



Gruppo Banco Desio

Banco Desio e della Brianza S.p.A.

Composizione qualitativa e quantitativa degli Organi sociali
(“profilo teorico” per il rinnovo delle cariche)

C.d.A. 13 marzo 2014

La Banca d'Italia, già in data 11 gennaio 2012 con una Nota relativa alla "Applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di Organizzazione e governo societario delle banche" e da ultimo a novembre u.s. con una ulteriore Nota relativa alla "Analisi dei risultati dei processi di autovalutazione", ha sottolineato l'opportunità che, per il corretto svolgimento di funzioni sempre più complesse a fronte dell'evoluzione del contesto di riferimento, siano presenti negli Organi sociali (per tali intendendosi, nel presente documento, il Consiglio di Amministrazione quale organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione e il Collegio Sindacale quale organo con funzioni di controllo) esponenti:

- **pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni da svolgere;**
- **dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;**
- **con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate;**
- **in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico.**

Ciò premesso, nell'ambito del processo di autovalutazione condotto annualmente dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. (di seguito anche "Banco Desio" o più brevemente il "Banco") in conformità alle citate disposizioni di vigilanza (nonché al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate a cui Banco Desio aderisce), è stato definito - al fine di determinare la composizione qualitativa dell'Organo amministrativo e di quello di controllo - un insieme di competenze ritenute necessarie al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per il corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti. Tali competenze sono state determinate tenendo conto:

- di quanto previsto dalla normativa di riferimento, anche comunitaria;
- ;
- delle best practice di sistema;
- delle esigenze di governo del Gruppo Banco Desio.

Le **aree di competenza** di ciascun Esponente identificate nel modello generale della metodologia di valutazione (messo a punto dal Banco nel corso del 2012 con il supporto di una società di consulenza di primario "standing") sono le seguenti:

1. **conoscenza del business bancario** (es.: credito, finanza, sistemi di pagamento, internet banking, bancassurance), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso istituti di credito/finanziari/assicurativi o l'esercizio di attività professionale ovvero l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/giuridiche;
2. **conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario** (mercati nazionali/ internazionali, scenari macroeconomici, ecc.), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni;
3. **conoscenza dei territori presidiati** (della Banca e del Gruppo) e delle relative caratteristiche socioeconomiche e di mercato, acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni nel territorio di interesse;
4. **conoscenza della regolamentazione di settore** (in particolare, bancaria, finanziaria e fiscale) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (compliance, legale, ecc.) presso istituti di credito o finanziari, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/giuridiche ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni;
5. **conoscenza dei sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi** (auditing, risk management, ecc.) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni di controllo interno presso aziende (in particolare

creditizie o finanziarie, eventualmente quotate nei mercati regolamentati), ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, ovvero l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/giuridiche;

6. **conoscenza degli aspetti di corporate governance e dei processi di gestione aziendale** (governo societario, direzione e coordinamento di gruppo, relazioni con stakeholders, risorse umane/sistemi di remunerazione, contabilità e bilancio, controllo di gestione, ecc.) acquisita l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni presso aziende (in particolare creditizie o finanziarie, eventualmente quotate nei mercati regolamentati), ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/giuridiche;
7. **conoscenza delle strutture organizzative e dei sistemi informativi** (organizzazione d'impresa, ICT, modelli di esternalizzazione, business continuity) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni presso aziende (in particolare creditizie o finanziarie, eventualmente quotate nei mercati regolamentati), ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o l'insegnamento universitario in materie tecnico – economiche;
8. **conoscenza della struttura, della governance e dell'organizzazione con riferimento alla realtà specifica del Gruppo Banco Desio** e delle sue componenti.

L'esame delle competenze viene effettuato attraverso un'analisi delle esperienze maturate dagli Esponenti in aziende del Settore Bancario, Finanziario e Assicurativo (incluse quelle del Gruppo), in Associazioni di Categoria, nonché presso Enti Territoriali o istituzioni presenti nelle zone di operatività del Gruppo o per le attività esercitate nella loro professione abituale. Tali categorie includono infatti, oltre alle figure definite come "Bancarie", anche Avvocati, Commercialisti e Docenti universitari (figure definite come "Professionali"). Al fine di una più accurata valutazione delle competenze del Consiglio nel suo complesso, le risultanze delle analisi vengono riaggregate per categoria professionale prevalente ("Banca", "Professione") e per tipologia di ruolo all'interno del "Board" (Esecutivo, Non esecutivo, Indipendente).

Ai fini del presente documento, **il Gruppo Banco Desio può essere considerato come una realtà di media complessità**. Tale valutazione è stata effettuata tenendo in considerazione la dimensione degli attivi, la tipologia di attività, la struttura proprietaria, la quotazione in mercati regolamentati, l'utilizzo di servizi e infrastrutture offerte anche da soggetti esterni (in particolare, un outsourcer informatico).

Lo Statuto di Banco Desio prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di otto (8) ad un massimo di undici (11) membri compresi il Presidente ed il Vice Presidente; l'attuale Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013, è composto da undici (11) membri.

La definizione di indipendenza prevista dallo Statuto in vigore coincide con quella stabilita dal T.U.F. per i Sindaci delle Società Quotate, ancorché il regolamento interno consideri - in via complementare - anche quella del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (ad eccezione del criterio dell'anzianità non superiore a 9 anni che il Banco ha ritenuto di non adottare in quanto tale parametro non è ritenuto significativo in una realtà come quella del Banco, laddove la durata anche lunga dell'esperienza maturata da un Amministratore/Sindaco che abbia sempre operato in posizione d'indipendenza può essere motivo di rafforzamento di tale caratteristica e ciò a tutto vantaggio della società in termini di contributo dell'amministratore/sindaco al corretto svolgimento dei processi decisionali). Nell'ambito del Consiglio e/o dei Comitati consiliari, gli Amministratori indipendenti costituiscono infatti un presidio al rischio di conflitti di interessi, al fine di evitare possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse nonché di valutazione dei rischi. In conformità alle disposizioni di vigilanza, **nella valutazione di sussistenza dei requisiti di indipendenza sarà tra l'altro prestata attenzione a tutti i rapporti creditizi intrattenuti dall'Amministratore/Sindaco con il Gruppo Banco Desio.**

Gli Amministratori nel loro complesso contribuiscono alla gestione aziendale collegialmente nell'ambito del Consiglio e attraverso la loro partecipazione ai Comitati istituiti all'interno del Consiglio. Fa eccezione l'Amministratore Delegato, che agisce anche individualmente sulla base dei poteri operativi attribuitigli dal Consiglio. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la funzione di promuovere il corretto funzionamento del sistema di governo societario, garantendo il bilanciamento dei poteri e favorendo la dialettica interna agli Organi sociali; a tal fine non esercita, neppure di fatto, poteri gestionali.

Degli undici (11) Consiglieri dell'attuale Consiglio un solo membro è individualmente esecutivo (l'Amministratore Delegato), quattro (4) si considerano esecutivi per effetto dell'appartenenza al Comitato Esecutivo, due (2) sono non esecutivi e quattro (4) indipendenti.

Tenuto conto anche della più recente analisi condotta da Banca d'Italia sugli aspetti applicativi di Corporate Governance e in particolare di Autovalutazione degli Organi sociali, citata in premessa, **il numero complessivo dei Consiglieri del Banco risulta adeguato in rapporto alle caratteristiche della stessa e del Gruppo. In tale ambito, si ritiene adeguato il numero dei consiglieri indipendenti (quattro¹) rispetto a quelli non esecutivi (due²).** A seguito dell'evoluzione intervenuta nell'attività del Comitato Esecutivo (in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze), dalla precedente autovalutazione effettuata nel marzo 2013 si considerano esecutivi, oltre all'Amministratore Delegato, gli altri n. 4³ componenti del Comitato stesso.

Il livello di professionalità definito secondo i parametri adottati al momento della nomina coincide con i requisiti di professionalità degli esponenti bancari stabiliti dal D.M. vigente in materia, laddove è richiesta un'esperienza almeno triennale in almeno una delle seguenti attività:

- attività di 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 la carica di Amministratore Delegato, così come per quella di Direttore Generale, è richiesta una specifica competenza nelle materie attinenti il settore creditizio, maturata in posizioni di adeguata responsabilità per almeno cinque anni (requisito il cui possesso risulta ampiamente comprovato nelle persone che attualmente ricoprono le predette cariche).

Nel Consiglio di Amministrazione devono essere presenti competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate: in particolare, oltre ai Consiglieri che possono definirsi di estrazione bancaria/finanziaria (anche in virtù dell'esperienza maturata nella gestione di banche e società finanziarie del Gruppo e/o di società finanziarie partecipanti nel Banco in misura rilevante), devono essere presenti diversi professionisti con competenze specifiche nelle materie economico-giuridiche (commercialisti, avvocati e docenti universitari) e scientifiche.

¹ Componenti indipendenti: Finocchi Mahne Cristina, Cutellè Pier Antonio, Pellicanò Gerolamo, Rigodanza Lorenzo

² Componenti non esecutivi: Gavazzi Luigi e Gavazzi Paolo

³ Componenti esecutivi: Cartone Tommaso, Gavazzi Agostino, Gavazzi Egidio, Lado Stefano, Pozzoli Guido

La gestione del suddetto livello di complessità della Banca e del Gruppo comporta la necessità della presenza negli Organi sociali di profili professionali coerenti; è quindi opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. L'adeguatezza del livello di professionalità viene verificata "ex ante" sulla base delle informazioni riportate nella documentazione presentata da ciascun Consigliere/Sindaco, la cui valutazione è responsabilità del Consiglio di Amministrazione, così come previsto dalla normativa di settore. In particolare, sono oggetto di verifica i requisiti di professionalità, mediante l'analisi del percorso formativo e degli incarichi ricoperti nel tempo, nonché i requisiti di onorabilità e l'insussistenza di situazioni impeditive richiesti dalla vigente normativa. In aderenza alle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza circa l'importanza che rivestono i requisiti di onorabilità per tutelare la banca dai rischi reputazionali, **è opportuno che i candidati alla nomina di Amministratore/Sindaco, oltre a possedere i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non devono aver tenuto comportamenti che, pur non costituendo illeciti tali da compromettere la sussistenza dei requisiti di onorabilità, possono comportare per la banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.** Nel concreto, la presenza di profili di inopportunità della nomina – quali, ad esempio, le condanne penali per reati finanziari, sanzioni amministrative anche interdittive o coinvolgimenti in procedure fallimentari – sarà oggetto di attenzione nella verifica dei requisiti, sia sotto il profilo della competenza professionale, sia sotto quello della reputazione.

Per quanto attiene all'impegno dedicato alla carica di Amministratore/Sindaco, è previsto che vengano riservati a tale attività tempo e risorse adeguate alla complessità di ciascun incarico, con ciò dimostrando consapevolezza del ruolo strategico-gestionale/di controllo rispettivamente attribuito, nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte.

Ferme restando le disposizioni del T.U.F. che assicurano **la presenza di un componente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale eletti da una "lista di minoranza"**⁴, va altresì tenuta presente l'entrata in vigore delle disposizioni in materia di c.d. "quote di genere" (Legge 120/2011), a seguito di cui il Banco, in quanto società quotata, ha provveduto ad adeguare il proprio statuto nel corso del 2013, ancorché fin dal 2012 sia già presente (come detto) una componente di genere femminile in seno al Consiglio di Amministrazione, nonché al Comitato Controllo e Rischi. In virtù delle disposizioni da ultimo introdotte, **per il triennio 2014-2016 devono essere di genere femminile almeno 1/5 dei componenti dell'Organo amministrativo (cioè 3 componenti in ipotesi di numero totale ancora pari a 11) e dell'Organo di controllo (cioè 1 componente effettivo e 1 componente supplente).** Per ulteriori dettagli sulle modalità di elezione di tali componenti si rinvia alle disposizioni statutarie riportate sinteticamente anche nell'avviso di convocazione della prossima Assemblea.

Fatto salvo l'inserimento di ulteriori componenti di genere femminile in conformità alle citate disposizioni, **la composizione quantitativa e qualitativa degli Organi sociali sopra descritta è stata ritenuta ottimale** alla luce delle valutazioni effettuate dagli Organi stessi in data 13 marzo 2014 (i cui esiti sono riassunti anche nella Relazione Annuale sul Governo Societario pubblicata ai sensi di legge).

In ragione delle considerazioni sopra esposte - fermo restando che ciascun candidato alla carica di Consigliere/Sindaco deve possedere anche i requisiti di professionalità e di onorabilità stabiliti per gli Esponenti delle banche dal Regolamento adottato con D.M. 18 marzo 1998, n. 161 e quelli **previsti** per i Sindaci delle società quotate dal Regolamento adottato con Decreto ministeriale 30 marzo 2000, n. 162 – **si raccomanda che ciascun nominativo sia in possesso di competenze maturate in una o più delle aree di competenza sopra elencate ai nn. da 1 a 8.**

⁴ Per "lista di minoranza" s'intende una lista presentata da soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, in assenza di rapporti di collegamento con gli stessi soci di maggioranza.

Si raccomanda inoltre di prestare particolare attenzione alle disposizioni vigenti in materia di cumulo degli incarichi e precisamente:

- **c.d. “divieto di interlocking” tra imprese concorrenti nel settore bancario/finanziario/assicurativo**, di cui all’art. 36 c.d. “Decreto Salva Italia” convertito nella Legge n. 201/2011 e criteri applicativi delle Autorità di Vigilanza del 20.4.2012 **(oltre al più generale divieto di concorrenza di cui all’art. 2390 c.c.)**;
- **limiti statuari e regolamentari interni al cumulo degli incarichi:**
 - o limite di **n. 5 cariche di Amministratore o di Sindaco effettivo ricoperte in altre società quotate e/o società vigilate** (escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate direttamente o indirettamente in misura rilevante dal Banco secondo le disposizioni civilistiche e/o di vigilanza ad esse applicabili);
 - o incompatibilità tra la carica di Amministratore Delegato del Banco e: i) qualsiasi carica esecutiva ricoperta in altre società quotate e/o società vigilate; ii) qualsiasi carica, anche non esecutiva, ricoperta in altre società della specie di cui un altro Amministratore del Banco sia Amministratore Delegato (sempre escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate in misura rilevante dal Banco).

In applicazione di quanto previsto dalla citata Nota della Banca d’Italia dell’11 gennaio 2012, **si richiede ai Signori Azionisti che l’informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, da depositarsi contestualmente alla presentazione delle liste ai sensi delle disposizioni statutarie in materia, comprenda un curriculum vitae, sufficientemente dettagliato, volto a identificare a quali delle predette aree il profilo di ciascun candidato risulta maggiormente rispondente** (ferma restando la facoltà, per i Signori Azionisti, di presentare candidature difformi rispetto al profilo teorico insito nelle medesime aree, purché adeguatamente motivate). Al fine di agevolare le valutazioni in ordine a tale profilo teorico, si richiede che il curriculum vitae redatto da ciascun candidato in forma libera venga opportunamente riclassificato compilando **l’apposito “format” allegato al presente documento e messo a disposizione in formato “excel” sul sito internet del Banco.**

Si rammenta che **i candidati alla carica di Sindaco** devono in ogni caso depositare, ai sensi dell’art. 2400 c.4 cod. civ., **l’elenco integrale degli incarichi di amministrazione e controllo** da essi ricoperti in altre società.

Desio, 13 marzo 2014

**Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Ing. Agostino Gavazzi)**