quelli previsti dal Codice	SI	Comitato Esecutivo - Comitato Operazioni Parti Correlate e Soggetti Collegati (comitato consultivo previsto dalla normativa Consob/Banca d'Italia e costituito da 3 Amministratori Indipendenti) oltre ad alcuni comitati c.d. "gestionali" esterni al C.d.A. a livello di funzioni aziendali.

COMITATO NOMINE		Vedasi anche paragrafo 6 della Relazione
Indicare se il CdA ha valutato se istituire al proprio interno un Comitato Nomine	SI	
Indicare se il Comitato è composto da almeno 3 amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti	SI	Il CN, rinnovato con l'Assemblea del 23 aprile 2020, è composto da n. 2 amministratori indipendenti, tra cui il Presidente, nonché da n. 1 Amministratore non esecutivo
Indicare se le riunioni del Comitato sono state verbalizzate	SI	
Indicare se al Comitato è stato assegnato un budget di spesa per la propria attività	SI	Euro 25.000 annui fino al 2021 elevati a 30.000 dal 2022
Indicare se al Comitato Nomine sono attribuite le seguenti funzioni:		L'attività consultiva del Comitato si svolge di prassi con il rilascio di pareri preventivi alla sottoposizione al Consiglio delle proposte di delibera/informativa
. formulare pareri al CdA in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso e in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, nonché in merito all'applicazione dei limiti al cumulo degli incarichi e del divieto di concorrenza/"interlocking"	SI	Il Comitato Nomine è coinvolto anche nell'iter di autovalutazione del C.d.A. e di definizione del "profilo teorico" anche ai fini del rinnovo delle cariche
. proporre al CdA i candidati nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti	SI	
. indicare i candidati alla carica di amministratore indipendente da sottoporre all'assemblea	NA	Non applicabile in quanto tale adempimento è assorbito dalle disposizioni statutarie sul voto di lista
. supportare il CdA nella nomina/revoca degli altri esponenti, nonché nella designazione degli esponenti nelle società controllate ed eventualmente collegate e/o partecipate di rilevanza strategica	SI	
COMITATO REMUNERAZIONE		Vedasi anche paragrafo 6 della Relazione
Indicare se il CdA ha istituito al proprio interno un Comitato Remunerazione	SI	
Indicare se il Comitato è composto da almeno 3 amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti	SI	Il CR, rinnovato con l'Assemblea del 23 aprile 2020, è composto interamente da amministratori indipendenti
Indicare se gli amministratori si devono astenere dal partecipare alle riunioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione	SI	L'attività consultiva del Comitato si svolge di prassi con il rilascio di pareri preventivi alla sottoposizione al Consiglio delle proposte di delibera/informativa
Indicare se al Comitato Remunerazione sono attribuite le seguenti ulteriori funzioni:		
. presentare al CdA proposte per la definizione delle politiche per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	SI	
. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della suddetta politica, avvalendosi al riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato [se nominato], e formulare al Consiglio proposte in materia	SI	
. formulare al CdA proposte per il riparto del compenso globale stabilito dall'Assemblea, nonché sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA stesso verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance	SI	
Indicare se le riunioni del Comitato sono state verbalizzate	SI	

Indicare se nello svolgimento dei propri compiti il Comitato ha la possibilità di accedere ad informazioni e funzioni aziendali, nonché di avvalersi di consulenti esterni (verificando preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio)	SI	
Indicare se al Comitato è stato assegnato un budget di spesa per la propria attività	SI	Euro 25.000 annui fino al 2021 elevati a 30.000 dal 2022
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI		Vedasi anche paragrafo 6 della presente Relazione, nonché "Relazione sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo" redatta anche ai sensi dell'art. 123-ter t.u.f.
Indicare se una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato [se nominato], del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è legata a specifici risultati/obiettivi	SI	La figura dell'Amministratore Delegato coincide con quella del Direttore Generale (vedasi sopra)
Indicare se a favore dei soggetti sopra indicati sono previsti piani di incentivazione a base azionaria	NO	
Indicare se la remunerazione degli amministratori non esecutivi è legata in misura significativa ai risultati economici del Banco Desio	NO	
Indicare se a favore degli amministratori non esecutivi sono previsti piani di incentivazione a base azionaria	NO	
Indicare se sono stati stipulati accordi tra il Banco e gli amministratori, che prevedono indennità in caso di dimissioni, revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di OPA	NO	
COMITATO CONTROLLO E RISCHI		Vedasi anche paragrafo 7 della Relazione
Indicare se il CdA ha istituito al proprio interno un Comitato Controllo e Rischi	SI	Dal 26 marzo 2020 il CdA ha approvato la ridenominazione di tale Comitato in Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
Indicare se il Comitato è composto da almeno 3 Amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti	SI	Il CCRS, rinnovato con l'Assemblea del 23 aprile 2020, è composto da n. 2 Amministratori indipendenti (tra cui il Presidente) e n. 1 Amministratore non esecutivo
Indicare se almeno un componente il Comitato possiede un'esperienza specifica in materia contabile e finanziaria, valutata adeguata dal CdA	SI	
Indicare se al Comitato sono attribuite le seguenti ulteriori funzioni:		
. fornire al Consiglio un parere preventivo per l'espletamento dei compiti a quest'ultimo affidati dalla normativa di vigilanza in materia di controllo interno e di gestione dei rischi	SI	
. valutare, unitamente al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, sentiti il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato	SI	Le attività consultive del Comitato inerenti il processo di revisione contabile si svolgono di prassi nell'ambito di riunioni congiunte con la società di revisione promosse nell'esercizio delle proprie funzioni dal Collegio Sindacale (con il quale nelle società con modello di governance tradizionale si identifica il c.d. "comitato per il controllo interno e la revisione contabile" ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010 in materia di revisione legale dei conti.
. esprimere, anche su richiesta dell'Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi (AISCI), pareri su specifici aspetti inerenti l'identificazione dei principali rischi aziendali	SI	Il ruolo di AISCI è assorbito come detto da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal 23 aprile 2020.
. esaminare le relazioni periodiche, aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione di internal audit	SI	

. chiedere alla funzione di internal audit - ove se ne ravvisi l'esigenza - lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale	SI	
. monitorare l'autonomia, l'adeguatezza l'efficacia e l'efficienza della funzione di internal audit	SI	
. riferire al CdA, almeno semestralmente in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	SI	
Indicare se alle riunioni del Comitato ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale o un sindaco effettivo	SI	
Indicare se le riunioni del Comitato sono state verbalizzate	SI	
Indicare se nello svolgimento dei propri compiti il Comitato ha avuto la possibilità di accedere ad informazioni e funzioni aziendali, nonché avvalersi di consulenti esterni	SI	
Indicare se al Comitato è stato assegnato un budget di spesa per la propria attività	SI	Euro 50.000 annui
SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI		Vedasi anche paragrafo 7 della Relazione
Indicare se il CdA ha definito le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, in modo che i principali rischi afferenti il Banco Desio e il Gruppo siano identificati, misurati, gestiti e monitorati, ai fini della sana e prudente gestione	SI	
Indicare se il CdA ha valutato l'adeguatezza, l'efficacia ed il funzionamento del sistema dei controlli interni	SI	Tale valutazione viene di norma effettuata in occasione dell'approvazione della reportistica periodica del CCRS e delle funzioni di revisione interna, compliance e risk management, nonché convalida interna e antiriciclaggio. Rileva a tal fine anche la reportistica presentata da altre funzioni quali il Dirigente Preposto ai documenti contabili societari e il DPO (Data Protection Officer).
Indicare se il CdA ha individuato un Amministratore incaricato del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi (AISCI)	SI	Il ruolo di AISCI è assorbito come detto da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal 23 aprile 2020.
Indicare se l'AISCI:		Idem
. ha curato l'identificazione dei principali rischi aziendali della Banca e del Gruppo e li ha sottoposti all'esame del CdA	SI	
. ha eseguito le linee guida del CdA, provvedendo alla progettazione, realizzazione e gestione del sistema dei controlli interni, verificandone costantemente l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza	SI	
. si è occupato dell'adattamento di tale sistema alla dinamica delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare	SI	
. ha proposto al CdA la nomina, la revoca e la remunerazione del preposto al controllo interno	SI	
Indicare se il CdA ha nominato uno o più soggetti incaricati di verificare che il sistema dei controlli interni sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante	SI	Si tratta principalmente del responsabile della funzione di revisione interna, che riporta direttamente al CdA
Indicare se il preposto ai controlli interni è gerarchicamente svincolato da responsabilità di qualsiasi area operativa	SI	
Indicare se il preposto ai controlli interni ha:		
. avuto accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico	SI	
. riferito del proprio operato al Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale e all'Amministratore Delegato [se nominato] ovvero all'AISCI	SI	
Indicare se il Banco Desio ha istituito una funzione di <i>Internal Auditing</i> e se il preposto si identifica con il responsabile della funzione	SI	
Indicare se il Banco Desio e le società controllate hanno adottato il Modello Organizzativo ai sensi D.Lgs. N. 231/2001	SI	

Indicare se esistono sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria, anche consolidata	SI	Tali sistemi sono ora estesi anche all'informativa non finanziaria ex D.Lgs. 254/2016. Il CCRS svolge tra l'altro compiti di supervisione specifici anche in tale materia (fatti salvi i compiti di controllo del Collegio Sindacale)
CONFLITTI D'INTERESSE - OBBLIGAZIONI DEGLI ESPONENTI - OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE		Vedasi anche paragrafo 5 della Relazione
Indicare se il CdA ha stabilito una procedura per l'approvazione e l'esecuzione delle operazioni con parti correlate	SI	Il COPC, rinnovato con l'Assemblea del 23 aprile 2020, è composto interamente da amministratori indipendenti
Indicare se il CdA ha definito operazioni o criteri per individuare operazioni che devono essere approvate dal CdA previo parere del Comitato Controllo e Rischi e/o esperti indipendenti	SI	E' previsto il parere del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità in caso di "Operazioni di Maggior Rilievo" (c.d. "O.M.R.") ex Circ. 263 Banca d'Italia
Indicare se il CdA ha adottato soluzioni operative idonee ad agevolare l'individuazione e una adeguata gestione delle situazioni in cui un Esponente sia portatore di un interesse per conto proprio o di terzi	SI	
COLLEGIO SINDACALE		Vedasi anche paragrafo 9 della Relazione
Indicare se il Collegio Sindacale . ha valutato nella prima occasione utile dopo la loro nomina i requisiti di indipendenza in capo agli amministratori	SI	
. ha valutato nell'esercizio la permanenza dei requisiti di indipendenza	SI	
. nelle valutazioni ha applicato tutti i criteri di indipendenza previsti dal Codice	SI	Vedasi nota primo "box"
Indicare se ai sindaci vengono applicate le medesime disposizioni applicate agli amministratori per le operazioni sulle quali abbiano un interesse diretto o indiretto	SI	
Indicare se il Collegio Sindacale ha vigilato sull'indipendenza della società di revisione, verificando la natura e l'entità di eventuali servizi extra resi dalla stessa (o dalla sua rete)	SI	
Indicare se il Collegio Sindacale nella propria attività si è coordinato con la Direzione Revisione Interna e con il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità	SI	
RAPPORTI CON GLI AZIONISTI		
Indicare se il Banco Desio ha istituito un'apposita sezione del sito internet dedicata alle informazioni di rilievo per gli azionisti	SI	
Indicare se è stato nominato un <i>investor relator</i>	SI	Giorgio Besana - Cell. 331/6754649 - Email: giorgio.besana@bancodesio.it
Indicare se è stata valutata la costituzione di una struttura aziendale incaricata di gestire i rapporti con gli azionisti	SI	Le diverse attività inerenti tali rapporti fanno capo all'Investor Relator e all'Area Affari Societari (che fa parte della Direzione Amministrazione e Affari Generali, in staff all'Amministratore Delegato e Direttore Generale), fatto salvo quanto previsto dalla Shareholders' Engagement Policy in capo al Presidente.
ASSEMBLEE		Vedasi anche paragrafo 10 della Relazione
Indicare se ai fini dell'intervento in Assemblea lo statuto prevede la comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 2370 comma 2 c.c.	NO	
Indicare se le azioni per quali sia richiesta la comunicazione per l'intervento in assemblea restano vincolate sino a quando l'assemblea non si è tenuta	NO	
Indicare se sono state intraprese iniziative per agevolare l'intervento in assemblea e il diritto di voto (Es. voto per corrispondenza, voto telematico, videoconferenze)	NO	L'esercizio del diritto di voto in sala assemblee avviene comunque con modalità elettroniche tramite un sistema c.d. di "televoter" (fatti salvi i casi di ricorso esclusivo a un Rappresentante Designato durante l'emergenza Covid-19)
Indicare se è stato adottato un Regolamento Assembleare	SI	Il Regolamento Assembleare, così come lo Statuto, sono oggetto di pubblicazione nel sito internet www.bancodesio.it alla pagina dedicata al "governo societario"
Indicare se il CdA ha riferito all'Assemblea sull'attività svolta e programmata e si è adoperato per assicurare agli azionisti adeguata informativa perché possano assumere con cognizione di causa le decisioni di competenza assembleare	SI	Tale informativa avviene nei modi di legge
Indicare se nel corso dell'esercizio si sono verificate variazioni significative nella capitalizzazione di mercato del Banco Desio o nella compagine sociale	NO	
Indicare se il CdA ha valutato l'opportunità di proporre modifiche statutarie sui quorum per l'esercizio delle azioni e dei diritti a tutela delle minoranze	NO	La compagine sociale ed il flottante sono tali da non giustificare quorum più bassi di quelli di legge

ULTERIORI PRATICHE DI GOVERNO SOCIETARIO		
Indicare se il Banco Desio applica ulteriori pratiche di governo societario al di là degli obblighi di legge o regolamentari	SI	Il Banco Desio adotta un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le funzioni di Organismo di Vigilanza in materia sono svolte dal Collegio Sindacale (vedasi Paragrafo 7 della Relazione)
CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO		
Indicare se si sono verificati cambiamenti nella struttura di corporate governance a far data dalla chiusura dell'esercizio 2021	NO	