

**RELAZIONE ANNUALE
SUL
GOVERNO SOCIETARIO
E SUGLI ASSETTI PROPRIETARI
DEL GRUPPO
AI SENSI DELL'ART. 123-BIS T.U.F.
ESERCIZIO 2020**

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

(CdA 25 FEBBRAIO 2021)

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	8
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	133
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	233
4.1 Lineamenti generali	
4.2 Presidente - Comitato Esecutivo - AISCI - Direttore Generale	
4.3 Comitati tecnico/operativi	
5 - CONFLITTI D'INTERESSE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE, SOGGETTI CONNESSI (CONGIUNTAMENTE DEFINITI COME "SOGGETTI COLLEGATI") E ART. 136 TUB.....	27
6 - MECCANISMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE E COMITATO REMUNERAZIONE.....	299
6.BIS - COMITATO NOMINE	31
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	33
8 - INFORMAZIONE SOCIETARIA.....	437
9 - COLLEGIO SINDACALE.....	489
10 - RAPPORTI CON GLI AZIONISTI – FUNZIONAMENTO DELL'ASSEMBLEA.....	50
11 - AZIONI DI RISPARMIO - ASSEMBLEA SPECIALE - RAPPRESENTANTE COMUNE	53
12 - SOCIETA' DI REVISIONE	54
13 - CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO.....	54
14 - CONSIDERAZIONI SULLA LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE.....	54
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.

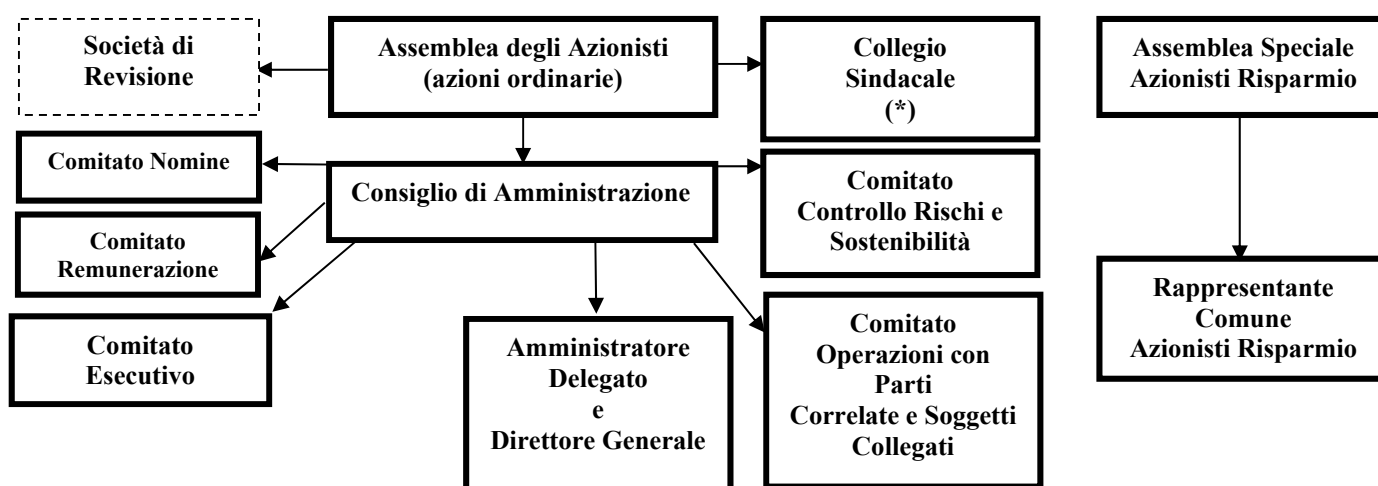
Autorità di Vigilanza: la Banca d'Italia e la Consob.

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 2020 **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 è rappresentato dal seguente schema³:



(*) 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:

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 della seduta consiliare post assembleare del 23 aprile 2020, è stato nominato un Amministratore Delegato, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale.

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.

- 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. Entrambi i Regolamenti sono stati da ultimo aggiornati nel corso del 2020.

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 dei Flussi Informativi Organi Aziendali**, da ultimo aggiornato nel corso del 2020;
3. **Regolamento di Coordinamento dei Controlli e dei flussi informativi della Capogruppo** (vedasi successivo paragrafo 7) da ultimo aggiornato nel corso del 2020;
4. **Regolamento dei Poteri Delegati**, da ultimo aggiornato nel corso del 2020, 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 2020, 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) da ultimo aggiornato nel corso del 2018; detto Regolamento verrà aggiornato nel corso del 2021 a seguito 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** da ultimo aggiornata nel corso del 2017, 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);

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.

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 Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di cui al successivo paragrafo 2.2⁷ (per brevità “il Codice di Autodisciplina”)⁸.

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

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 Codice di Autodisciplina delle Società Quotate – Borsa Italiana – Edizione 2011 (aggiornamento 2018)

⁸ Si fa riferimento all’Edizione 2018 del Codice di Autodisciplina attualmente in vigore. Si precisa che 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. **Le società che adottano il nuovo Codice lo applicano a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.**

- 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 Autodisciplina come recepito nel Regolamento Interno⁹. Tale valutazione è allegata alla Relazione stessa (Allegato A);
 - 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 Vigilanza¹⁰

Il modello di governo societario di 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. Statuto

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

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

⁹ In conformità al Codice di Autodisciplina vigente fino al 31 dicembre 2020, 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, per i quali si rimanda alle note 23 e 24).

¹⁰ Le Disposizioni a cui si fa riferimento sono contenute nella citata Circolare n. 285.

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"

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 Autodisciplina 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.

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 complementarità 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 detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione strategica¹³. 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

¹² Legge c.d. “Golfo-Mosca”

¹³ 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.

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 dall'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. Ove non diversamente specificato, le informazioni di seguito elencate si riferiscono alle Banche del Gruppo.

Si precisa che 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 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 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 e di risparmio alla data del 18 febbraio 2021 risulta pari a circa Euro 362 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, è compostoda un totale di n. 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). Le azioni ordinarie, quotate dal 1995 al MTA, 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.

Le azioni di risparmio non convertibili, emesse in sede di aumento del capitale sociale e quotate al MTA nel 1999, hanno le seguenti caratteristiche particolari, definite dalla normativa speciale (art. 145 del TUF) e dallo Statuto: sono prive del diritto di voto nelle assemblee ordinarie e straordinarie; possono essere al portatore, salvo quelle eventualmente detenute dagli Esponenti; non sono convertibili, in via facoltativa, in azioni ordinarie; godono di un privilegio nella ripartizione dell'utile di esercizio, che in ogni caso non deve essere mai inferiore al 7% del loro valore nominale; in caso di liquidazione della società, hanno la prelazione nel rimborso del capitale per l'intero loro valore nominale; in caso di esclusione dalle negoziazioni delle azioni ordinarie o di risparmio, le stesse azioni di risparmio si trasformano automaticamente in azioni con diritto di voto limitato alle delibere dell'Assemblea Straordinaria, fermi i privilegi patrimoniali di cui sopra. Per l'organizzazione della categoria si rimanda al successivo paragrafo 11.

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 5¹⁴%** risultano i seguenti alla data del 31.12.2020:

- quanto al capitale rappresentato da complessive n. 122.745.289 azioni ordinarie:

- Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.A.p.A.	50,44%
(partecipazione di controllo)	
- Avocetta S.p.A.	8,20%
- Lado Stefano¹⁵ (di cui 5,61% tramite Vega Finanziaria SpA)	7,53%

¹⁴ 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%.

¹⁵ 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%)

Totale **66,17%**

- quanto al capitale rappresentato da complessive n. 13.202.000 azioni di risparmio:

- Brianza Unione di Luigi Gavazzi e Stefano Lado S.A.p.A.	44,69%
- Avocetta S.p.A.	10,62%
- Lado Stefano (di cui 4,33% tramite Vega Finanziaria SpA)	5,94%
- Averla Srl	5,60%

Totale **66,85%**

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 stesso.

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

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 membri¹⁶, 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

¹⁶ In data 6 aprile 2017 l'Assemblea Straordinaria ha deliberato l'incremento da 11 a 12 di tale numero massimo

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.

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 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 fino al 31 dicembre 2020 è reperibile all'indirizzo web di seguito riportato: www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2018clean.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"; 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.

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 2020.

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

Banco Desio e della Brianza SpA Banca capogruppo

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

Desio OBG Srl Società veicolo per l'emissione di Obbligazioni Bancarie Garantite ("Covered Bond") controllata direttamente (60%)

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 controllo¹⁷.

¹⁷ 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.

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 2020. Per la relativa evoluzione si rinvia al successivo paragrafo 13. Per le informazioni 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 composto da n. 12 amministratori, è stato nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2020, con il meccanismo del voto di lista di cui al precedente paragrafo 2.1.1) 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.

In base alla normativa speciale di riferimento per le banche con azioni quotate¹⁸, gli amministratori devono possedere, pena decadenza dalla carica, specifici requisiti di onorabilità e di professionalità; in particolare sotto il profilo della professionalità è richiesta un'esperienza almeno triennale in almeno una delle seguenti attività: amministrazione, controllo o direttive in imprese; attività professionali in materie attinenti al settore bancario, finanziario, assicurativo o funzionali all'attività della banca; insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche; funzioni amministrative o dirigenziali pubbliche con attinenza al settore creditizio o che comportino la gestione di risorse economico-finanziarie. Per la carica di Presidente l'esperienza suddetta deve essere almeno quinquennale; per le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale è richiesta una specifica competenza nelle materie attinenti il settore creditizio, maturata in posizioni di adeguata responsabilità per almeno cinque anni. La verifica dei requisiti degli Esponenti ai sensi del D.M. n. 161/1998 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. e col parere del Collegio Sindacale (previa apposita verifica da parte del Collegio stesso¹⁹), per ogni singolo esponente, con l'astensione dell'interessato, sulla base di idonea documentazione prodotta

¹⁸ 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 quale, sentita la Banca d'Italia, 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, che si rammenta erano state poste in consultazione nel corso del 2017, si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore e cioè al 30 dicembre 2020. Il Comitato Nomine ha svolto fin da allora un monitoraggio dell'iter di emanazione.

¹⁹ Per l'apposita verifica del Collegio Sindacale in tema di requisiti degli Amministratori e dei Sindaci stessi, vedasi anche successivo paragrafo 9

dagli Esponenti stessi (esempio: certificati, attestazioni, curricula vitae, dichiarazioni sostitutive di atto notorio o di certificazione, dichiarazioni rese da imprese/enti di provenienza, ecc.). Tale procedura sarà parzialmente modificata con il c.d. “Fit&Proper Assessment” introdotto dal citato D.M. n. 169/2020. 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 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. A seguito dell’emanazione del nuovo D.M. di cui sopra è prevista, nel corso del 2021, l’adozione di una Policy di Fit&Proper contestualmente agli aggiornamenti normativi derivanti dall’adozione del nuovo Codice di Autodisciplina.

3.2 Amministratori Indipendenti

Dei n. 12 Amministratori del Banco Desio in carica, 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 di Autodisciplina²⁰. La valutazione dell’indipendenza è oggetto di delibera del C.d.A. e di apposita verifica da parte del Collegio Sindacale, 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 di Autodisciplina) 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)²¹ |
| - 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, 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 ai fini della verifica dell’indipendenza.

²⁰ In conformità alla citata Circolare n. 285, anche i requisiti di indipendenza del Codice di Autodisciplina adottati da Banco Desio sono riportati, in aggiunta a quelli stabiliti dal TUF, nello Statuto, così come viene indicato nello Statuto stesso il numero minimo di Amministratori Indipendenti in misura pari a 1/4 (il numero effettivo di 5 risulta quindi attualmente superiore al numero minimo di 3)

²¹ Giulia Pusterla ha ricoperto la carica di Sindaco Effettivo dal 2014 e di Presidente del Collegio Sindacale dal 2017 al 2020.

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)²². Detti Amministratori si sono riuniti in data ... febbraio 2021, 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 risultanze del processo di autovalutazione di cui al successivo par. 3.6.) è acclusa alla presente Relazione **(Allegato A)**²³

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 2020 si sono tenute in totale 16 sedute²⁴, per la maggior parte programmate ad inizio anno; per il 2021 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 di Autodisciplina, 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.

²² 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".

²³ La previsione che gli Amministratori Indipendenti si riuniscano almeno una volta l'anno in assenza degli altri Amministratori è stata per ora mantenuta, sebbene non più contemplata nel caso del Banco Desio dal nuovo Codice di Autodisciplina, in quanto la Banca d'Italia ha posto in consultazione in data 24 dicembre 2020 modifiche alla Circolare n. 285 che introducono la stessa previsione per tutte le banche: "la proposta prevede l'obbligo per le banche di dotarsi di un regolamento interno per definire le modalità con cui favorire il confronto tra gli amministratori indipendenti e richiede che, in ogni caso, gli stessi si riuniscano, in assenza degli altri amministratori, con cadenza periodica – almeno annuale – per confrontarsi sui temi di interesse. La misura è volta a rafforzare il coordinamento tra gli amministratori indipendenti presenti nel board e, in questo modo, l'efficacia del loro ruolo".

²⁴ La durata media delle riunioni del CdA è stata di circa 2 ore e 55 minuti (anche in virtù degli interventi di razionalizzazione posti in essere). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

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. 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". 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.

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 degli indirizzi che incidono sulla gestione generale degli affari dell'azienda e del gruppo e, in tale ambito, le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche nonché i piani industriali e finanziari, 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;
- l'emanazione e la modifica dei principali regolamenti interni, ad eccezione delle modifiche di mero adeguamento a disposizioni della normativa vigente o a delibere assembleari e consiliari già assunte ed efficaci;
- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di dipendenze o rappresentanze;
- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di beni immobili diversi da quelli concessi in locazione finanziaria nell'esercizio della propria attività istituzionale;
- l'acquisizione e cessione di partecipazioni che comportino variazioni del gruppo bancario o comunque l'assunzione o cessione di partecipazioni strategiche, di controllo, collegamento, o che comportino il superamento di soglie autorizzative secondo le disposizioni applicabili; il C.d.A. 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 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 del Direttore Generale, di Vice Direttori Generali e di Dirigenti e la determinazione dei poteri attribuiti agli stessi ed ai Quadri Direttivi;
- la nomina e la revoca dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno nonché del Dirigente Preposto 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, oltre alla nomina del Comitato Esecutivo, la nomina del Comitato Nomine, del Comitato Remunerazione, 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 e/o di coordinamento con determinazione dei relativi compiti;
- la nomina e la revoca dell'AISCI (ove non sia nominato un Amministratore Delegato), nonché la determinazione dei relativi compiti.

Inoltre, il Regolamento Interno attribuisce al C.d.A.:

- 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 banca²⁵, 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" nonché dell'informativa non finanziaria. 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'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;
- 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); tale figura è stata introdotta dal Regolamento UE 2016/679;
- l'approvazione del piano di risanamento aziendale (*recovery plan*);²⁶
- 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.

²⁵ Circ. 285, Parte I, IV.1.III. par. 2.2 lett. e)

²⁶ Disposizioni di Banca d'Italia in materia di piani di risanamento, settembre 2020, con cui è stato richiesto che il nuovo piano di risanamento fosse trasmesso all'Autorità di Vigilanza entro il 31 dicembre 2020 in forma ordinaria, in quanto, in base alla valutazione condotta dalla Banca d'Italia in sede di prima applicazione delle nuove disposizioni per l'applicazione del Regolamento Delegato UE 348/2019 della Commissione Europea, il Banco Desio (con riferimento al perimetro del Gruppo CRR Brianza Unione) ha ottenuto un punteggio superiore alla soglia massima prevista per ottenere la possibilità di redigere il piano di risanamento in forma semplificata.

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).

3.5 Nomina

Fermo restando quanto già illustrato al precedente paragrafo 2.1.I) e al precedente paragrafo 3.1, nell'ambito di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, il C.d.A. del Banco Desio ha, inoltre, stabilito, nel Regolamento Interno, i seguenti criteri generali relativi al cumulo degli incarichi degli amministratori²⁷: a) determinazione in 5 del numero di cariche di amministratore o di sindaco effettivo ricoperte in altre società quotate e/o società vigilate²⁸ (escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate 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"²⁹, 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

²⁷ 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)

²⁸ 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)

²⁹ Art. 36 c.d. "Decreto Salva Italia" convertito nella Legge n. 201/ 2011 e criteri applicativi di vigilanza del 20.4.2012.

dalle Autorità di Vigilanza³⁰, 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". 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, 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.

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. Nel caso di specie, essendosi adottata tale modalità lo scorso anno ed essendosi ora al primo anno del mandato consiliare, si è ritenuto di adottare una modalità che non prevede lo svolgimento di interviste e che prevede il supporto esterno di una società di consulenza (che assiste l'Area Affari Societari anche per altre attività) limitatamente alle seguenti attività operative: i) l'aggiornamento del "tool" a suo tempo fornito dalla medesima società; ii) la raccolta delle risposte; iii) l'elaborazione delle risultanze attraverso l'alimentazione del "tool". Le altre attività a supporto della valutazione del Consiglio - tra cui la finalizzazione della bozza di Relazione - sono quindi effettuate dall'Area Affari Societari sotto la supervisione del Presidente e con il coinvolgimento del Comitato Nomine.

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)**.

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:

³⁰ 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".

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	38 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	28 anni
Tommaso CARTONE - 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	9 anni
Alessandro DECIO - Amministratore Delegato e Direttore Generale - Componente del CE	Amministratore e Dirigente settore bancario	23/04/2020		1 anno
Egidio GAVAZZI - Consigliere - Consigliere Esecutivo (componente del CE)	Amministratore settore bancario	28/04/2008 28/04/2011		13 anni
Tito GAVAZZI - Consigliere Esecutivo (componente del CE) - Consigliere (componente del CCRS)	Amministratore settore bancario	29/04/2014 19/01/2021	18/01/2021	7 anni
Graziella BOLOGNA - Consigliere Esecutivo (componente del CE)	Amministratore settore bancario	29/04/2014		7 anni
Cristina FINOCCHI MAHNE - Consigliere Indipendente - Presidente del CN - Presidente del CCRS	Amministratore di Società Docente universitaria	30/05/2013 06/04/2017 23/04/2020		8 anni
Valentina CASELLA - Consigliere Indipendente - Componente del COPC - Presidente del CR	Amministratore di Società Avvocato	28/03/2019 23/04/2020		2 anni
Ulrico DRAGONI - Consigliere Indipendente	Amministratore di Società	23/04/2020		1 anno

- Componente del CR e del COPC				
Giulia PUSTERLA - Sindaco Effettivo - Presidente del Collegio Sindacale - Consigliere Indipendente - Presidente del COPC - Componente del CCRS	Amministratore e Sindaco di Società Dottore Commercialista	29/04/2020 27/04/2017 23/04/2020	26/04/2017 22/04/2020	7 anni
Laura TULLI - Consigliere Indipendente - Componente del CN e del CR	Amministratore di Società	23/04/2020		1 anno
ANZIANITA' DI CARICA MEDIA				10,16 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, l'anzianità di carica media risulta diminuita a 10,16 anni (-20% 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. 52 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 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 in ambito 'emergenza "Covid-19";
- sulla struttura e sul funzionamento del sistema di governo societario delle banche anche con riferimento al Codice di Autodisciplina;
- 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;
- sulle novità normative in materia di antiriciclaggio relativamente agli aspetti di vigilanza e penali;
- 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;
- 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);
- 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 transformation" 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.

Nel 2020 si sono tenute complessivamente n. 8 sessioni formative rivolte alla generalità degli Esponenti del Gruppo, rispetto alle n. 12 tenutesi nel 2019. La riduzione del numero è dovuta non solo all'emergenza "Covid-19" ma anche ad una razionalizzazione delle sessioni. In dettaglio, tali sessioni, che hanno avuto una durata totale di circa 12 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 2021, si prevede di svolgere un percorso formativo sostanzialmente analogo.

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.

4 - SISTEMA DELLE DELEGHE

Le informazioni di cui al presente paragrafo riflettono **(laddove non diversamente specificato) la situazione in essere al 31 dicembre 2020.**

4.1 Lineamenti generali

Tale sistema, disciplinato, a livello apicale, dallo Statuto e, più dettagliatamente, dal Regolamento Interno³¹, 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 in corso di formalizzazione con la prossima Assemblea - coincide con la figura dell'Amministratore Delegato - rappresenta il vertice della

³¹ 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.

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 utile³². 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 obblazioni 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.

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. Nel 2020 il Comitato Esecutivo si è riunito complessivamente in 13 occasioni³³.

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

³² Eventuali delibere d'urgenza vengono assunte dal Presidente su proposta vincolante dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

³³ La durata media delle riunioni del Comitato Esecutivo è stata di circa 40 minuti. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

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 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 Consiglieri Graziella Bologna, Agostino Gavazzi, Egidio Gavazzi, e Tito Gavazzi. 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 la 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 la nuova articolazione generale e la natura specifica di ciascuno dei predetti Comitati:

<i>Comitato di Direzione</i>	<i>Comitato Fidi e NPL</i>	<i>Comitato ALM</i>	<i>Comitato Performance</i>	<i>Comitato Prodotti</i>	<i>Comitato Rischi</i>
<i>consultivo</i>	<i>deliberativo</i>	<i>deliberativo</i>	<i>consultivo</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 descrizione delle funzioni (c.d. Funzionigramma)" da ultimo aggiornato complessivamente con delibera consiliare del 27 maggio 2020 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 all'Area Wealth Management.

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 - adottata ai sensi dell'art. 2391 bis c.c. e dell'art. 53 TUB - è caratterizzata 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 alla Procedura Interna ha dato esito negativo, fatte salve le revisioni che dovranno essere apportate 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 2020 (confermato anche per l'anno 2021). Nel 2020 non è stata ravvisata alcuna esigenza di utilizzo di tale budget.

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

Nel 2020, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, si è riunito 6 volte³⁴.

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)³⁵.
- Modifiche al Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate in recepimento della c.d. "Shareholder Rights Directive 2" - documento di consultazione³⁶, nonché modifiche alla Circolare n. 263 della Banca d'Italia in materia (informativa a cura dell'Area Affari Societari).

Il Comitato ha altresì promosso una sessione di "induction" per gli Amministratori e i Sindaci in merito alle modifiche di cui sopra tenutasi in data 5 novembre 2020 a cura di un primario studio legale.

³⁴ La durata media delle riunioni del COPC è stata di circa 35 minuti. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

³⁵ Flusso informativo introdotto dal Comitato insediatosi dopo il rinnovo delle cariche con l'Assemblea del 23 aprile 2020

³⁶ La Consob ha successivamente emanato con Delibera n. 21624/2020 le modifiche in discorso, la cui entrata in vigore è fissata per il 1° luglio 2021 con un periodo transitorio fino al 30 giugno 2021 per adeguare le procedure interne alle nuove disposizioni. Per completezza, si precisa che, in data 24 dicembre 2020, la Banca d'Italia è nuovamente intervenuta in argomento con un documento di consultazione che preannuncia l'obbligo per le banche di adeguarsi a quanto previsto dall'articolo 88, paragrafo 1, della CRD4 in materia di operazioni con parti correlate. Il rinvio diretto consentirà di assicurare il recepimento delle nuove previsioni della CRD5 in materia di operazioni con parti correlate, considerato che il dettato della norma europea è sufficientemente circostanziato. L'atto di emanazione preciserà solo 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. Il Comitato monitorerà come sempre il regolare adeguamento da parte della Banca alle normative emanate da entrambe le Autorità.

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 2020, si rinvia all'informativa di bilancio e segnatamente alla Parte H della Nota Integrativa.

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. 285³⁷.

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 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 –

³⁷ Si richiama, tra l'altro, il 25° aggiornamento della Circolare 285 emanato il 13 ottobre 2018, con il quale si realizza, 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. Si citano anche le Raccomandazioni emanate dalla BCE e dalla Banca d'Italia nell'ambito dell'emergenza "Covid-19". 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")

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.

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 2020, il Comitato Remunerazione si è riunito in complessive 9 occasioni (incluse alcune riunioni congiunte con il Comitato Nomine)³⁸.

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 2019
- Politiche di remunerazione (Relazione sulla Remunerazione e deliberazioni connesse)
- Nomine e remunerazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione
- Personale (proposte relative ad alcune posizioni della Capogruppo e di Fides);
- Budget review e correlata definizione del sistema premiante 2020

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 2020 (confermato anche per l'anno 2021). Nel 2020 tale budget è stato utilizzato per prestazioni di una primaria società di consulenza che ha svolto attività di "benchmarking" e di "induction" in materia.

Il Comitato ha infatti promosso una sessione di "induction" per gli Amministratori e i Sindaci tenutasi in data 11 giugno 2020 a cura di tale società di consulenza. La sessione ha approfondito i seguenti temi: sintesi del quadro regolamentare di riferimento: settore bancario ed emittenti quotati³⁹; calendario annuale del ciclo di remunerazione; scenario "Covid": i trend emergenti relativamente ai sistemi incentivanti per il 2020; sintesi della politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo in essere; un focus particolare è stato dedicato al ruolo del Comitato stesso anche in rapporto agli altri Organi e funzioni aziendali.

³⁸ La durata media delle riunioni del Comitato Remunerazione è stata di circa 45 minuti (oltre alle riunioni congiunte con il Comitato Nomine). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

³⁹ In data 31 ottobre 2019 la Consob aveva pubblicato un documento di consultazione nel quale si illustravano le proposte per la revisione, tra l'altro, della regolamentazione già adottata in materia di trasparenza delle remunerazioni, sempre in recepimento della già citata Shareholder Rights Directive 2. La Consob ha

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate in modo analitico su apposito libro 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"⁴⁰ come previsto dalla citata Circolare n. 285. All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

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 (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 Mahne – Presidente, Stefano Lado 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 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 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;

successivamente emanato con Delibera n. 21623/2020 le modifiche in discorso, che si applicano a partire dalle relazioni sulle remunerazioni da sottoporre al voto delle assemblee ordinarie da tenersi nel 2021 per l'approvazione bilanci relativi agli esercizi finanziari aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2020; nel caso del Banco si tratta quindi della prossima Assemblea

⁴⁰ Per "golden parachutes" si intendono i compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica

- 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 2020, il Comitato Nomine si è riunito in complessive 11 occasioni⁴¹ (di cui alcune in seduta congiunta con il Comitato Remunerazione).

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

Processo di Autovalutazione e profilo teorico per il rinnovo delle cariche sociali

In data 27 febbraio 2020 il Comitato ha esaminato approfonditamente l'esito del processo di autovalutazione degli Organi Consiliari relativi all'esercizio 2019), esprimendo parere favorevole alla sottoposizione al Consiglio di Amministrazione.

Sono stati esaminati i documenti predisposti a cura della società di consulenza Key2People, esprimendo considerazioni in particolare in merito al follow-up sulla precedente autovalutazione (esercizio 2018) e agli ambiti d'intervento individuati per il 2020, evidenziando tali aspetti nella Relazione di Autovalutazione sottoposta all'approvazione del Consiglio, da cui è derivato il profilo teorico per il rinnovo delle cariche sociali.

Si rammenta che tale autovalutazione si è conclusa con un giudizio sostanzialmente positivo di adeguatezza.

Si rammenta che, come già precisato in questa Relazione dello scorso anno, in tale ambito, il Comitato, nella riunione del 4 febbraio 2020, ha definito il profilo teorico della figura dell'Amministratore Delegato alla luce delle prime risultanze del processo di autovalutazione.

Piano di successione

Il Comitato ha svolto un'approfondita attività istruttoria in merito al piano di successione adottato dal Consiglio in data 1 ottobre 2020. Vedasi precedente paragrafo 3.8

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, continuando a monitorare l'emanazione del Regolamento del MEF ex art. 26 TUB da tempo in itinere.

Al Comitato Nomine è stato assegnato un autonomo budget di spesa annuo di Euro 25.000,00 per l'anno 2020 (confermato anche per l'anno 2021). Nel 2020 il budget assegnato è stato utilizzato per Euro 18.300,00 per le prestazioni della società di consulenza incaricata di fornire supporto esterno

⁴¹ La durata media delle riunioni del Comitato Nomine è stata di circa 1 ora e 5 minuti (oltre alle riunioni congiunte con il Comitato Remunerazione). Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

all'Area Affari Societari relativamente all'autovalutazione degli Organi. Vedasi anche precedente paragrafo 3.6.

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

Il Comitato ha continuato, come detto, a monitorare in modo particolare l'iter di emanazione del Regolamento attuativo dell'art. 26 TUB citato altresì al prec. par. 3.2 prendendo anche visione del parere rilasciato dal Consiglio di Stato al MEF prima dell'emanazione del provvedimento avvenuta in data 23 novembre 2020. Nella riunione del 23 febbraio 2021, il Comitato ha da ultimo effettuato, con il supporto dell'Area Affari Societari, un riesame del testo già analizzato in sede di consultazione, individuandone le principali modifiche anche in comparazione con gli altri provvedimenti di riferimento precedentemente emanati dall'EBA e dalla BCE. Vedasi anche nota in calce al precedente paragrafo 3.1.

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

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. 39/2010⁴² 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 Management⁴³, 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 di Autodisciplina. La Capogruppo svolge in outsourcing le Funzioni di internal audit, risk management, compliance e antiriciclaggio per Fides SpA.

⁴² 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

⁴³ 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 rischi⁴⁴ 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 parte finale 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 conoscenza⁴⁵

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 le proprie relazioni e fornire qualsivoglia dettaglio).

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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Il Codice di Autodisciplina precisa 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.

Nel corso del 2020 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 tematiche di sostenibilità, si è riunito in 16 occasioni⁴⁶, 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:

- Piano Industriale e Funding Plan
- Codice Etico
- Informativa non finanziaria infrannuale ("DNF")
- Temi di sostenibilità (vedasi oltre)
- Progetto di Bilancio, Relazione Finanziaria semestrale e Informative Finanziarie trimestrali
- Relazioni sull'attività del Dirigente Preposto
- Grandi Esposizioni, fondi propri e coefficienti
- Test d'impairment partecipazioni e avviamento
- Società di revisione: incarichi diversi dalla revisione legale e relativo monitoraggio
- Presidi di controllo sui rischi operativi e reputazionali
- Set up organizzativo delle funzioni di controllo interno
- Tableau de Bord delle funzioni di controllo interno
- Informative sul credito e sull'attuazione del Piano Operativo NPL
- Proposte di cessione crediti deteriorati
- Azioni di mitigazione del rischio sul portafoglio crediti
- Copertura collettiva rischi di credito in bonis
- Policy Creditizia
- Policy RAF
- Piano di risanamento
- Progetto AIRB
- Business Continuity
- Rischio informatico
- Trattamento dati ("data breach")
- Reclami e contenzioso passivo
- Trasparenza
- Accertamenti ispettivi: aggiornamento sullo stato di realizzazione degli interventi correttivi

Il Comitato ha riservato particolare attenzione alle tematiche connesse all'emergenza "Covid-19" ricevendo dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale informative ed aggiornamenti.

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

⁴⁶ La durata media delle riunioni del CCRS è stata di circa 2 ore e 45 minuti. Per maggiori dettagli vedasi Tabella 1

Finanziaria (DNF) 2020, con i relativi impatti sulle 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 una chiara convergenza che può essere sintetizzata nell'istanza di sostenibilità aziendale, intesa 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;
- una sostanziale conferma di adeguatezza dell'Action plan 2020;
- 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".

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 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 2020 (confermato anche per l'esercizio 2021). Nel 2020 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 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. Non sono pervenute al Presidente dell'OdV segnalazioni provenienti dal Sistema di Whistleblowing (vedasi oltre).

All'OdV 231 è attualmente assegnato un autonomo budget di spesa, che è stato di Euro 50.000,00 per l'esercizio 2020 (elevato per l'esercizio 2021 ad Euro 100.000,00 in previsione di un intervento complessivo di ristrutturazione del Modello). Una quota di Euro 25.000 è ad utilizzo promiscuo con il Collegio Sindacale per esigenze comuni. Nel corso dell'anno si è registrato un utilizzo complessivo del budget promiscuo per l'intero importo a fronte di attività di valutazione del sistema dei controlli interni condotte con il supporto di una qualificata società di consulenza tramite utilizzo di apposito "tool" informatico, nonché di altre attività svolte dalla medesima società a supporto del Collegio Sindacale.

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 bancaria⁴⁷, 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 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

⁴⁷ L'attività bancaria include anche gli ambiti "intermediari" ed "emittenti" disciplinati dalla normativa Consob (MIFID, MAR).

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.

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

Nel corso del 2020 sono pervenute al Responsabile del Sistema n. 2 segnalazioni Whistleblowing. Ad esito degli approfondimenti condotti, in un caso, vista l'infondatezza della segnalazione, si è ritenuto non assumere alcuna iniziativa in merito. Nel secondo caso si è provveduto ad effettuare, a cura della funzione di controllo interno preposta al presidio della materia specifica, le valutazioni di competenza rispetto ai soggetti e all'operatività posta in essere sui rapporti oggetto della segnalazione. Al riguardo la funzione competente ha adottato le misure ritenute opportune.

* * *

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.

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 nuovo 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.

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

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
Governance Strategico	Consiglio di Amministrazione	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). 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. 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. Approva la reportistica relativa ai temi di sostenibilità (tra cui la Dichiarazione Non Finanziaria).
	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ⁴⁸	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

⁴⁸ Il Comitato Controllo e Rischi ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 26 marzo 2020

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
		<p>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	" <i>Steering Committee</i> 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 ⁴⁹	<p>Coordina le funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate nell'implementazione delle linee di indirizzo strategiche e nel 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>

Politiche 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."

⁴⁹ L'Ufficio Bilancio e Controlli L.262 ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 19 novembre 2020

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 Governance⁵⁰, 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 sopra⁵¹. 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;
- 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.

⁵⁰ Rapporto annuale sull’attuazione del Codice di Autodisciplina – Dicembre 2017 (pag. 25-26)

⁵¹ 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).

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 e 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 2019/2115⁵².

⁵² Il Regolamento UE 2019/2115 prevede che, a partire dal 1° gennaio 2021, gli emittenti comunicano 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 (l’attuale previsione è 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 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 d'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 2020 sono state segnalate e pubblicate alcune operazioni di "internal dealing" (acquisti e vendite) su titoli azionari e obbligazionari per un controvalore assoluto pari rispettivamente a Euro 92 mila e a Euro 192 mila circa.

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 2020.

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 di Autodisciplina 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. La verifica dei requisiti è svolta con la procedura di “vigilanza” descritta per il C.d.A. e, in attuazione di una specifica raccomandazione del Codice di Autodisciplina, 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 di Autodisciplina (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 dello scorso anno e le considerazioni formulate in tale ambito sono confermate anche nella presente Relazione.

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 ricoprano 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 ⁵³.

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;

⁵³ 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.

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 2020 il Collegio Sindacale di 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.

Il Collegio Sindacale di Banco Desio, così come quello di Fides SpA, svolge, come detto, le funzioni di OdV 231. Nel 2020 i Sindaci del Banco Desio hanno tenuto complessivamente 52 (di cui 19 come OdV 231) tra riunioni collegiali, in taluni casi congiunte con altri Organi del Gruppo, ed accertamenti ispettivi presso la sede o le filiali. In presenza delle restrizioni dovute all'emergenza "Covid-19" le verifiche sulle filiali sono state effettuate a distanza. 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. 10 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'Assemblea del 23 aprile 2020 in virtù delle disposizioni specifiche per lo svolgimento delle riunioni societarie in presenza dell'emergenza "Covid-19".

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, incluse per quanto applicabile quelle dell'Assemblea Speciale degli Azionisti di Risparmio, 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 2020 si è tenuta un'unica sessione assembleare (ordinaria e straordinaria) dei possessori di Azioni Ordinarie del Banco Desio in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019, del rinnovo delle cariche sociali e dell'incarico della Società di Revisione di cui al successivo paragrafo 12 (23 aprile 2020).

Per l'Assemblea Speciale dei portatori di Azioni di Risparmio, vedasi successivo paragrafo 11.

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 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 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.
- 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:

- 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.

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

Le caratteristiche delle azioni di risparmio del Banco Desio sono riportate nel prec. par. 2 al quale si rimanda. Sotto l'aspetto organizzativo della categoria, lo Statuto ha disciplinato le procedure per l'informativa al Rappresentante Comune sulle operazioni potenzialmente "price sensitive" per le azioni di risparmio, ha stabilito che il compenso al Rappresentante comune può essere assunto a carico della società con delibera dell'Assemblea Ordinaria e ha attribuito al Rappresentante comune la gestione del fondo spese per la tutela degli interessi della categoria, con obbligo di rendiconto all'Assemblea Speciale. In materia di Assemblea Speciale, nonché di requisiti di nomina e di attività del Rappresentante comune, lo Statuto rinvia alla legge. L'Assemblea Speciale del 23 aprile 2020, ha deliberato:

- previo resoconto sull'attività svolta, la conferma alla carica di Rappresentante comune del Dott. Francesco Foti per tre esercizi, con attribuzione di un compenso annuo di euro 10.000, comprensivo del rimborso forfetario delle spese per l'espletamento della funzione ed al netto di IVA e dei contributi previdenziali;
- la costituzione di un fondo per le spese necessarie alla tutela dei comuni interessi per un ammontare pari al compenso spettante al Rappresentante Comune, dando atto che la rivalsa sugli utili spettanti agli Azionisti di risparmio in eccedenza al minimo statutariamente garantito prevista per legge, non avviene in caso di delibera dell'Assemblea Ordinaria di assunzione, a carico del Banco Desio, del medesimo compenso spettante al Rappresentante Comune (delibera poi assunta dall'Assemblea Ordinaria tenutasi in pari data);
- di stabilire che il Rappresentante Comune debba dare resoconto dell'utilizzo del fondo e, comunque, delle eventuali spese sostenute, nonché in generale dell'attività svolta, in occasione della prima Assemblea speciale convocata per deliberare sulla nomina della carica.

Come previsto nello Statuto, il Banco Desio, di norma tramite l'Area Affari Societari, informa tempestivamente il Rappresentante comune sulle operazioni societarie price sensitive, di norma mediante l'invio dei comunicati stampa e di ogni altra documentazione resa pubblica per legge. Sinora non sono state assunte da Organi del Banco Desio delibere recanti pregiudizio dei diritti della categoria, tali da richiedere anche l'approvazione dell'Assemblea Speciale.

12 - SOCIETA' DI REVISIONE

Società di revisione in carica fino al 31 dicembre 2020

La società incaricata della revisione contabile ai sensi di legge è Deloitte & Touche S.p.A. con sede in Milano. L'incarico è stato conferito, su proposta del Collegio Sindacale, dall'Assemblea del 26 aprile 2012 e la durata complessiva è fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2020. Il compenso pattuito è riportato in apposite note di commento contenute nella Nota Integrativa al Bilancio Consolidato e al Bilancio di Esercizio. Il responsabile dell'incarico di revisione è il Dott. Marco De Ponti. 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.

Società di revisione in carica dall'1 gennaio 2021

La nuova società incaricata della revisione contabile ai sensi di legge per il prossimo 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 fino 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. Il perimetro dell'incarico è analogo a quello della società uscente.

13 - CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Tra la data di chiusura dell'ultimo esercizio (31 dicembre 2020) e la sotto indicata 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 emittenti⁵⁴

Con lettera del 22 dicembre 2020 indirizzata agli Emittenti, portata all'attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Collegio Sindacale e analizzata dagli Amministratori Indipendenti in occasione della predisposizione della presente Relazione, il Comitato per la Corporate Governance, alla luce delle risultanze per il Rapporto 2020 e dell'analisi dei comportamenti degli Emittenti sui temi evidenziati nella lettera del 2019, ha individuato quest'anno sei principali aree (due in più rispetto all'anno precedente) su cui sollecitare non solo l'organo amministrativo, ma anche, per quanto di competenza, l'organo di controllo, ad una migliore e più sostanziale applicazione delle best practice raccomandate dal Codice. I temi evidenziati sono i seguenti:

- sostenibilità
- informativa pre-consiliare
- criteri d'indipendenza
- autovalutazione
- nomina 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, 25 febbraio 2021

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

⁵⁴ Il Comitato per la Corporate Governance, costituito dalle Associazioni di impresa e di investitori professionali, nonché da Borsa Italiana, approva, in conformità del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, un Rapporto annuale sull'applicazione del Codice stesso. Con la citata lettera e con il Rapporto ad essa allegato, si intende dare evidenza del monitoraggio svolto dal Comitato e risalto alle principali criticità riscontrate, per incentivare un'applicazione sempre più consapevole del Codice da parte degli Emittenti che vi aderiscono e, più in generale, per promuovere l'evoluzione della corporate governance da parte di tutte le società quotate italiane secondo i principi del Codice, a prescindere dalla loro adesione formale allo stesso.

VALUTAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Il giorno 23 febbraio 2021 si sono riuniti gli Amministratori Indipendenti del Banco di Desio e della Brianza SpA, nelle persone dei Signori:

- 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, 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 Annuale sul Governo Societario, 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, nomina e successione, politiche di remunerazione, in considerazione anche di quanto analizzato in sede di processo di autovalutazione degli Organi consiliari (il cui esito è sintetizzato all'Allegato B). Tali aree sono rappresentate nell'Allegato C in raccordo con il testo della Relazione Annuale sul Governo Societario.

Nell'ambito di tale analisi, gli Amministratori Indipendenti hanno avuto modo di apprezzare:

- *il proseguimento del percorso di evoluzione progressiva sui fattori "ESG" (Environmental, Social, Governance) avviato in precedenza dal Gruppo, che è stato ulteriormente sviluppato anche attraverso l'inserimento nel sistema incentivante di obiettivi ESG; e*
- *il funzionamento dei meccanismi di governo societario del Banco, auspicando che*
 - *per quanto riguarda la documentazione consiliare si riprenda in considerazione l'opportunità di rendere disponibili sull'apposita piattaforma, con la tempistica prevista per tale documentazione in generale, anche i documenti che, essendo soggetti ad un regime di particolare riservatezza, sono attualmente consultabili solo presso la Sede nei giorni precedenti alle sedute;*
 - *per quanto riguarda la documentazione dei Comitati vi sia un migliore allineamento dei tempi di messa a disposizione.*

Nel corso della riunione gli Amministratori Indipendenti hanno inoltre espresso una valutazione positiva sull'evoluzione manageriale e organizzativa del Banco che, in linea con gli auspici formulati lo scorso anno, ha impresso una spinta allo sviluppo di una riflessione strategica confluita nel Piano Industriale di recente approvazione, al fine di sostenere in modo strutturale la redditività nonostante il contesto pandemico, e la sostenibilità di lungo termine, supportata anche dallo sviluppo di iniziative volte ad accelerare l'innovazione tecnologica della Banca in termini di processo e di prodotto.

Esaminata dettagliatamente la Relazione Annuale sul Governo Societario viene espressa una valutazione parimenti positiva sul testo della stessa.

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 si concluda con un giudizio di adeguatezza, seppur con alcune aree di miglioramento (peraltro oggetto di interventi già in buona parte indirizzati). Gli Amministratori sono messi in grado di raggiungere decisioni informate, in ottica di sana e prudente gestione.

Quanto sopra, fermo restando che tutti gli aspetti considerati nell'autovalutazione continueranno ad essere oggetto di monitoraggio, anche in ottica di raggiungimento della piena adeguatezza, 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 2019	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020
<p>RACCOMANDAZIONE 1 Il Comitato invita i consigli di amministrazione a integrare la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e della politica di remunerazione, anche sulla base di un'analisi di rilevanza dei fattori che possono incidere sulla generazione di valore nel lungo periodo.</p>	<p>La prima area di miglioramento riguarda dunque la gestione dei temi di sostenibilità dell'attività di impresa. 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 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 amministrazione, 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> (Codice di Corporate Governance 2020, <i>Definizioni</i>).</p> <p>L'individuazione dell'obiettivo del 'successo sostenibile' poggia, dunque, sul rapporto che la società instaura con i propri <i>stakeholder</i>: categoria ampia di portatori di interesse che il Codice non definisce, lasciando alle società l'opportuna flessibilità nell'individuazione di coloro che intende rilevanti per il perseguimento del successo sostenibile dell'impresa.</p> <p>L'integrazione degli obiettivi di sostenibilità dell'impresa nel lungo termine dovrebbe influire, nell'ottica di una buona <i>governance</i>, anche sugli obiettivi cui è parametrata almeno in parte la remunerazione variabile degli esecutivi.</p> <p>Tra i parametri di <i>performance</i> non finanziaria, parte dell'analisi riguarda l'utilizzo di parametri non finanziari legati agli obiettivi ambientali e sociali dell'attività di impresa o comunque agli obiettivi della sua responsabilità sociale (ESG).</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>Per maggiori informazioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione, si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione</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 Sostenibilità - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e processo di informativa finanziaria - Dichiarazione non finanziaria - Politiche di diversità - 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</p>

			<p>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.</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>
--	--	--	--

ANALISI RACCOMANDAZIONI DEL COMITATO DELLA CORPORATE GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO 2021 - ALLEGATO "C" RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2019	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020
<p>RACCOMANDAZIONE 2 Il Comitato raccomanda ai consigli di amministrazione di curare l'informativa pre-consiliare, invitandoli a: i) determinare esplicitamente i termini ritenuti congrui per l'invio della documentazione; ii) fornire nella relazione sul governo societario una chiara indicazione dei termini individuati e sul loro effettivo rispetto; iii) non prevedere che tali termini siano derogabili per mere esigenze di riservatezza.</p>	<p>La seconda area di miglioramento continua a riguardare la qualità dell'informativa pre-consiliare. Le criticità individuate riguardano la mancata indicazione dei termini per l'invio della documentazione pre-consiliare e/o la mancata indicazione se tali termini sono stati normalmente rispettati e/o la previsione che a tali termini è possibile derogare per ragioni di riservatezza.</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'Ufficio Segreteria Generale e Societaria 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. 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>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. 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>

ANALISI RACCOMANDAZIONI DEL COMITATO DELLA CORPORATE GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO 2021 - ALLEGATO "C" RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2019	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020
<p>RACCOMANDAZIONE 3 Sul tema dell'applicazione dei criteri d'indipendenza, il Comitato invita i consigli di amministrazione a: i) giustificare sempre su base individuale l'eventuale disapplicazione di uno o più criteri di indipendenza; ii) definire ex ante i criteri quantitativi e/o qualitativi da utilizzare per la valutazione della significatività dei rapporti oggetto di esame.</p>	<p>La terza area di miglioramento riguarda, anch'essa, un tema già oggetto di passate raccomandazioni del Comitato, relativo alla concreta e integrale applicazione dei criteri di indipendenza raccomandati dal Codice. Quanto all'applicazione dei criteri di indipendenza indicati dal Codice, i dati 2020 delineano una situazione in graduale miglioramento, confermando l'evoluzione positiva già registrata nel 2019. Se stabile è la deroga in via generale a uno o più criteri di indipendenza raccomandati dal Codice, risultano in lieve diminuzione le società che disapplicano i criteri di indipendenza con riferimento a singoli amministratori, anche se spesso le motivazioni che giustificano la qualificazione di un amministratore come indipendente, nonostante non risultino rispettati tutti i criteri del Codice, sono generiche. Più accentuata è la riduzione delle società in cui sono presenti amministratori qualificati come indipendenti che non sembrano rispettare tutti i criteri del Codice (soprattutto in relazione al superamento del limite dei nove anni di mandato e alla percezione di remunerazioni aggiuntive di importo significativo rispetto al compenso per la carica e per la partecipazione ai comitati), senza che vengano fornite motivazioni. Si conferma, infine, molto rara, seppure in lieve crescita, la <i>disclosure</i> di informazioni in merito ai criteri quantitativi e/o qualitativi utilizzati per la valutazione della significatività dei rapporti, il cui utilizzo è funzionale ad una corretta applicazione dei criteri di indipendenza.</p>	<p>Gli Amministratori che, in virtù di tali valutazioni e verifiche, effettuate nel corso del 2019 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 ad eccezione del suddetto criterio dei "nove anni", fatto salvo che i casi di supero sono oggetto di analisi specifica secondo le raccomandazioni formulate Comitato Italiano per la Corporate Governance) sono di seguito elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avv. Gerolamo Pellicanò (data di prima nomina 30.04.2002) - Prof.ssa Cristina Finocchi Mahne (data di prima nomina 30.05.2013) - Prof.ssa Marina Brogi (data di nomina 06.04.2017) - Dott. Nicolò Dubini (data di nomina 06.04.2017) - Avv. Valentina Casella (data di nomina 28.03.2019) 	<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>

ANALISI RACCOMANDAZIONI DEL COMITATO DELLA CORPORATE GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO 2021 - ALLEGATO "C" RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2019	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020
<p>RACCOMANDAZIONE 4 Sul tema dell'autovalutazione dell'organo di amministrazione, il Comitato invita a: i) valutare il contributo del board alla definizione dei piani strategici; ii) sovrintendere al processo di board review.</p>	<p>Il Codice di autodisciplina raccomanda ai consigli di amministrazione di effettuare, almeno annualmente, l'autovalutazione del consiglio e dei propri comitati ed esprimere 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>Il Codice raccomanda, in caso di coinvolgimento di un consulente esterno, che siano fornite le informazioni relative alla sua identificazione e, soprattutto, sugli altri servizi prestati dallo stesso.</p> <p>Nel 2017 il Comitato aveva auspicato che l'autovalutazione fosse estesa all'esame dell'efficace funzionamento del <i>board</i>, comprendendo, a tal fine, sia l'approvazione di piani strategici sia il monitoraggio sull'andamento della gestione e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Dagli esiti di alcune autovalutazioni, la cui pubblicazione non è comunque raccomandata dal Codice, si osserva come alcuni consigli abbiano proposto tra le aree di miglioramento proprio l'opportunità di dedicare maggiore e migliore approfondimento ai temi strategici rispetto a quelli di <i>compliance</i> e regolamentari.</p>	<p>Non riportata in quanto l'anno scorso questa raccomandazione non era presente</p>	<p>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, 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. Nel caso di specie, essendosi adottata tale modalità lo scorso anno ed essendosi ora al primo anno del mandato consiliare, si è ritenuto di adottare una modalità che non prevede lo svolgimento di interviste e che prevede il supporto esterno di una società di consulenza (che assiste l'Area Affari Societari anche per altre attività [ad es. "Fit&Proper Assessment"]) limitatamente alle seguenti attività operative: i) l'aggiornamento del "tool" a suo tempo fornito dalla medesima società; ii) la raccolta delle risposte [alcune delle quali riguardano in particolare i piani strategici]; iii) l'elaborazione delle risultanze attraverso l'alimentazione del "tool". Le altre attività a supporto della valutazione del Consiglio - tra cui la finalizzazione della bozza di Relazione - sono quindi effettuate dall'Area Affari Societari sotto la supervisione del Presidente e con il coinvolgimento del Comitato Nomine.</p>

ANALISI RACCOMANDAZIONI DEL COMITATO DELLA CORPORATE GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO 2021 - ALLEGATO "C" RELAZIONE DI CORPORATE GOVERNANCE

RACCOMANDAZIONE	Commenti	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2019	Relazione di Corporate Governance per l'esercizio 2020
<p>RACCOMANDAZIONE 5 Sul tema della nomina e successione degli amministratori, il Comitato invita i consigli di amministrazione a: i) rendere conto puntualmente delle attività svolte dal comitato nomine nel caso in cui sia unificato con il comitato remunerazioni o le sue funzioni siano attribuite al plenum consiliare; ii) assicurare la completezza e la tempestività delle proposte di delibera funzionali al processo di nomina degli organi sociali ed esprimere, almeno nelle società a proprietà non concentrata, un orientamento sulla sua composizione ottimale; iii) prevedere, almeno nelle società grandi, un piano di successione per gli amministratori esecutivi che individui almeno le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico.</p>	<p>La quinta area di miglioramento riguarda la nomina e la successione degli amministratori. L'assenza di piani di successione è stata riscontrata nel 70% delle società, la cui istituzione, benché non richiesta espressamente dal Codice, è stata ripetutamente raccomandata dal Comitato.</p>	<p>Non riportata in quanto l'anno scorso questa raccomandazione non era presente</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>RACCOMANDAZIONE 6 Il Comitato raccomanda agli organi di amministrazione, con riferimento alle politiche di remunerazione, di: i) fornire chiare indicazioni in merito all'individuazione del peso della componente variabile, distinguendo tra componenti legate a orizzonti temporali annuali e pluriennali; ii) rafforzare il collegamento della remunerazione variabile ad obiettivi di performance di lungo termine, includendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; iii) limitare a casi eccezionali, previa adeguata spiegazione, la possibilità di erogare somme non legate a parametri predeterminati (i.e. bonus ad hoc); iv) definire criteri e procedure per l'assegnazione di indennità di fine carica; v) verificare che la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi e ai componenti dell'organo di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico.</p>	<p>La sesta area di miglioramento riguarda le politiche di remunerazione. 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 <i>claw-back</i> 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>Si rinvia al primo "box" e alla Relazione sulla Remunerazione e i Compensi (che fornisce in merito ampia ad approfondita illustrazione)</p>	<p>Si rinvia al primo "box" e alla Relazione sulla Remunerazione e i Compensi (che fornisce in merito ampia ad approfondita illustrazione)</p>

TABELLA 1 - STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMITATI AL 31.12.2020

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (Nominato dall'assemblea del 23 aprile 2020 e in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022)									Comitato Esecutivo (nominato il 23 aprile 2020)		Comitato Nomine (nominato il 23 aprile 2020)		Comitato Remunerazione (nominato il 23 aprile 2020)		Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (nominato il 23 aprile 2020)		Assemblee Ord./Straord./Risp.	Comitato Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (nominato il 23 aprile 2020)	
Carica	Nome e Cognome	Data di nascita	Data di prima nomina	Lista	Indipendente	Esecutivo	N. altri incarichi (esterni al Gruppo)	N. presenze su tot. riunioni 2020 (16)	Membro del Comitato	N. presenze su tot. riunioni 2020 (13)	Membro del Comitato	N. presenze su tot. riunioni 2020 (11)	Membro del Comitato	N. presenze su tot. riunioni 2020 (9)	Membro del Comitato	N. presenze su tot. riunioni 2020 (16)	N. presenze su tot. riunioni 2020 (1)	Membro del Comitato	N. presenze su tot. riunioni 2020 (6)
Presidente	Stefano Lado	17.04.1960	23.04.1993	M	No	No	2	16	No	-	No	2 su invito SI dal 23 aprile	SI fino al 23 aprile	4 2 su invito	No		1	No	
Amministratore	Agostino Gavazzi	05.04.1945	05.05.1983	M	No	SI (*)	-	16	SI	13	No		No		No		1	No	
Vice Presidente e AISCI fino al 23 aprile	Tommaso Cartone	15.01.1942	19.06.2012	M	No	No	-	15	No	-	No		No		SI fino al 15 dicembre	16	1	No	
Amministratore	Egidio Gavazzi	14.08.1937	28.04.2008	M	No	SI (*)	-	16	SI	13	No		No		No		1	No	
Amministratore fino al 23 aprile	Paolo Gavazzi	29.05.1947	28.04.1997	M	No	SI (*)	-	5	SI	2	No		No		No		1	No	
Amministratore	Tito Gavazzi (**)	20.10.1976	29.04.2014	M	No	SI (*)	-	16	SI	13	No		No		No		1	No	
Amministratore	Graziella Bologna	08.12.1954	29.04.2014	M	No	SI (*)	-	16	SI	13	No		No		No		1	No	
Amministratore	Cristina Finocchi Mahne	01.07.1965	30.05.2013	M	SI	No	3	16	No	-	SI	11	No		SI	15	1	No	
Amministratore fino al 23 aprile	Gerolamo Pellicano'	14.09.1949	30.04.2002	M	SI	No	-	5	No	-	SI fino al 23 aprile	4	No		SI fino al 23 aprile	5	1	No	
Amministratore	Valentina Maria Carla Casella	19.10.1979	28.03.2019	M	SI	No	-	16	No	-	No		SI	9	No		1	SI	6
Amministratore fino al 23 aprile	Marina Brogi	15.07.1967	06.04.2017	M	SI	No	2	5	No	-	SI fino al 23 aprile	4	No		No		-	SI fino al 23 aprile	2
Amministratore fino al 23 aprile	Nicolò Dubini	28.05.1948	06.04.2017	M	SI	No	3	5	No	-	No		SI fino al 23 aprile	4	No		1	SI fino al 23 aprile	2
Amministratore dal 23 aprile	Ulrico Dragoni	21.07.1947	23.04.2020	m	SI	No	-	6	No	-	No		SI dal 23 aprile	5	No		-	SI dal 23 aprile	2
Amministratore dal 23 aprile	Giulia Pusterla	12.02.1960	23.04.2020	M	SI	No	4	10	No	-	No		No		SI dal 23 aprile	11	-	SI dal 23 aprile	4
Amministratore dal 23 aprile	Laura Tulli	08.08.1980	23.04.2020	M	SI	No	-	11	No	-	SI dal 23 aprile	7	SI dal 23 aprile	5	No		-	No	
Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 23 aprile	Alessandro Decio	10.01.1966	23.04.2020	-	No	SI	1	11	SI	11	No	4 su invito	No	1 su invito		10 su invito	-		
Direttore Generale fino al 23 aprile Vice Direttore Generale dal 23 aprile fino al 15 settembre	Angelo Antoniazzi	14.01.1962	11.07.2017(**)	-	No	No	-	5 per statuto		2 per statuto	No	1 su invito	No	3 su invito	No	5 su invito	1	No	
Vice Direttore Generale Vicario fino al 23 aprile	Mauro Walter Colombo	18.04.1960	02.05.2016	-	No	No	-	5 per statuto			No		No		No	5 su invito	-	No	
Vice Direttore Generale Affari fino al 23 aprile	Maurizio Ballabio	24.08.1960	18.07.2016	-	No	No	-	5 per statuto		1 per statuto	No		No		No		-	No	

M = Lista di Maggioranza

m = Lista di Minoranza

DURATA MEDIA RIUNIONI CDA E COMITATI 2020

2 h e 55 minuti circa

40 minuti circa

1 h e 5 minuti circa

45 minuti circa

2 h e 45 minuti circa

35 minuti circa

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%

(*) tale Amministratore viene considerato esecutivo in relazione all'appartenenza al Comitato Esecutivo, tenuto conto dell'attività dello stesso in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze di detto Comitato.

(**) con decorrenza 19.07.2017

(***) con decorrenza 19.01.2021 è stato nominato membro del CCRS e cessato dalla carica nel Comitato Esecutivo

TABELLA 2 - STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE
(Nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2020 e in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022)
(Composizione fino al 22 aprile 2020: Nominato dall'Assemblea del 6 aprile 2017 e in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019)

Carica	Nome e Cognome	data di nascita	data di prima nomina	lista	Indipendenza da Codice di Autodisciplina	N. altri incarichi **	N. presenze alle attività del Collegio Sindacale (tot. 52)* (di cui n. 19 in funzione di ODV 231)	N. presenze alle Assemblee (tot. 1)	N. presenze alle riunioni del CdA (tot. 16)	N. presenze alle riunioni del CE (tot. 13)	N. presenze alle riunioni del CCRS (tot. 16)	N. presenze alle riunioni del CR (tot. 9)	N. presenze alle riunioni del CN (tot. 11)	N. presenze alle riunioni del COPC (tot. 6)
Sindaco Effettivo	Rodolfo Anghileri	28/02/1948	30/04/2002	maggioranza	SI	6	52 (di cui n. 19 in funzione di ODV 231)	1	16	13	16	9	11	6
Sindaco Effettivo (*)	Stefania Chiaruttini	11/08/1962	23/04/2020	maggioranza	SI	4	33 (di cui n. 12 in funzione di ODV 231)	1	11	11	10	5	7	4
Presidente (*)	Emiliano Barcaroli	19/01/1972	23/04/2020	minoranza	SI	15	33 (di cui n. 12 in funzione di ODV 231)	1	11	11	11	5	7	4
Sindaco Supplente (*)	Antonini Stefano	21/01/1960	23/04/2020	minoranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=
Sindaco Supplente (*)	Celli Massimo	04/01/1965	23/04/2020	maggioranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=
Sindaco Supplente (*)	Re Silvia	01/01/1962	23/04/2020	maggioranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=
Presidente (**)	Giulia Pusterla	12/02/1960	29/04/2014	maggioranza	SI	N/A	19 (+2 come invitata) (di cui n. 7 in funzione di ODV 231)	1	5	2	5	4	4	2
Sindaco Effettivo (**)	Franco Fumagalli Romario	17/08/1962	06/04/2017	maggioranza	SI	N/A	18 (di cui n. 7 in funzione di ODV 231)	1	5	2	5	4	4	2
Sindaco Supplente (**)	Negonda Elena	08/06/1977	29/04/2014	maggioranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=
Sindaco Supplente (**)	Giovanni Cucchiani	04/08/1933	14/04/1978	maggioranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=
Sindaco Supplente (**)	Paolo Pasqui	15/07/1956	29/04/2014	maggioranza	SI	N/A	=	=	=	=	=	=	=	=

(*) dal 23 aprile 2020
(**) fino al 22 aprile 2020

Durata media riunioni collegiali del Collegio	1 ora 30 min. circa
---	---------------------

Quorum richiesto per la presentazione delle liste da parte delle minoranze per l'elezione di uno o più membri (ex art. 148 TUF): 2,5%

* Inclusi gli accertamenti ispettivi (individuali o collettivi) presso la Sede o le Filiali del Banco.

CdA: Consiglio di Amministrazione

CE: Comitato Esecutivo

CCRS: Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

CN: Comitato Nomine

CR: Comitato Remunerazione

COPC: Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati

**In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco (esterni al Gruppo) ricoperti dal soggetto interessato.

TABELLA 3 - PRINCIPALI CARICHE RICOPERTE DAGLI ESPONENTI DI BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA SPA AL 31 DICEMBRE 2020

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 (Accomandatario)	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)			Cedacri SpA	Consigliere	Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi	Consigliere e Membro del Comitato di Gestione.
Tommaso Cartone	Vice Presidente							
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale Membro CE		Fides SpA	Consigliere			Telepass SpA* (Gruppo Atlantia)	Consigliere e Presidente CCRS
Graziella Bologna	Consigliere Membro CE							
Valentina Casella	Consigliere Presidente CR Membro COPC							
Ulrico Dragoni	Consigliere Membro CR Membro COPC							
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere Presidente CCRS Presidente CN						Trevi-Finanziaria Industriale SpA (Trevi Group) Elica Group Fondo UrbeRetail, Generali Real Estate Sgr	Consigliere, membro del CCRS e del CNR Consigliere e Presidente del CCRS Presidente Comitato Consultivo
Agostino Gavazzi	Consigliere Presidente CE	Presidente (Accomandatario)						
Egidio 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	Presidente CS. Consigliere, Presidente del CCR, membro del CR e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Presidente CS Sindaco Effettivo

Laura Tulli	Consigliere Membro CR Membro CN							
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 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 dal CdA del 19 gennaio 2021, a seguito delle dimissioni rassegnate dal dottor Tommaso Cartone con decorrenza 15 dicembre 2020.

TABELLA 4 - SINTESI SULL'ADESIONE ALLE SINGOLE DISPOSIZIONI DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA DELLE SOCIETA' QUOTATE

Lo schema riepiloga lo stato di adesione alle disposizioni del Codice in vigore fino al 31 dicembre 2020, 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 Autodisciplina (Aggiornamento 2018 - vigente fino al 31 dicembre 2020)	SI	<p>I criteri relativi ai requisiti d'indipendenza degli amministratori e dei sindaci sono stati recepiti, con la seguente eccezione tuttora applicabile agli Organi Sociali rinnovati in occasione dell'assemblea del 23 aprile 2020:</p> <p>NON si ritiene di applicare il requisito d'indipendenza consistente in un'anzianità di carica non superiore a 9 anni, in quanto tale parametro non è ritenuto significativo specie in una realtà come quella del Banco, laddove - viceversa - la durata anche lunga dell'esperienza maturata da un amministratore/sindaco che abbia sempre operato in posizione d'indipendenza, può essere motivo non già d'indebolimento, bensì di rafforzamento di tale caratteristica (laddove non intervengano altri fattori di segno contrario) e ciò a tutto vantaggio della società in termini di contributo dell'amministratore/sindaco al corretto svolgimento dei processi decisionali. Ciò, fatto salvo che i casi di supero dei 9 anni sono oggetto di analisi specifica secondo le raccomandazioni formulate dal Comitato Italiano per la Corporate Governance.</p> <p>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. Dell'applicazione del nuovo Codice si darà conto come previsto nella prossima Relazione.</p>
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		Vedasi anche paragrafo 3 della Relazione
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	
Indicare se al CdA sono riservati l'esame e l'approvazione:		
. dei piani strategici del Banco Desio e del Gruppo	SI	
. del sistema di governo societario del Banco Desio	SI	
. della struttura del gruppo	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	<p>Vedansi anche paragrafi 5 e 7 della Relazione</p> <p>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.</p> <p>La figura dell'Amministratore Delegato coincide con quella del Direttore Generale (come precisato anche da disposizione statutaria in corso di formalizzazione).</p>
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) in concomitanza anche con l'approvazione della Relazione.
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 2020 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 per ora mantenuta, sebbene non più contemplata nel caso del Banco Desio dal nuovo Codice di Autodisciplina, in quanto la Banca d'Italia ha posto in consultazione in data 24 dicembre 2020 modifiche alla Circolare n. 285 che introducono la stessa previsione per tutte le banche
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 tecnico-operativi esterni al C.d.A.
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
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 propste relative alla propria remunerazione	SI	

Indicare se al Comitato Remunerazione sono attribuite le seguenti ulteriori 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
. 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
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
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
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 Federico Rossin - Tel. 0362/613469 - e.mail: G.Rossin@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)
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, vidoconferenze)	NO	L'esercizio del diritto di voto in sala assemblee avviene comunque con modalità elettroniche tramite un sistema c.d. di "televoter"
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 2020	NO	