

GRUPPO

🕒 Nella giusta direzione

Bilancio di Sostenibilità

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario
in conformità al D.Lgs. 254/2016



Un ringraziamento speciale alla cara

Maddalena Rossi

che ha sempre creduto nella concretezza
del progetto di sostenibilità di Banco Desio,
aiutandoci a realizzarlo nella giusta direzione
con la freschezza del suo entusiasmo
e la sua ricchezza umana e professionale.



Il Gruppo Banco Desio, nel rispetto dell'ambiente, ha deciso di non stampare la DNF 2020 e di renderla disponibile esclusivamente in forma digitale navigabile.

2020

Highlights 2020: le performance

—○ 369,2 mln €
valore economico generato

—○ 995,1 mln €
patrimonio

—○ Business Sostenibile

Promozione di misure di sostegno previste con i **Decreti-legge "Cura Italia"** del 17 marzo 2020 e Decreto-legge "Liquidità" dell'8 aprile 2020

Sviluppo del territorio e **sostegno** alle comunità

Iniziativa di **crowdfunding** a favore di ASST di Monza CRI e Ospedale di Spoleto

—○ 361.821
clienti

—○ 249
filiali in 10 regioni

—○ 10,5 mld €
crediti vs clienti

—○ 3,2 mld €
nuove erogazioni a famiglie e imprese

—○ Responsabilità verso i clienti

Integrazione dei criteri ESG nella valutazione del portafoglio crediti e portafoglio fornitori del Gruppo

—○ 23 mila
domande processate di moratoria su mutui (Decreto Cura Italia)

—○ 1,8 mld €
finanziamenti erogati con garanzia del Fondo PMI e Sace

Highlights 2020: le persone

—○ 2.179
dipendenti

—○ 99%
a tempo
indeterminato

—○ 40%
donne

—○ 44^{ore}
di formazione
pro-capite

—○ 40%
under 30 assunti
nell'anno

—○ Responsabilità sociale

Convenzione con Università di Pavia per la promozione delle **attività di ricerca in materia di Sostenibilità**

Attivazione di **Smart working emergenziale** per il personale di Sede e di Rete

Formazione specifica in materia di responsabilità ambientale, valorizzazione delle diversità nei team di lavoro, genitorialità come opportunità

Sviluppo di sistemi incentivanti **MBO legati anche ad aspetti di sostenibilità**

Highlights 2020: l'ambiente

—○ 100%
di energia acquistata
da fonti rinnovabili

—○ -4%
consumi
di energia

—○ **Responsabilità
ambientale**

Sperimentazione nanotecnologie per **soluzioni di self-cleaning dell'aria indoor** presso la filiale di Milano via Foppa

—○ -10%
emissioni CO₂
equivalenti

—○ -6%
consumi
di carta

Approvazione nuova Policy di Gruppo per l'assegnazione e l'utilizzo di **auto aziendali con l'introduzione di specifiche limitazioni in termini di CO₂**

—○ 95%
rifiuti destinati
al riciclo/recupero

—○ 75%
carta
riciclata

Attuato programma di sostituzione del **parco stampanti con apparecchiature a maggiore efficienza e riduzione dei consumi**

Indice

Lettera agli stakeholder	9
Nota metodologica	11
Profilo del Gruppo	14
Premi e riconoscimenti	20
Governance	22
Governance	23
La Governance della Sostenibilità	27
Sustainability risk management	32
La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio	35
Il Piano di Sostenibilità 2020-22 e i Sustainable Development Goals (SDGs)	36
L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder	42
Etica e integrità	51
Integrità e rigore nella condotta aziendale	52
Responsabilità Economica	60
Creazione di valore	61
Responsabilità verso i clienti	65
Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	68
Sicurezza e protezione dei dati	71
Radicamento nel territorio	74
Business sostenibile	75
La sostenibilità nelle scelte di investimento	77
ESG Framework per le Politiche di Credito	79
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	83
Responsabilità sociale	88
Le risorse del Gruppo	91
Tutela della diversità	93
Attrazione, selezione e retention dei talenti	96
Formazione e sviluppo dei collaboratori	97
Politiche retributive e sistemi incentivanti	101
Qualità della vita e welfare aziendale	102
Comunicazione e dialogo con le parti sociali	106
Salute e sicurezza	107
Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	114
Una catena di fornitura responsabile	115
Rapporto con il territorio	119
Trasparenza fiscale	121
Responsabilità ambientale	124
Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	129
Appendix	141
Fattori di conversione	142
GRI Content Index	147
Attestazione della Società di revisione	157

Vi presentiamo le attività dirette
a valorizzare la relazione con gli stakeholder
in modo sostenibile, elevando questo impegno
da scelta etica a priorità strategica

**Nella giusta direzione,
verso un cambiamento
positivo a livello globale.**

Lettera agli stakeholder

Un evento senza precedenti ha colpito le nostre vite con i nostri affetti, la nostra socialità, le nostre attività lavorative così come l'intero tessuto socioeconomico del nostro Paese con le sue innumerevoli relazioni internazionali nell'odierno mondo globalizzato.

A causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 tante certezze sono svanite e ci siamo ritrovati da un giorno all'altro a dover superare i nostri limiti. Nonostante il periodo di estrema difficoltà, abbiamo garantito la continuità operativa con l'obiettivo primario di tutelare la salute e la sicurezza delle nostre persone e dei nostri clienti ricevendo conferme di quanto sia importante il lavoro di squadra.

Il 2020 ha segnato per la nostra banca anche l'inizio di una profonda trasformazione, una decisa accelerazione verso l'innovazione e il cambiamento. Le nostre radici affondano però nel cuore del territorio con la sua cultura del lavoro, dell'intraprendenza e pragmatismo. Da sempre operiamo in autonomia e indipendenza dedicandoci a coltivare con la massima attenzione i rapporti personali con i nostri clienti cui vogliamo continuare ad offrire nel tempo un servizio esclusivo.

L'anima del Gruppo Banco Desio è rappresentata da un'attività vissuta con competenza, reciprocità, condivisione e organizzazione, nell'ottica di creare prosperità e opportunità nel medio e lungo periodo anche per i collaboratori, i fornitori, gli azionisti e il territorio in cui operiamo.

La nostra mission non è mai venuta meno e anzi nei decenni essa è diventata il motore di un costante impegno che ci ha portato ad essere quello che siamo ora. I risultati finanziari e quelli non finanziari che abbiamo raggiunto in questo anno così complicato esprimono concretamente questo successo.

Questa 4^a edizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Banco Desio ribadisce la determinazione aziendale di avanzare nel positivo percorso di rafforzamento dell'identità del Gruppo come importante soggetto di sviluppo e di promozione economica, sociale e ambientale del territorio.

Molta strada abbiamo percorso in questi ultimi anni per una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nel nostro modo di fare banca a partire dalle quote di genere espresse nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale appena rinnovati.

Tra i motivi di soddisfazione dell'anno ricordo, in particolare, l'aver iniziato ad integrare gli aspetti della sostenibilità nel sistema di incentivazione, aver concluso un primo assessment su come i nostri principali clienti affidati e i nostri principali fornitori affrontano le tematiche ESG al fine di consentirci di monitorare, gestire e mitigare con maggior consapevolezza i correlati rischi cui siamo esposti indirettamente.

La stessa pandemia ha messo alla prova la nostra capacità di reazione rispetto alle esigenze di distanziamento sociale nelle fasi di lock-down, contribuendo ad accelerare l'adozione di soluzioni organizzative per il lavoro a distanza, che ora stiamo facendo evolvere in lavoro agile con cui vogliamo aiutare i nostri collaboratori a conciliare meglio le esigenze della vita familiare con quelle lavorative, come anche l'adozione delle più recenti innovazioni tecnologiche per migliorare l'offerta dei nostri servizi in una prospettiva di medio lungo periodo.

SEGUE >

Sentiamo di avere una grande responsabilità, perché le nostre scelte si riflettono sulla qualità e sullo stile di vita dei nostri collaboratori, dei nostri clienti, dei nostri fornitori e più in generale sullo sviluppo del tessuto imprenditoriale così come di quello sociale. Siamo consapevoli che grazie ai nostri comportamenti potremo assumere un ruolo importante nella svolta verso un modello economico più equo e sostenibile.

Per dar vita ad un vero cambiamento abbiamo definito un piano industriale, approvato nel dicembre 2020, con sfidanti obiettivi da raggiungere entro il 2023, che abbiamo voluto chiamare "D23 Insieme per la crescita", per sottolineare come il successo di un progetto è strettamente legato alla condivisione e all'unità di intenti degli stakeholder coinvolti nel perseguimento degli obiettivi che ci siamo prefissati.

Con questo spirito vogliamo confermarci come punto di riferimento per le famiglie e le imprese del territorio, rafforzando la sostenibilità economica e delineando la nostra posizione come indipendente e in grado di competere con le migliori banche di medie dimensioni per solidità patrimoniale, resilienza economica e qualità dei servizi offerti alla clientela.

Nonostante l'avvio delle complesse attività di vaccinazione, che ci fanno guardare con rinnovata fiducia al futuro, è ancora difficile prevedere per quanto tempo ancora dovremo convivere con le conseguenze sociali ed economiche dell'emergenza sanitaria. Noi del Gruppo Banco Desio continueremo, come sempre, a essere vicini alle persone e dare il nostro contributo per il rilancio del paese.

Desio, 25 febbraio 2021

Stefano Lado
Il Presidente

— ○ La DNF è redatta in conformità ai “GRI Standards”
e alle “Financial Sector Disclosures”
della Global Reporting Initiative e in coerenza
con i Principi della Commissione europea

Nota metodologica

Nota metodologica

Il “Bilancio di sostenibilità 2020” del Gruppo Banco Desio comunica ai propri stakeholder l’approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consuntivati nell’esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo; nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta, copre 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 e delle aspettative degli stakeholder, come illustrato nell’analisi di materialità e previsti dall’art. 3 del D.Lgs. 254/2016.

Il “Piano di sostenibilità 2020-22” del Gruppo Banco Desio, approvato il 16 gennaio 2020 è oggetto di rendicontazione annuale, in termini di livello di raggiungimento degli impegni dichiarati, nell’ambito della Dichiarazione Non Finanziaria.

Il documento costituisce una Relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura “Dichiarazione di carattere non finanziario” del Gruppo per l’esercizio 2020 in applicazione dell’art. 5 del D. Lgs. 254/2016.

La dichiarazione non finanziaria del Gruppo Banco Desio è redatta in coerenza con i principi indicati dalla Commissione europea nel giugno 2017: (1) Comunicazione di informazioni rilevanti, (2) Informazioni corrette, equilibrate e comprensibili, (3) Informazioni complete ma concise, (4) Informazioni strategiche e lungimiranti, (5) Informazioni orientate alle parti interessate (6) Informazioni coerenti e sistematiche e con i principi del *GRI Sustainability Reporting Standards*¹.

Il documento è redatto in conformità agli standard di rendicontazione “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (di seguito “GRI Standards”), secondo l’opzione “in accordance - core”, e alle “Financial Services Sector Disclosures”, per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio. Nella definizione dei contenuti specifici dei diversi indicatori, si è fatto riferimento anche alle linee guida formulate dall’ABI nei documenti “Linee Guida sull’Applicazione in Banca degli Standard GRI (*Global Reporting Initiative*) in materia ambientale” (dicembre 2020) e “Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto” (settembre 2019).

Nella definizione dei contenuti della presente informativa non finanziaria si è peraltro tenuto conto delle indicazioni contenute nel documento dell’ESMA “European common enforcement priorities for 2020 annual financial reports” del 28 ottobre 2020 che sono state peraltro oggetto del Richiamo di attenzione n.1/21 di Consob del 16 febbraio 2021.

Il processo di predisposizione del documento ha previsto il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali della Capogruppo e delle Controllate responsabili, ciascuna per la propria area di competenza, della raccolta, validazione ed invio delle informazioni da includere nella reportistica di sostenibilità, sulla base delle indicazioni contenute nella normativa interna di riferimento, nonché sulla base delle istruzioni contenute nelle comunicazioni interne appositamente diramate. A partire dal settembre 2018, il personale preposto alla redazione del presente documento della Capogruppo ha preso parte a specifici “GRI Certified Training Course based on the GRI Sustainability Reporting Standards”, tenuti da qualificati soggetti abilitati, conseguendo il “GRI Certified Training Program Certificate”.

Il “Bilancio di sostenibilità 2020” del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 25 febbraio 2021, è sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., secondo quanto previsto dallo stesso D.Lgs. 254/2016 ed è pubblicato nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all’indirizzo www.bancodesio.it.

¹ Principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti del report (inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità, completezza) e Principi di rendicontazione per la definizione della qualità del report (Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità, Affidabilità e Tempestività).

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2020, costituito dalla Capogruppo, Banco di Desio e della Brianza S.p.A., e dalle società consolidate integralmente, Fides S.p.A. e Desio OBG S.r.l.; di quest'ultima, in considerazione della sua natura di società veicolo di cartolarizzazione, si è tenuto conto nel documento ai soli fini dell'informativa economico-finanziaria in quanto non genera impatti significativi in relazione agli aspetti non finanziari in termini socio-ambientali.

Qualora talune informazioni possano riguardare un perimetro differente, nel testo o nelle note è riportato un apposito chiarimento. Gli indicatori di natura quantitativa fanno riferimento a grandezze misurabili e il ricorso a stime, laddove necessario, è segnalato con apposita informativa.

Le informazioni sono poste a confronto con quelle fornite nei due esercizi precedenti. Queste ultime non sono state oggetto di riesposizione, salvo nei casi espressamente indicati, per effetto dell'affinamento delle procedure di reporting afferenti all'informativa di carattere non finanziaria.

Il processo di identificazione delle tematiche rilevanti per la presente rendicontazione, così come quello di coinvolgimento degli stakeholder, ha determinato una variazione delle tematiche rilevanti rispetto a quelle considerate nella precedente dichiarazione non finanziaria come meglio descritto nell'apposita sezione "L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder". All'interno della tematica "Riduzione degli impatti ambientali diretti" le informazioni considerate non significative sono: impiego di risorse idriche, altre emissioni inquinanti (oltre gas effetto serra).

Le informazioni contenute si riferiscono al periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 e sono poste a raffronto con quelle degli anni precedenti, ove disponibili, coerentemente con il periodo di riferimento della reportistica finanziaria.

Il bilancio di sostenibilità ha periodicità annuale.

Per informazioni sul bilancio di sostenibilità è possibile far riferimento a:

Area Bilancio e Sostenibilità	Investor Relator	Area Affari Societari
tel. 0362/613.1 CSR@bancodesio.it	Giorgio Federico Rossin cell. 335/7764435 g.rossin@bancodesio.it	tel. 0362/613.214 segreteria@bancodesio.it

In particolare, l'Area Bilancio e Sostenibilità di Capogruppo svolge l'attività (i) di coordinamento per la raccolta delle informazioni qualitative e quantitative e (ii) di elaborazione e consolidamento dei dati ricevuti dalle diverse Direzioni/Aree e dagli Uffici di Capogruppo e delle società controllate che rientrano nel perimetro di consolidamento come in precedenza specificato.



Le nostre radici affondano nel cuore del territorio con la cultura del lavoro, dell'intraprendenza e pragmatismo

Profilo del Gruppo

Profilo del Gruppo

Banco di Desio e della Brianza S.p.A., Capogruppo del Gruppo Banco Desio, ha sede sociale in Desio (MB), via Rovagnati n.1, ove si trova anche la Direzione Generale.

Nato come "Cassa Rurale di Desio" nel 1909 e trasformato nel 1926 in società anonima sotto la denominazione "Banco di Desio", il "Banco di Desio e della Brianza S.p.A." ha assunto l'attuale denominazione il 31 dicembre 1967 a seguito della fusione per incorporazione con la "Banca della Brianza S.p.A."

Banco di Desio e della Brianza è Capogruppo del Gruppo Banco Desio che include, al 31 dicembre 2020, le seguenti società:

Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

 Fides
Gruppo Banco Desio

100,00%

 Banco Desio

60,00%



Il Banco di Desio e della Brianza S.p.A. è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana. Al 31 dicembre 2020 il capitale sociale di Banco di Desio e della Brianza, interamente sottoscritto e versato, ammonta ad euro 70.692.590, suddiviso in n. 135.947.289 azioni da nominali euro 0,52 ciascuna, delle quali n. 122.745.289 azioni ordinarie e n. 13.202.000 azioni di risparmio non convertibili.

Le azioni ordinarie dell'Emittente, quotate dal 1995 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., 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. La "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" dell'esercizio 2020, cui si rimanda per maggiori dettagli, riporta l'elenco degli azionisti che hanno una partecipazione in Banco di Desio e della Brianza superiore al 5%, i quali risultano possedere, al 31 dicembre 2020, un totale pari al 66,17% delle azioni ordinarie e al 66,61% delle azioni di risparmio.

Per quanto di ulteriore interesse circa gli azionisti rilevanti, inclusa la loro adesione ai principi declinati nel Codice Etico, nel MOG 231 e nelle Linee di indirizzo in materia di corporate social responsibility, si fa rimando all'apposita sezione del sito istituzionale www.bancodesio.it dedicata alla Corporate Governance.

Le Assemblee Ordinarie e Straordinarie costituiscono la principale occasione formalizzata di relazione diretta con gli azionisti. Nel rispetto delle previsioni statutarie e delle disposizioni normative, gli azionisti che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale con diritto di voto possono chiedere, per iscritto, entro determinati termini indicati nell'avviso di convocazione di Assemblea, l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare e possono presentare, per iscritto, entro i medesimi termini, proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno.

Svolto uno specifico stakeholder engagement

Anche nel corso del 2020 è stato svolto uno specifico processo di stakeholder engagement condotto, in particolare, mediante piattaforma web dedicata, con cui è stato richiesto ad un campione di azionisti di esprimere la propria valutazione circa l'importanza delle tematiche considerate nella "matrice di materialità" del precedente esercizio e quindi una prioritizzazione dei temi proposti anche alle altre categorie di stakeholder al fine della predisposizione della "matrice di materialità" per la presente rendicontazione non finanziaria.

Si evidenzia inoltre che il Banco di Desio e della Brianza mette a disposizione la casella di posta elettronica rapportiazionisti@bancodesio.it dedicata per l'appunto ai rapporti con gli azionisti.

L'operatività del Gruppo si concentra principalmente sul segmento di business della clientela Retail, all'interno del quale confluiscono tutte le attività rivolte alla clientela privata ed alla piccola - media impresa. L'operatività della controllata Fides si sviluppa nel comparto dei finanziamenti a privati nella forma tecnica di cessione del quinto o delegazione di pagamento e prestiti personali.

Il numero complessivo dei clienti del Gruppo al 31 dicembre 2020 è pari a 361.821, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2019 pari a 358.830 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- **Mercato Retail**, pari al 94,4% della clientela attiva al 31 dicembre 2020 (l'incidenza percentuale alla fine del precedente esercizio risultava pressochè la medesima), che comprende il Segmento Mass Market (clienti privati con patrimonio inferiore a 100 migliaia di euro), il Segmento Affluent e Upper Affluent (clienti privati con patrimonio compreso tra 100 e 500 migliaia di euro), il Segmento POE e Small Business (Piccoli operatori economici e clienti Imprese con fatturato inferiore a 5 milioni di euro) e il Segmento PMI (con fatturato compreso tra 5 e 50 milioni di euro).
- **Mercato Private e Corporate**, che comprende i clienti privati con patrimonio superiore a 500 migliaia di euro e le imprese con fatturato superiore a 50 milioni di euro.
- **Istituzionali**, con una segmentazione effettuata su parametri anagrafici di natura giuridica, comprese le associazioni, gli enti pubblici, parrocchie ed altre organizzazioni non profit.

SEGMENTAZIONE CLIENTELA

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Numero clienti Gruppo	361.821	358.830	349.693
<i>di cui:</i>			
<i>Banco di Desio e della Brianza</i>	319.780	319.654	314.467
Fides	42.041	39.176	35.226
Mercato Retail	94,41%	94,36%	94,40%
<i>di cui:</i>			
<i>Mass Market</i>	69,27%	68,49%	67,79%
<i>Affluent e Upper Affluent</i>	8,61%	8,60%	8,75%
<i>POE e Small Business</i>	15,12%	15,89%	16,43%
PMI	1,41%	1,39%	1,43%
Mercato Private	1,92%	1,91%	1,94%
Mercato Corporate	0,24%	0,24%	0,25%
Istituzionali	3,43%	3,49%	3,41%
Nord - Ovest	45,48%	45,88%	46,23%
Nord - Est	7,25%	7,09%	7,03%
Centro	41,35%	40,62%	40,84%
Sud e Isole	5,89%	6,38%	5,87%
Estero	0,03%	0,03%	0,03%

Si segnala che a seguito dell'adozione nel corso del 2020 di nuovi criteri di segmentazione della clientela, i dati relativi al 2019 e al 2018 sono stati riesposti rispetto quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2019, cui si rimanda per i dati precedentemente pubblicati.

Il Banco di Desio e della Brianza aderisce al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate fin dalla sua prima emanazione a cura della Borsa Italiana. In particolare, il Codice (nella versione del luglio 2018) è stato adottato in modo generalizzato, fatta eccezione per la non applicazione del criterio per cui non sarebbero indipendenti coloro che sono stati amministratori per più di nove anni negli ultimi dodici anni.

Il 31 gennaio 2020 il Comitato per la Corporate Governance ha adottato il nuovo Codice di Corporate Governance delle società quotate con l'intento di creare un impianto di raccomandazioni basato sui criteri di proporzionalità e flessibilità. Il nuovo Codice, che andrà a sostituire la versione varata nel 2018, entra in vigore a partire dal primo gennaio 2021 e Banco di Desio e della Brianza intende aderire integralmente, per quanto applicabile alla categoria di appartenenza, nei limiti e nei termini derivanti dalla regolamentazione di settore.

Per quanto di ulteriore interesse circa lo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2020.

Nel 2019 il Banco ha aderito alla Carta per valorizzare la diversità di genere "Donne in Banca"

Si ricorda inoltre che, nel corso del 2019 il Banco Desio e della Brianza ha inoltre aderito alla Carta per valorizzare la diversità di genere promossa da ABI il 19 giugno 2019 e denominata "Donne in banca". Tale strumento ha l'obiettivo di rafforzare la diversità di genere quale risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore.

Il Banco di Desio e della Brianza partecipa alle attività che ABI realizza in tema CSR (Corporate Social Responsibility); in particolare, nel mese di aprile 2018 il Comitato Esecutivo ABI ha integrato la compagine del Gruppo di Lavoro Sostenibilità ABI con la nomina di due componenti per il Gruppo Banco Desio.

Partecipazione all'ottava edizione dell'indagine ABI "BusinEsEG"

Nel corso del 2020 il Gruppo Banco Desio ha partecipato all'ottava edizione dell'Indagine ABI "BusinEsEG" contribuendo ad alimentare una serie storica significativa, in grado di tracciare le linee evolutive dell'integrazione della sostenibilità (nelle tre dimensioni ambientale, sociale e di governance) nel business bancario, alla luce delle più recenti evoluzioni del contesto di riferimento, tra cui, le prime esperienze di applicazione del D.Lgs. 254/2016, il Piano d'azione della Commissione europea "Finanziare la crescita sostenibile" e le Raccomandazioni della Task Force on Climate-related, emanazione del Financial Stability Board².

Anche ad esito di una precedente edizione della suddetta indagine, si era venuto a creare un orientamento che aveva portato l'ABI alla formulazione, sul finire del 2019, della proposta progettuale "Supportare le imprese nel processo di transizione verso la sostenibilità" che si colloca proprio nel percorso di integrazione dei fattori ESG (in particolare Ambiente e Cambiamento Climatico) per la gestione dei rischi dell'attività di finanziamento alle imprese. Oggetto del progetto proposto, sviluppatosi come sopra ricordato nel corso del 2020, è quello dei "Sustainable Loans", ovvero, (a) lo sviluppo di covenant contrattuali con l'obiettivo di incentivare le controparti ritenute maggiormente performanti dal punto di vista ESG, come anche (b) lo sviluppo di specifici investimenti volti ad accrescere la performance ESG di clienti connotati da margini di miglioramento in tali ambiti.

I settori su cui il progetto ha focalizzato l'attenzione sono stati quelli relativi alla filiera dell'agrifood e alla filiera dell'impiantistica industriale. Le fasi progettuali hanno previsto (i) una prima attività di benchmark, analizzando i documenti pubblici dei principali gruppi bancari italiani e dei player internazionali, per comprendere le principali esperienze realizzate dal mercato, (ii) un'attività di engagement interno delle singole banche aderenti, per comprendere il livello di maturità della tematica, (iii) un'attività di engagement esterno tramite interviste e iniziative "Multistakeholder" dei principali attori di filiera, per comprendere bisogni specifici per settore di riferimento e (iv) un'attività di condivisione dei risultati ottenuti. Il progetto si dovrebbe concludere nel corso del 2021 con la formalizzazione di un Executive summary report.

² Sulla base di queste raccomandazioni si collocano le azioni della Commissione europea sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, con un focus sul tema Ambiente e Cambiamento Climatico (cfr. "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima", giugno 2019)

Per quanto riguarda le attività del Consorzio ABI-Lab, il Banco di Desio e della Brianza ha partecipato ai seguenti Gruppi di Lavoro:

- ABI Energia, ricevendo costanti aggiornamenti e supporti finalizzati ad ottimizzare gli acquisti di energia elettrica e gas. Le attività di negoziazione dell'energia elettrica e del gas svolte dal Gruppo di lavoro, infatti, hanno lo scopo di individuare per le banche consorziate il migliore contratto di fornitura di energia elettrica e gas, facendo leva sui volumi di consumo di gruppi bancari e mettendo a fattor comune le diverse esigenze manifestate dai clienti bancari;
- ABI-Lab - Progetto Blockchain & DLT (Distributed Ledger Technology), per la realizzazione di un'applicazione interbancaria basata su tecnologie su registri distribuiti (DLT) volta a semplificare e standardizzare il processo di Spunta Interbancaria Italia ossia il sistema di riconciliazione relativo ai conti reciproci fra le banche operanti in Italia disciplinato dall'Accordo Interbancario ABI. Al progetto hanno partecipato come soggetti pilota 18 banche Italiane. A seguito completamento del progetto in oggetto, un rappresentante del Banco di Desio e della Brianza è entrato a far parte del tavolo di lavoro dell'Executive Board, al fine di valutare eventuali sviluppi.

La Capogruppo Banco di Desio è socio ordinario di ASSILEA, Associazione Italiana Leasing, che opera in rappresentanza delle banche ed enti finanziari socie presso le organizzazioni di settore. La medesima Capogruppo, inoltre, è associata ASSOSIM, Associazione Intermediari Mercati Finanziari, che rappresenta gli operatori del mercato mobiliare italiano nei confronti degli Organi dello Stato e delle Amministrazioni pubbliche, delle altre Associazioni imprenditoriali, di Organizzazioni economiche e sociali e di altre Associazioni, Enti, Soggetti pubblici e privati, svolgendo attività di ricerca, assistenza normativa e formazione, con pubblicazioni e organizzazione di convegni e seminari.

La controllata Fides, intermediario finanziario che svolge attività di concessione di finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione e prestiti personali, è associata ASSOFIN, Associazione Italiana del credito al Consumo e Immobiliare, che riunisce e rappresenta i principali operatori finanziari qualificati che operano nei comparti del credito al consumo, dei mutui casa e finanziamenti immobiliari. Lo scopo dell'associazione è di promuovere l'adozione di regole di comportamento comuni ispirate a principi di trasparenza e chiarezza nei confronti dei consumatori. In tale ambito Fides ha aderito al "Protocollo d'intesa Assofin - Associazioni dei consumatori" su cessione del quinto dello stipendio/pensione e delegazioni di pagamento.

Premi e riconoscimenti



Giovedì 12 novembre 2020 si è tenuta la seconda edizione del **"Premio al Report di Sostenibilità, II Edizione"**, organizzato dal Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università degli Studi di Pavia con il patrocinio dalla Società Italiana dei Docenti di Ragioneria e di Economia Aziendale (SIDREA) e la collaborazione dei seguenti partner tecnici: Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP), Associazione Italiana delle Società di Revisione Legale (Assirevi), Banco di Desio e della Brianza, Forum per la Finanza Sostenibile e Refinitiv.

Il Premio è nato dall'idea di riconoscere l'impegno e premiare le aziende italiane sulla base delle loro dichiarazioni non finanziarie o, più in generale, della reportistica di sostenibilità. L'evento ha avuto come obiettivo la diffusione della cultura della rendicontazione di performance non finanziarie per la promozione di azioni sostenibili, allargando la platea delle imprese che danno accesso a informazioni di natura non finanziaria. Ha voluto anche favorire la divulgazione di principi, elementi e concetti fondamentali che possano rappresentare gli standard di riferimento legati alla comunicazione non finanziaria per consolidare una cultura d'impresa sostenibile.

Dopo essersi classificato tra le cinque finaliste della categoria di aziende di medio-grandi dimensioni della prima edizione del Premio, Banco Desio ha voluto contribuire alla seconda edizione consapevole della sempre maggiore importanza della pubblicazione delle informazioni di carattere non finanziario, soprattutto da parte delle aziende che non sono soggette ad obblighi normativi in tal senso, in considerazione degli evidenti benefici che ne derivano anche in termini di riduzione del costo del capitale.



In data 5 novembre 2020 il Banco di Desio e della Brianza ha ricevuto da ConsumerLab la comunicazione di essere stato inserito nell'indice Future Respect 2020 con la seguente motivazione:

"Per aver illustrato in maniera comprensibile ed esaustiva la propria governance sostenibile facilitando scelte consapevoli da parte dei Consumatori.

Per aver evidenziato le migliori pratiche utili alla promozione della cultura della Sostenibilità, con una efficace narrazione, coinvolgente e distintiva.

Il Bilancio di Sostenibilità testimonia un'Impresa solida, per bene, lungimirante e generosa che merita di essere apprezzata dai Consumatori; anche perché in questo momento difficile (Covid-19) genera fiducia e favorisce stili di vita responsabili."

Negli anni 2018, 2019 e 2020 ConsumerLab ha classificato 1.127 Bilanci di Sostenibilità. Il suo gruppo di esperti ne ha individuati 210, pubblicati nel 2020 e relativi all'esercizio 2019, ritenuti conformi ai presupposti indicati nella motivazione, e un gruppo di 250.000 Consumatori, attenti e sensibili agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, rispetto ai suddetti 210 bilanci ha espresso le proprie preferenze per i 44 ritenuti più interessanti, allineati ai presupposti indicati nella motivazione, nell'ottica consumeristica, inserendoli nell'indice Future Respect 2020.



Banco di Desio e della Brianza è inserito dal 2016 nell'SE Italian Banks Index di Standard Ethics, agenzia indipendente di rating di sostenibilità con sede a Londra.

In data 2 aprile 2020 l'agenzia ha assegnato il rating "E+" rispetto al precedente "E" assegnato nel giugno 2016, indicando tra l'altro nella relativa press release che Banco Desio ha avviato in questi anni un credibile processo di implementazione delle indicazioni internazionali sulla sostenibilità, aggiungendo inoltre che la visione di lungo periodo è positiva.

Il marchio Standard Ethics è noto dal 2004 nel mondo della "finanza sostenibile" e degli studi ESG (Environmental, Social e Governance) per promuovere principi standard di sostenibilità e governance provenienti dall'Unione Europea, dall'Ocse e dalle Nazioni Unite.

Lo Standard Ethics Rating (SER) è un rating di sostenibilità testato dal 2002. Unisce le seguenti caratteristiche: è "solicited", "standard" e "independent": viene emesso su richiesta del cliente attraverso un rapporto bilaterale diretto e regolato; l'algoritmo è uniformato alle indicazioni e linee guida dell'Unione Europea, dell'Ocse e delle Nazioni Unite in materia di sostenibilità e governance della sostenibilità; l'emissione è incompatibile con la fornitura di altri servizi diversi dai rating o valutazioni ESG. Eventuali politiche filantropiche o di responsabilità socio-ambientale non allineate alle indicazioni di sostenibilità, non hanno effetti positivi sul rating.

I Rating "unsolicited" vengono emessi per mantenere o aggiornare indici o per aggiornare il ranking delle nazioni Ocse. Rimangono validi - anche in questi casi - i principi di standardizzazione ed indipendenza sopra citati che sono alla base dell'attività di Standard Ethics.



Come già richiamato nel paragrafo "I servizi d'investimento" del capitolo "Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali", nel mese di ottobre 2020 il Banco di Desio ha partecipato alla 3^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2021", condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza e il suo Media Partner La Repubblica Affari & Finanza.

Il Banco è risultato uno dei "Migliori Gestori Patrimoniali 2021", sulla base di 20 indicatori analizzati, spalmati sulle quattro categorie soggette a valutazione (Organizzazione, Orientamento verso il cliente, Qualità del portafoglio e Trasparenza).

— ○ La solidità del sistema di governo societario di tipo tradizionale si integra con una governance di sostenibilità per attuare una visione sempre più proiettata al futuro

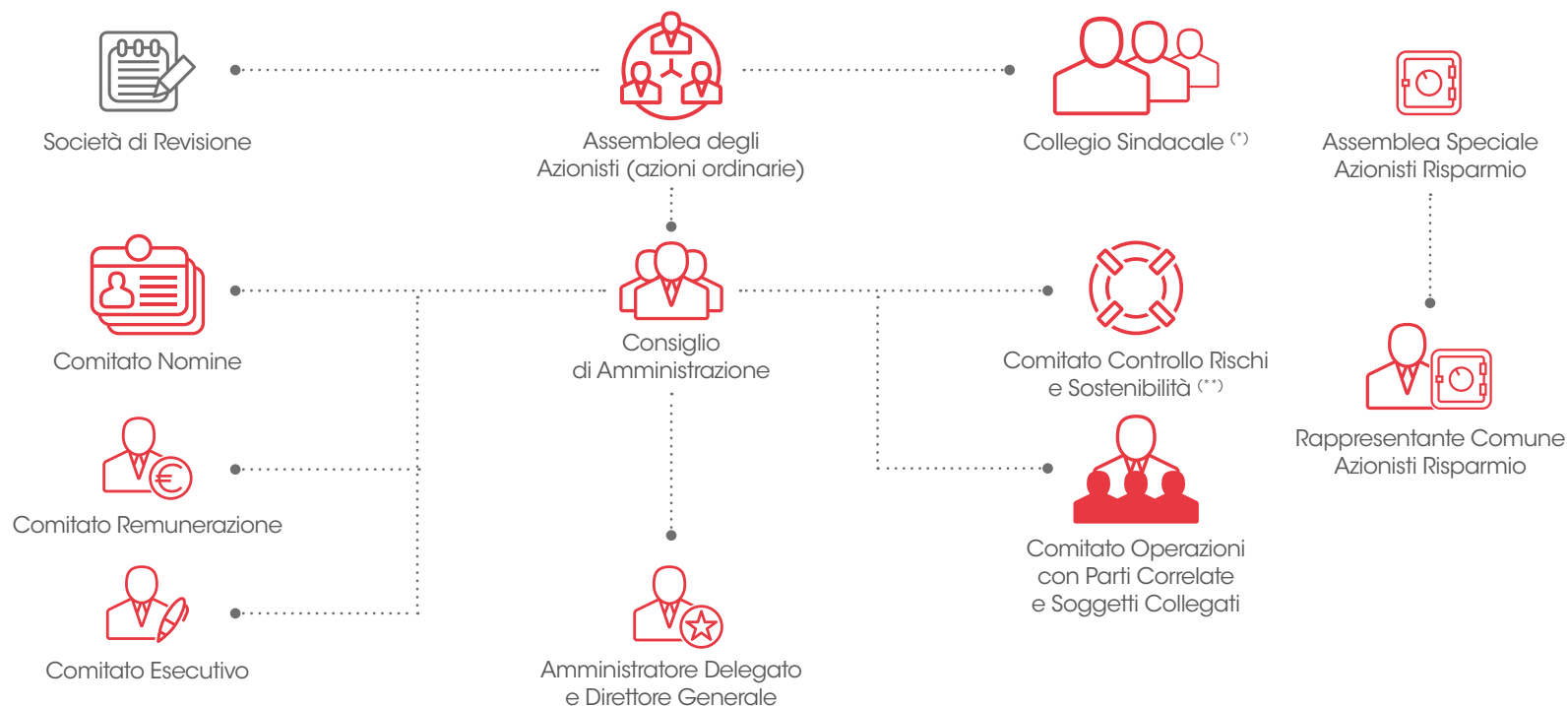
Governance

Governance

Governo

Come meglio descritto nella "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2020 pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), il Banco di Desio e della Brianza adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, caratterizzato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

La struttura organica del governo societario al 31 dicembre 2020 è rappresentata schematicamente nel modo seguente:



(*) Il Collegio Sindacale svolge anche i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) sul modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

(**) In virtù della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2020, il Comitato Controllo e Rischi è stato ridenominato Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

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:

- Organi apicali (Consiglio di Amministrazione, Comitati endoconsiliari consultivo/propositivi, Comitato Esecutivo)
- Soggetti esecutivi (Amministratore Delegato e Direttore Generale)
- Comitati tecnico/operativi
- Funzioni di controllo interno
- Dirigente Preposto

è disciplinata dal Regolamento Interno Organi Aziendali dei Comitati Endoconsiliari e della Direzione Generale, nel rispetto dei vincoli di legge, di vigilanza e di Statuto.

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

I Comitati tecnico/operativi sono composti dai Soggetti esecutivi e dai Responsabili di determinate funzioni aziendali.

**Aumentata
l'incidenza del
genere meno
rappresentato**

La composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento nonché dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate di Borsa Italiana.

Il Consiglio di Amministrazione del Banco Desio in carica al 31 dicembre 2020 è composto da n. 12 amministratori.

Si riporta di seguito il dettaglio della composizione per membri vigente dal 23 aprile 2020 e aggiornata al 19 gennaio 2021:

Organismo	Composizione
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12 membri, di cui 7 uomini e 5 donne: <ul style="list-style-type: none"> • 5 Amministratori indipendenti (di cui 1 uomo e 4 donne) • 3 Amministratori non indipendenti e non esecutivi (tra cui Presidente e Vice Presidente) • 4 Amministratori esecutivi (di cui 4 uomini e 1 donna)
COMITATO ESECUTIVO	4 membri, di cui 3 uomini e 1 donna: <ul style="list-style-type: none"> • tutti esecutivi
COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • 2 indipendenti (di cui 2 donne) • 1 non indipendente e non esecutivo
COMITATO NOMINE	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • 2 indipendenti (di cui 2 donne) • 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Presidente del C.d.A.
COMITATO REMUNERAZIONE	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • tutti indipendenti
COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI	3 membri, di cui 1 uomo e 2 donne: <ul style="list-style-type: none"> • tutti indipendenti

La tabella sottostante mostra l'evoluzione della composizione del più alto Organo di governo per genere e fascia d'età:

Composizione del CdA	31.12.2020				31.12.2019				31.12.2018			
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età
Fascia d'età												
Da 30 anni a 50 anni	1	2	3	25,0%	1	1	2	16,7%	1	0	1	8,3%
Oltre 50 anni	6	3	9	75,0%	7	3	10	83,3%	7	4	11	91,7%
Totale	7	5	12	100%	8	4	12	100%	8	4	12	100%
Indicenza % Genere	58%	42%	100%		67%	33%	100%		67%	33%	100%	

Con il rinnovo degli Organi sociali delle società del Gruppo Banco Desio, avvenuto in data 23 aprile 2020, è stata applicata per la prima volta la "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale", approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 28 febbraio 2019, con cui vengono definiti e formalizzati i criteri e i modi d'attuazione attualmente adottati per assicurare un adeguato livello di diversità tra i componenti degli Organi Sociali, con l'obiettivo di:

- garantire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli stakeholders;
- ridurre il rischio di uniformità delle opinioni dei componenti;
- rendere il processo decisionale più efficace e approfondito;
- arricchire la discussione all'interno degli Organi Sociali in virtù delle varie competenze;
- favorire la dialettica, presupposto fondamentale per l'assunzione di decisioni consapevoli;
- consentire ai componenti degli Organi di mettere eventualmente in discussione costruttiva le decisioni del management;
- favorire il ricambio all'interno degli Organi.

Per quanto di ulteriore interesse circa i curricula degli esponenti aziendali, si fa rimando all'apposita sezione del sito istituzionale www.bancodesio.it dedicata alla Corporate Governance.

Per quanto di ulteriore interesse circa il processo di delega, impostato in coerenza con le indicazioni contenute nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia, la distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi, il processo per la scelta dei componenti del più alto Organo di governo e Comitati, le iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di governo sui temi economici, ambientali e sociali si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2020; con specifico riferimento al processo di delega per le tematiche di Corporate Social Responsibility (CSR) si fa invece rimando al successivo paragrafo "La Governance della sostenibilità".

Il Consiglio di Amministrazione definisce i principi, i valori e le strategie del Gruppo, che sono formalizzati nel Codice Etico, nei Regolamenti, nelle Policy e nel Piano Industriale del Gruppo e in altri documenti d'indirizzo. In particolare, si rimanda a quanto descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio" per maggiori dettagli sul percorso intrapreso dal Gruppo in ambito di Corporate Social Responsibility.

Come più diffusamente illustrato nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per l'esercizio 2020 pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), le politiche di remunerazione e incentivazione degli organi aziendali e del management sono disciplinati nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco Desio, in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie di medio-lungo periodo, in modo da evitare il ricorso a incentivi in conflitto con l'interesse della società in ottica di lungo periodo.

Aggiornamento dei sistemi incentivanti MBO legati anche ad aspetti di sostenibilità

Con riferimento all'aggiornamento dei sistemi incentivanti MBO in relazione ai target previsti nel "Piano di sostenibilità 2020-22", si segnala inoltre che, nel corso del 2020, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha stabilito il riferimento, per la declinazione degli obiettivi di parte del "Personale Più Rilevante", anche ad items di sostenibilità. Di tale indicazione si è tenuto conto per la determinazione, per alcune risorse rientranti in tale categoria di personale, dei relativi KPI.

In linea con le raccomandazioni emanate da Banca d'Italia nel comunicato stampa del 16 dicembre 2020 (che riprendono le indicazioni emanate nel comunicato stampa del 15 dicembre 2020 dalla Banca Centrale Europea), per quanto riguarda le remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha già approvato il 25 giugno 2020 una revisione del sistema premiante tale da determinare una significativa riduzione della componente variabile ("bonus pool") per l'esercizio 2020.

Per quanto di ulteriore interesse circa il processo per la determinazione delle remunerazioni, si fa rimando alla "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020" pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it.

La Governance della Sostenibilità

Con la "Policy sulla governance di sostenibilità", approvata il 16 gennaio 2020 da parte del Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza, il Gruppo Banco Desio ha voluto riaffermare la Responsabilità Sociale d'Impresa (Corporate Social Responsibility - CSR) in cui si riconosce l'intenzione di integrare impegni di natura sociale, ambientale e di governo all'interno della visione strategica d'impresa.

Tale intenzione è espressione diretta dei valori cui il Gruppo Banco Desio si ispira nello svolgimento della propria attività d'impresa, promuovendo uno stile di crescita attento alla sostenibilità nel tempo, valutando l'impatto causato dalle attività dell'organizzazione nel contesto di cui fa parte e verso cui riconosce un rapporto di reciproca interdipendenza.

L'impegno è nel voler considerare e rispondere a più soggetti portatori di interessi (gli stakeholder) che, in diversa misura, hanno la capacità di influenzare il raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti nella pianificazione d'impresa.

La Policy fornisce da un lato le linee di indirizzo e le responsabilità interne in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa alla base del percorso di integrazione della sostenibilità nei processi aziendali e dall'altro lato delinea gli ambiti prioritari su cui si sviluppa la strategia di sostenibilità del Gruppo Banco Desio in termini di obiettivi di sostenibilità così come declinati all'interno del Piano di sostenibilità 2020-22 descritto in modo approfondito nel capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio".

L'impianto di governance di cui, in virtù della suddetta Policy, il Gruppo Banco Desio si è dotato per la gestione delle tematiche di sostenibilità sia dal punto di vista strategico che operativo è schematizzata nella seguente tabella³:

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governano Strategico	Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> 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 ⁽⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> Supervisiona i temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.) nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione e dell'aggiornamento/ revisione da parte del C.d.A. delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di sostenibilità. 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. 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. 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.
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Funzioni interessate	<ul style="list-style-type: none"> Propone le linee strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo. 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. Definisce le attività di sostenibilità da realizzare in relazione anche agli obiettivi e target di sostenibilità. Esamina preventivamente la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.
Livello operativo/tattico	Tutte le funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. 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.
Coordinamento	Area Bilancio e Sostenibilità ⁽⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. Rendiconta il livello di raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi.

³ L'impianto della governance di sostenibilità ha mantenuto la medesima impostazione in precedenza rappresentata (così come da delibera del C.d.A. di Capogruppo del 21 dicembre 2017)

⁴ Il Comitato Controllo e Rischi ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 26 marzo 2020

⁵ L'Ufficio Bilancio e Controlli L.262 ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 19 novembre 2020

**Aggiornato
il Codice Etico
in coerenza con
il nuovo Codice
di Corporate
Governance e
incorporando
il Codice di
Condotta
Commerciale**

In data 17 dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un intervento di aggiornamento e razionalizzazione del Codice Etico che ha tenuto conto anzitutto delle novità contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel gennaio 2020, che prevede tra l'altro l'adozione di una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti ("Policy di Engagement"). I temi inerenti i rapporti con gli azionisti sono dunque sviluppati nel par. 7 del Codice Etico dedicato ai Rapporti con il Mercato e nel nuovo par. 13.3 dedicato agli Azionisti del Gruppo. È stato inoltre incorporato nel par. 8.1.2 del Codice Etico il "Codice di Condotta Commerciale" (che costituiva in precedenza un documento separato approvato nell'ambito del progetto di sviluppo della sostenibilità).

La rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario del Gruppo Banco Desio rientra nel più ampio piano strategico di Corporate Social Responsibility delineato nella richiamata "Policy sulla governance di sostenibilità".

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza del 26 novembre 2019 ha, tra l'altro, approvato la "Policy di Gruppo per la rendicontazione di carattere non finanziario" con cui viene definito il processo gestionale per la rendicontazione agli stakeholder delle attività intraprese che hanno impatto sociale e ambientale. Il documento, a partire dalla definizione di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) in cui si riconosce il Gruppo Banco Desio e dall'inquadramento normativo della comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità (ex D.Lgs. 254/2016), riassume le principali scelte applicative compiute per la definizione del modello di rendicontazione di carattere non finanziario, tra cui:

- con riferimento alla modalità di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario (DNF) ai sensi del D.Lgs. 254/2016:
 - di produrre una DNF consolidata del Gruppo Banco Desio (c.d. "Bilancio di Sostenibilità") separata rispetto al bilancio finanziario consolidato e
 - di avvalersi dell'esonero previsto per le eventuali "società figlie" (art. 6, comma 1, del Decreto) che quindi non predispongono, ancorché ne abbiano i requisiti previsti, una DNF individuale;
- con riferimento agli standard di rendicontazione, di adottare i GRI Sustainability Reporting Standards secondo l'opzione "in accordance - core" che costituiscono ad oggi gli standard più diffusi a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità.

A corredo della "Policy di Gruppo per la rendicontazione di carattere non finanziario" è stata altresì approvata l'ulteriore normativa di natura più operativa afferente al processo di reporting non finanziario in cui è peraltro prevista la specifica approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, dell'aggiornamento/ revisione annuale della matrice di materialità propedeutica alla predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario secondo un criterio di rilevanza delle informazioni che devono essere rendicontate.

Il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza del 19 novembre 2020 ha pertanto approvato la matrice di materialità 2020 contenente le tematiche "material" individuate conseguentemente sulla base dello specifico processo di identificazione e valutazione svolto, come meglio descritto nella successiva sezione "L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder".

Le segnalazioni di fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti amministrativi, ovvero comportamenti in genere non coerenti con quanto previsto nel D.Lgs. 231/2001 e nel relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG 231) adottato dal Gruppo, devono essere comunicate - senza indugio ed in via riservata - all'Organismo di Vigilanza ("OdV") della società di riferimento mediante apposito indirizzo di posta elettronica.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta semestralmente al Consiglio di Amministrazione la propria attività e le eventuali segnalazioni ricevute. La segnalazione di eventuali problematiche riguardanti un comportamento non etico o non legale e di questioni relative all'integrità aziendale è regolamentata dal Codice Etico.

Come già in precedenza richiamato con delibera consiliare del 17 dicembre 2020 è stata inoltre approvata la revisione del Codice Etico, e in particolare:

- sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti;
- sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite";
- è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale;
- 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 violazioni del MOG.

Attivo dal 1° gennaio 2016 il sistema di segnalazione "Whistleblowing"

Dal 1° gennaio 2016 il Gruppo Banco Desio ha definito un sistema interno di segnalazione, con carattere di riservatezza, delle violazioni ("whistleblowing"), disciplinato da un apposito Regolamento, con l'obiettivo di prevenire effetti pregiudizievoli derivanti da eventuali irregolarità relative all'osservanza di normative esterne e di promuovere uno sviluppo sempre maggiore della cultura della legalità.

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte del Personale del Gruppo o soggetti equiparati.

Il Responsabile del Sistema, come di seguito meglio identificato, redige una relazione annuale di sintesi in merito al corretto funzionamento del sistema stesso, che viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della rispettiva società.

Nel corso del 2018 si è reso necessario aggiornare il suddetto Regolamento anche a seguito dell'entrata in vigore 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.

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 bancaria⁶, è stato introdotto un canale specifico in ambito antiriciclaggio c.d. "whistleblowing antiriciclaggio" e uno per le segnalazioni riferite a violazioni del MOG ex Dlgs. 231/2001, c.d. "whistleblowing Organismo di Vigilanza" ("OdV"); questi non sostituiscono comunque le modalità e i canali già esistenti per la trasmissione all'OdV delle usuali segnalazioni informazioni/obbligatorie.

Il responsabile della Direzione Internal Audit, 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 Organismo di Vigilanza). Lo stesso riceve e valuta anche le "segnalazioni antiriciclaggio", coinvolgendo il responsabile della funzione 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'Organismo di Vigilanza della Capogruppo riceve invece le segnalazioni "whistleblowing Organismo di Vigilanza" e le valuta collegialmente con i componenti dell'Organismo.

⁶ L'attività bancaria include anche gli ambiti "intermediari" ed "emittenti" disciplinati dalla normativa Consob (MIFID, MAR).

**Le segnalazioni
whistleblowing
sono gestite
in modo da
assicurare
imparzialità e
indipendenza di
giudizio**

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

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

Nel corso del 2020, analogamente al 2019 e al 2018, non sono pervenute segnalazioni per mezzo del sistema interno di whistleblowing da cui, ad esito dell'istruttoria dell'OdV, siano emerse violazioni del MOG 231. Non sono altresì pervenute comunicazioni per mezzo del citato canale dedicato alle segnalazioni di violazione del Codice Etico.

Sustainability risk management

Il Gruppo Banco Desio è considerato, per dimensioni, un gruppo bancario “less-significant” per il sistema finanziario europeo e come tale rientra nel novero degli istituti sottoposti alla vigilanza della Banca d’Italia; opera in un contesto nazionale e in un settore caratterizzati da una regolamentazione delle relazioni di natura contrattuale con le diverse categorie di stakeholder molto pervasiva così come per quanto attiene ai modelli di governance.

L’attuale scenario di crisi economica causato dalla pandemia Covid-19 rappresenta tutt’ora un elemento di rischio che potrà influire sulle stime attese per gli anni a venire. La recente evoluzione dei contagi osservata a fine 2020 unita ai timori di nuove chiusure mettono a rischio la tenuta della fase di ripresa iniziata, anche per l’Italia, nel terzo trimestre del 2020. Le risorse messe in campo dai Governi e dall’Europa per rilanciare l’economia sono ingenti: non solo interventi di politica monetaria, ma anche allentamento di alcuni requisiti prudenziali e misure senza precedenti di politica fiscale, anche con supporto diretto al credito, attraverso moratorie e garanzie pubbliche. Nell’attuale contesto economico, pur nell’emergenza sanitaria in corso, i rischi per la stabilità finanziaria risultano comunque contenuti grazie alle consistenti operazioni di “pulizia” degli attivi effettuate dal sistema bancario, al mantenimento di elevati livelli di liquidità da parte della Banca Centrale Europea ed un grado di patrimonializzazione complessivo del sistema bancario in costante aumento.

In tale ambito, nonostante l’eccezionalità del momento storico legato alla pandemia da Covid-19, si inseriscono il quadro armonizzato dell’Unione Europea in tema di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento, il Bail In e gli ambiti di approfondimento individuati dalle priorità identificate dalla funzione di Vigilanza Bancaria della Banca Centrale Europea: rischi di modello imprenditoriale e di redditività, rischio di credito, adeguatezza patrimoniale, governo dei rischi e qualità dei dati. I temi individuati dalla BCE fanno riferimento essenzialmente al governo dei rischi nell’attività bancaria, per gli impatti che situazioni di deviazione dai criteri di sana e prudente gestione possono avere, in termini di impatto sociale, per l’estensione e la gravità delle potenziali conseguenze sulla clientela e sulla collettività in generale.

Approvato il Piano Industriale 2021-2023 del Gruppo Banco Desio caratterizzato da rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business

A tale riferimento, relativamente alla strategia commerciale ed operativa, in data 17 dicembre 2020, sulla base della risposta molto positiva che la struttura aziendale e la propria base clienti hanno saputo mostrare nel corso del 2020 rispetto alle sollecitazioni negative esterne, anche all’interno di uno scenario macroeconomico incerto, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato il Piano Industriale 2021-2023. Detto Piano, in continuità rispetto alla storia recente del Gruppo Banco Desio, conferma il percorso di rafforzamento delle direttrici di rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business della Banca. La mission del Gruppo continuerà a svilupparsi attorno alla propria clientela con l’obiettivo di sostenere le famiglie, le PMI nelle loro attività e nella gestione del risparmio con una crescita programmata degli impieghi e del risparmio gestito. Con il nuovo Piano Industriale, il Banco rafforza la propria sostenibilità economica portando a fine 2023 i principali indici di redditività in linea con le best performance di sistema nel mantenimento di una forte attenzione sulla qualità degli impieghi. L’ambizione per il prossimo triennio è quella di rendere ancor più delineata la configurazione del Gruppo Banco Desio quale Gruppo indipendente in grado di competere con le migliori banche di media dimensione per solidità patrimoniale, resilienza economica e qualità dei servizi offerti alla clientela.

Al fine di fronteggiare i rischi a cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo (il sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali). Il Gruppo, inoltre, adotta un approccio prudenziale nella gestione dei rischi aziendali, in ottica di prevenzione e mitigazione dei medesimi. Tali presidi coprono ogni tipologia di rischio aziendale assunto coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle attività svolte. A tal fine, in linea con quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d’Italia, il Gruppo Banco Desio ha provveduto a predisporre il Risk Appetite Framework (RAF), oggetto di aggiornamento su base annuale in coerenza con l’evoluzione degli obiettivi e delle strategie di rischio del Gruppo. L’approccio metodologico adottato dal Gruppo prevede una valutazione di tipo

quantitativo basata su tre differenti tipologie di indicatori (indicatori di rischio di primo livello, indicatori di rischio di secondo livello e key-risk indicators) e una valutazione di tipo qualitativo concernente i presidi organizzativi. A ciò si aggiungono specifiche policy riguardanti le varie tipologie di rischio, che forniscono i criteri per la gestione operativa degli stessi in una prospettiva di gruppo e individuale. Le linee guida del sistema di gestione dei Rischi aziendali sono definite in apposita normativa interna. Le disposizioni operative e informative di dettaglio in merito ai controlli posti in essere, ai vari livelli, sui processi aziendali sono contenute in specifici documenti normativi di processo e procedure interne.

Le decisioni strategiche a livello di Gruppo in materia di gestione dei rischi aziendali sono infatti rimesse agli organi aziendali della Capogruppo; per quanto riguarda le altre società controllate, gli organi aziendali di ciascuna di esse sono consapevoli del profilo di rischio e delle politiche di gestione definiti dalla Capogruppo e sono responsabili dell'attuazione di tali politiche in modo coerente con la propria realtà aziendale. Nella prospettiva di un efficace ed efficiente sistema di gestione e controllo dei rischi, il Gruppo declina sulla propria struttura organizzativa specifiche responsabilità in materia: in quest'ottica è applicato il principio di separazione delle funzioni coinvolte nel processo di controllo del rischio secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza prudenziale.

Il Gruppo è inoltre consapevole dell'importanza di identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi anche di natura non finanziaria, ovvero i rischi socio-ambientali generati e subito riconducibili alle seguenti dimensioni:

- **Rischio ambientale e legato al climate change:** connesso agli impatti diretti quali l'utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento, il consumo di materie prime strumentali all'attività propria (carta e toner), la violazione di normativa ambientale e di settore. A livello europeo, il piano d'azione per il finanziamento della crescita sostenibile pone particolare enfasi sull'importanza sistemica del settore bancario/finanziario nel consentire la transizione verso un sistema a basse emissioni di carbonio ed una economia resiliente al clima. Il settore bancario si trova infatti ad essere coinvolto nei potenziali rischi indiretti legati al clima nella misura in cui i finanziamenti concessi e gli investimenti effettuati sono rivolti ad attività economiche che contribuiscono al cambiamento climatico (per esempio in termini di emissioni di gas ad effetto serra). Lo stesso settore bancario può comunque assumere un ruolo proattivo nel promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resiliente al clima aumentando la consapevolezza del proprio ruolo, nell'ambito della transizione, integrando una valutazione del potenziale impatto sui cambiamenti climatici correlato alle politiche creditizie e di investimento poste in essere.
- **Rischio sociale:** legato agli aspetti relazionali con la clientela e più in generale con la comunità, con particolare riguardo allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, verso cui il Gruppo vuole essere un interlocutore attendibile e autorevole mediante una condotta integra e rigorosa, attenta alle esigenze dei propri stakeholder, finalizzata al mantenimento di una redditività-solidità ispirata alle tematiche di sostenibilità e per questo duratura nel tempo, per creare valore condiviso con cui contribuire al benessere e al progresso della comunità stessa. Rischio legato anche alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità sociale, alla possibilità di offrire prodotti o servizi finanziari non adeguati in funzione dell'evoluzione del contesto socio-economico o normativo, ecc. Rischio legato al trattamento di dati personali della clientela;
- **Rischio attinente al personale:** correlato alla gestione dei collaboratori e soggetti assimilati, incluse le azioni poste in essere a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per garantire la parità di genere, l'attuazione di specifici programmi di attrazione dei talenti, la limitazione di situazioni di inadeguatezza dei profili professionali, prevenire la perdita di figure chiave, come anche le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali, correlato anche alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità nella gestione del personale;

**Mappatura
dei rischi
socio-ambientali
con attesa
evoluzione sul
climate-change**

- Rischio di mancato rispetto dei diritti umani: relativo appunto al mancato rispetto dei diritti umani, tra cui i diritti dei lavoratori, e/o relativo ad atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori, per effetto anche della concessione di finanziamenti, degli investimenti e dei rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità legati al rispetto dei diritti umani. Si considera in questo ambito anche il rischio di violazione dei dati personali per cui occorre prevenire l'utilizzo illecito dei dati forniti dalle diverse categorie di interessati adottando idonee soluzioni tecniche e organizzative per la protezione degli stessi;
- Rischio nella lotta contro la corruzione attiva e passiva: relativo cioè al possibile verificarsi di eventi e/o circostanze di corruzione attiva e passiva, frode, riciclaggio o finanziamento del terrorismo (ad esempio per adeguamenti della normativa di riferimento ovvero per inadeguata formazione del personale) anche in relazione alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità nella lotta contro la corruzione attiva e passiva.

In un percorso di miglioramento continuo nella gestione efficace ed evolutiva degli stimoli derivanti dalla sempre più intensa evoluzione regolamentare di settore, nel 2018 il Gruppo Banco Desio, insieme ad alcuni tra i principali gruppi bancari italiani, si è fatto promotore del progetto denominato "Dichiarazione non finanziaria e gestione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità", un'analisi strutturata circa l'approccio adottato per la gestione delle esigenze informative relative ai rischi ESG, mediante la consultazione di un panel composto dai principali soggetti coinvolti, ovvero funzioni CSR e Risk Manager delle banche aderenti alla progettualità, come anche dei principali gruppi bancari italiani e opinion leader, tenendo conto altresì delle best practice di mercato.

A queste iniziative progettuali è strettamente legata anche la progettualità interna, avviata sempre nel 2018, che ha portato il Gruppo Banco Desio a sviluppare una prima mappatura organica dei rischi previsti dal D.Lgs. 254/2016 all'interno delle politiche di gestione dei rischi aziendali in coerenza con quanto previsto nella normativa di vigilanza prudenziale e tenendo conto delle specifiche policy in materia di sostenibilità di cui la Capogruppo si è dotata, o che sono in via di finalizzazione, come meglio descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio".

Nello specifico, a seguito dell'identificazione dei rischi Environmental Social e Governance (ESG), correlati ai rischi di business definiti nelle politiche interne del Gruppo, la fase della valutazione di tali rischi ESG prevede il monitoraggio e la classificazione degli stessi attraverso:

- l'aggiornamento delle tassonomie già in uso nell'ambito dei processi di valutazione e misurazione dei rischi operativi con eventi ESG;
- l'identificazione di KRI/KPI al fine di integrare l'indicatore sintetico di rischio reputazionale con l'ambito ESG.

Tali indicatori dovranno essere oggetto di monitoraggio per un periodo di tempo congruo a verificarne la validità e affidabilità degli stessi (fase di test). Individuazione dei rischi ESG e modello di valutazione saranno poi integrati nell'aggiornamento della Policy di gestione dei rischi aziendali.

La prosecuzione di queste attività non potrà prescindere dall'evoluzione nella regolamentazione di vigilanza europea attualmente in corso, cui rimane strettamente legata; nel contesto del settore bancario in cui si trova ad operare, tenuto conto dell'atteso aggiornamento della Non Financial Reporting Directive (NFRD) EU/2014/95 in relazione allo specifico tema del cambiamento climatico, per i prossimi reporting il Gruppo Banco Desio sta valutando di integrare le proprie analisi e, di conseguenza, la propria disclosure rispetto ai principali impatti generati e subiti per effetto delle proprie politiche creditizie e di investimento.



Il primo anno di attuazione del Piano di Sostenibilità 2020-22 esprime il nostro impegno per il perseguimento degli SDGs in un anno reso particolarmente complesso dal Covid-19

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

Il “Piano di Sostenibilità 2020-22” e i Sustainable Development Goals (SDGs)

**Primo anno
di attuazione
del Piano
di Sostenibilità
2020-22**

Il Gruppo Banco Desio intende contribuire attivamente alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale.

Consapevole, infatti, della connessione di alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), così come definiti dalle Nazioni Unite, con il proprio business, il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 16 gennaio 2020 ha approvato il primo piano di sostenibilità del Gruppo Banco Desio per gli anni 2020-22, che include linee di indirizzo strategiche, obiettivi di medio-lungo periodo e target quantitativi, volti a supportare il proprio contributo al raggiungimento dell’Agenda 2030, coerentemente con le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)” adottate dal Gruppo negli anni scorsi.



**OBIETTIVI
PER LO SVILUPPO
SOSTENIBILE**

GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Nel settembre 2015 i leader dei governi dei 193 Paesi membri dell’ONU hanno approvato la risoluzione “Trasformare il nostro mondo.

L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”, documento programmatico che identifica 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals o SDGs), declinati in 169 sotto-obiettivi di dettaglio (c.d. target), da realizzarsi entro l’anno 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta.

Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sono i seguenti:

 <p>1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ</p> <p>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p>	 <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> <p>Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p>
 <p>2 SCONFIGGERE LA FAME</p> <p>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile</p>	 <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p>
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>	 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p> <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p>
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> <p>Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>	 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> <p>Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p>
 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>	 <p>14 VITA SOTT'ACQUA</p> <p>Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p>
 <p>6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI</p> <p>Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p>	 <p>15 VITA SULLA TERRA</p> <p>Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>
 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p> <p>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p>	 <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> <p>Pace, giustizia e istituzioni forti</p>
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti</p>	 <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> <p>Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>
 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p>	

I governi, le imprese, le altre istituzioni, la società civile e dunque tutti gli individui sono chiamati a contribuire al conseguimento di questi obiettivi, unendo le loro energie all'interno di una partnership globale supportata da politiche e azioni concrete.

È quindi richiesto un ruolo attivo anche alle imprese bancarie che, con le proprie risorse e competenze, possono condizionare in modo determinante il raggiungimento degli SDGs.

Infatti un intermediario bancario, offrendo finanziamenti in molteplici settori di attività, è uno dei pochi protagonisti economici con la prerogativa di poter contribuire a tutti gli obiettivi dell'agenda 2030.

Come detto, il "Piano di sostenibilità 2020-22" definisce linee di indirizzo strategiche, obiettivi di medio-lungo periodo e target quantitativi per ogni ambito prioritario ed è oggetto di rendicontazione annuale, in termini di livello di raggiungimento degli impegni dichiarati, nell'ambito della Dichiarazione Non Finanziaria.

Il Piano di sostenibilità 2020-22 e la Policy sulla governance di sostenibilità sono infatti collegati alla normativa interna relativa al processo di reporting delle informazioni non finanziarie, che definisce il processo di monitoraggio e rendicontazione dei dati non finanziari.

Il raggiungimento degli impegni e degli obiettivi dichiarati, è inoltre oggetto di integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi (MbO), a cura della Direzione Risorse, che coinvolge tutti i responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata per i relativi ambiti di competenza⁷.

Di seguito proponiamo una sintesi dei principali elementi del Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio con indicazione di quanto consuntivato al 31 dicembre 2020, primo anno di vigenza del Piano stesso.

⁷ Per quanto di ulteriore interesse circa il processo per la determinazione delle remunerazioni, si fa rimando alla "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020" pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it.

Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio

**Impatti ambientali diretti e indiretti**

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo 2020
Gestione ambientale	Adozione di un sistema di gestione ambientale certificato UNI ISO 14001	2019	-	Certificazione UNI ISO 14001 per tutto il Gruppo	Da avviare
	Adozione di un sistema di gestione dell'energia certificato UNI ISO 50001	2019	-	Certificazione UNI ISO 50001 per tutto il Gruppo	Da avviare
Utilizzo responsabile delle risorse	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di carta	2019	Kg Kg/dipendenti	15% consumo complessivo 10% consumo pro-capite	-6% consumo complessivo -5% consumo pro-capite
	Utilizzo di carta riciclata	2019	%	100%	75%
	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di toner	2019	Kg Kg/dipendenti	-10% consumo complessivo -50% consumo pro-capite	-7% consumo complessivo -6% consumo pro-capite
	Utilizzo di toner rigenerato	2019	%	50%	11%
Riduzione del consumo energetico	Riduzione del consumo energetico pro-capite per riscaldamento (gas naturale)	2019	GJ/dipendenti	-5%	+6% ⁸
	Riduzione del consumo di energia elettrica pro-capite	2019	GJ/dipendenti	-5%	-6% ⁹
	Acquisto di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	2019	%	100%	100%
Riduzione delle emissioni GHG	Riduzione delle emissioni dirette di gas serra (Scope 1) pro-capite	2019	tCo2eq/dipendenti	-10%	+6% ¹⁰
	Riduzione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 2 - location based) pro-capite	2019	tCo2eq/dipendenti	-6%	-12% ¹¹
Mobilità sostenibile	Riduzione dell'utilizzo pro-capite di carburante della flotta aziendale	2019	GJ/dipendenti	-10%	-24% ¹²
	Riduzione delle emissioni pro-capite dirette di gas serra (Scope 1) legate alla flotta aziendale	2019	tCo2eq/dipendenti	-5%	-21% ¹³
	Riduzione delle emissioni pro-capite (Scope 3) legate ai viaggi di lavoro	2019	tCo2eq/dipendenti	-10%	-61% ¹⁴
Gestione responsabile dei rifiuti	Quota di rifiuti destinati al riciclo/recupero	2019	%	95%	95%
	Diminuzione della produzione pro-capite di rifiuti	2019	Ton/dipendenti	-10%	-16%
Sensibilizzazione ambientale	Partecipazione del Gruppo a iniziative e progetti nazionali e internazionali volti a sviluppare azioni nella lotta al cambiamento climatico	2019	Numero	2	Da avviare

8 Il dato è condizionato dagli effetti del Covid-19 in quanto il rispetto delle "Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2" emanate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), hanno richiesto di garantire degli standard minimi di accensione degli impianti indipendentemente dalla numerosità dei dipendenti presenti sul luogo di lavoro. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

9 Il dato, seppur in diminuzione, è condizionato dagli effetti del Covid-19, in quanto il beneficio in termini di minor consumo di energia elettrica non è stato proporzionale alla minor presenza del personale in sede/rete legata alla modalità del lavoro agile. Per la maggior parte dei colleghi tramite collegamento VPN, ciò ha infatti portato all'accensione delle postazioni di lavoro h24 per tutti i giorni della settimana compresi i festivi. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

10 Si veda nota precedente n. 6.

11 Si veda nota precedente n. 7.

12 Il dato è condizionato dagli effetti del Covid-19 in quanto le misure attuate per il contenimento dei rischi di contagio del virus, hanno ridotto gli spostamenti, limitandoli ai soli viaggi di lavoro strettamente necessari. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

13 Si veda nota precedente n. 10.

14 Si veda nota precedente n. 10.



Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo 2020
Work-life balance	Promozione di politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale nella consapevolezza che tale equilibrio è fondamentale nel garantire il benessere di ciascuno dipendente del Gruppo	2019	Numero	Adozione di strumenti di lavoro flessibile al fine di facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per il 100% dei dipendenti delle sedi di Banco Desio e della Brianza e di Fides	Adozione dello smart working emergenziale connesso al contenimento del virus pandemico Covid-19. Completata la mappatura delle figure professionali di sede per la valutazione dell'idoneità allo smart working, mentre è in via di completamento la mappatura delle figure professionali di rete. Definito con le organizzazioni sindacali aziendali un percorso che porti alla definizione di uno specifico accordo che disciplini la materia dello smart working in modalità ordinaria.
		2019	Numero	Adozione di almeno uno strumento di incentivazione del congedo parentale maschile, oltre le modalità previste dalla normativa vigente	Attuazione delle misure specifiche previste dalla normativa in tema di congedi per i nuclei familiari per Covid-19.
		2019	Numero	Adozione di almeno 3 nuove convenzioni rivolte alla cura della famiglia (es. cura dei figli, cura di familiari con problemi di salute, etc.)	Attivazione di polizza per ulteriori coperture sanitarie per tutti i dipendenti del Gruppo in relazione all'emergenza Covid-19
Talent attraction e retention	Promozione di una politica di valorizzazione delle nuove generazioni (under30) e dei giovani talenti	2019	%	Almeno il 35% dei nuovi assunti Under30 nell'anno	40%
		2019	%	Almeno il 40% dei nuovi assunti Under30 a contratto indeterminato	13%
		2019	%	Contenimento delle cessazioni Under30 ad un massimo del 5% rispetto alla categoria	5%
	Organizzazione di iniziative di team-building che coinvolga i dipendenti del Gruppo	2019	Numero	Almeno 1 all'anno	Allo studio per il 2021
Diversità, inclusione e pari opportunità	Organizzazione di iniziative / collaborazioni / membership con associazioni e organizzazioni nazionali e internazionali promotrici della tutela delle diversità, dell'inclusione e delle pari-opportunità	2019	Numero	Almeno 2 iniziative / collaborazioni / membership	Da avviare
	Aumento delle donne nelle posizioni dirigenziali	2019	%	3%	2%
	Aumento delle donne nelle posizioni di quadri direttivi	2019	%	8%	0%
	Impegno a garantire lo stipendio base e la remunerazione complessiva uguali tra donne e uomini nei nuovi assunti	2019	Rapporto % dello stipendio base donna/uomo	100%	93% dirigente 99% aree professionali
			Rapporto % della remunerazione complessiva donna/uomo	100%	96% dirigente 99% aree professionali
	Promozione di una politica di valorizzazione femminile nelle nuove assunzioni e impegno a garantire le pari-opportunità nel processo di selezione, recruiting e di nomina interna, contribuendo a promuovere l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nella composizione del personale	2019	%	Almeno il 45% dei nuovi assunti di genere femminile	20%
2019		Ore	Almeno 2 ore di formazione pro-capite su tematiche legate alla leadership al femminile	Allo studio per il 2021	

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo 2020
Sviluppo professionale e delle competenze	Impegno a garantire piani di formazione che rispondano alle esigenze individuali personali e professionali dei dipendenti	2019	Ore	Almeno 40 ore di formazione non obbligatoria pro-capite	40
	Adozione di un modello di mappatura e valutazione delle competenze sia per la sede che per la rete	2019	-	Modello di mappatura e valutazione delle competenze dei dipendenti	Modello adottato nel 2020 dalla Capogruppo il cui utilizzo verrà esteso alla controllata Fides nel 2021
	Adozione di un processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance periodiche dei dipendenti (aree professionali e quadri direttivi) e successivo monitoraggio degli incontri di condivisione delle valutazioni	2019	-	Processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance	Processo adottato nel 2020 dalla Capogruppo il cui utilizzo verrà esteso alla controllata Fides nel 2021

Consuntivo 2020 condizionato dagli effetti sociali ed economici negativi della pandemia di Covid-19

Rispetto agli obiettivi dichiarati nella precedente relazione consolidata di carattere non finanziario, il programma delle attività operative realizzate nel 2020, come descritte nei singoli ambiti di interesse, ha risentito da un lato dei condizionamenti dovuti agli effetti sociali ed economici negativi della pandemia di Covid-19 (che hanno richiesto al Gruppo un significativo sforzo in termini di reazione operativa nell'immediato e di ridefinizione delle prospettive evolutive del business nel medio lungo) e dall'altro lato dell'ulteriore impulso dato dalla regolamentazione europea di riferimento, nel solco dell'European Green New Deal del dicembre 2019 con cui la Commissione Europea ha rilanciato il Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile del marzo 2018. Tra le principali iniziative attuate nell'esercizio di riferimento si richiamano, in particolare, le seguenti:

- Attività di stakeholder engagement mediante:
 - indagine di customer satisfaction per i clienti
 - la somministrazione dell'Indagine 2020 sui temi della sostenibilità per i dipendenti, per i fornitori e per le nuove generazioni
- Aggiornamento sistema MBO anche in relazione ai target del Piano di sostenibilità 2020-22
- Formazione per il personale in materia di responsabilità ambientale, valorizzazione della diversità nei team di lavoro, genitorialità come opportunità
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità
- Aggiornamento del Codice Etico per l'integrazione del Codice di Condotta Commerciale anche in relazione all'adozione della "Policy anticorruzione"
- Assessment ESG portafoglio crediti alla clientela
- Assessment ESG portafoglio fornitori
- Integrazione della reportistica direzionale periodica con analisi ESG del portafoglio crediti e del portafoglio titoli di proprietà
- Aggiornamento della "Policy di gruppo per l'assegnazione e l'utilizzo delle autovetture aziendali" in coerenza con la "Policy ambientale" adottata a gennaio 2020
- Stipula della convenzione con l'Università degli Studi di Pavia - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali per la promozione delle attività di ricerca in materia di Sostenibilità.

Anche nel 2021 il Gruppo Banco Desio proseguirà nel proprio percorso di sviluppo della sostenibilità mediante ulteriori iniziative tra cui:

- Attuazione delle iniziative finalizzate al perseguimento dei target del "Piano di Sostenibilità 2020-22" con relativo monitoraggio
- Attività di comunicazione sulle politiche di sostenibilità
- Sviluppo dei sistemi incentivanti MBO in relazione ai target del "Piano di sostenibilità 2020-22"
- Finalizzazione progetto ABI "Sustainable Loans"
- Analisi propedeutica all'adozione delle "Guidelines on reporting climate-related information" della Commissione Europea del giugno 2019 relative al settore bancario
- Attività di stakeholder engagement

L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder

Conformemente a quanto previsto dagli standard GRI e dallo stesso D.Lgs. 254/2016, ai fini della redazione di questo documento è stata svolta un'analisi di materialità finalizzata a definire le tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo Banco Desio e per i propri stakeholder nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta.

La dichiarazione di carattere non finanziario, infatti, copre 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 e delle aspettative degli stakeholder.

Il Gruppo Banco Desio da sempre dedica attenzione ai propri stakeholder tramite:

- dialogo costante con la clientela (famiglie, professionisti, artigiani, PMI) mediante survey di customer satisfaction, siti web istituzionali, home banking, app, social media, incontri dedicati;
- promozione di incontri, seminari ed eventi (anche in modalità virtuale) su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo, studenti, PMI, nonché associazioni di categoria utilizzando sia il Centro Congressi del Banco Desio sia strutture esterne;
- confronto e dialogo con gli investitori in occasione delle Assemblee della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, mediante i siti web istituzionali e attraverso il sistema di diffusione e il meccanismo di stoccaggio TINFO¹⁵;
- attività di formazione periodica, intranet aziendale e altri strumenti di comunicazione interna con i collaboratori e incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo.

I principali stakeholder sono individuati mediante un sistema a 3 fattori

I principali portatori di interesse e/o interlocutori (c.d. stakeholder) di riferimento del Gruppo Banco Desio sono stati individuati sulla base di tre fondamentali fattori: la rilevanza dell'interazione, la capacità di essere influenzati dall'attività del Gruppo, la potenzialità di influenzare a loro volta tale attività.

La specifica attività di analisi condotta ha portato all'identificazione delle categorie di seguito rappresentate che a partire dalla precedente dichiarazione non finanziaria ha visto aggiungersi la categoria delle "Nuove generazioni" in considerazione della specifica attenzione che le si vuole dedicare alla luce del fatto che sono portatori di interessi differenti e aspettative innovative rispetto alle generazioni passate.

¹⁵ In quanto società quotata Banco Desio ha l'obbligo di diffondere tramite una procedura regolamentata le informazioni rilevanti che potrebbero influenzare l'andamento del titolo in borsa. La diffusione avviene quindi attraverso il servizio TINFO SDIR (Sistemi di Diffusione delle Informazioni Regolamentate). Analogamente, le informazioni diffuse vanno conservate per un certo numero di anni in modo da renderle accessibili e consultabili (servizio TINFO Storage)

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



Il concetto di materialità, secondo lo standard GRI, è connesso agli aspetti che “riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali dell’organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder”, ove per impatto si intende l’effetto che l’azienda/Gruppo produce sull’economia, l’ambiente e la società. Tali aspetti sono importanti anche per l’analisi e gestione dei rischi di sostenibilità, nonché per la definizione di una strategia di medio-lungo termine.

Ai fini dell’aggiornamento della mappa dei temi rilevanti per il settore bancario e per gli stakeholder del Gruppo Banco Desio, tenuto conto delle esigenze informative di cui all’art.3 comma 1 del D.Lgs. 254/2016, sono state utilizzate le seguenti principali fonti:

- **fonti documentali interne:** il Codice Etico (che attualmente ingloba il Codice di condotta commerciale), le Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), il MOG 231, i precedenti bilanci di sostenibilità, i documenti di pianificazione strategica che hanno portato al nuovo Piano Industriale 2021-23, le comunicazioni del management e del vertice aziendale (Newsletter, D@letter, Newsletter Innovation), i verbali delle Assemblee, le policy aziendali;
- **fonti documentali esterne:** standard di riferimento per la rendicontazione delle performance di sostenibilità (standard GRI), fonti nazionali e internazionali legate ai temi di sostenibilità (Agenda 2030, COP22, SDGs, European Green New Deal, Codice di Autodisciplina per le società quotate), pubblicazioni di istituzioni nazionali e internazionali relative a trend sociali e ambientali che nel medio-lungo periodo possono avere impatto sulle attività del Gruppo, report di sostenibilità di altre imprese bancarie o del settore finanziario di consolidata esperienza nella responsabilità d’impresa, principali normative di settore, rassegna stampa.

La lista delle tematiche è stata quindi integrata con due nuovi item e contemporaneamente razionalizzata con riferimento alle 17 tematiche considerate per la DNF 2019 arrivando a definire un nuovo elenco di 13 tematiche potenzialmente rilevanti per il Gruppo Banco Desio.

All’analisi di contesto, il Gruppo Banco Desio affianca attività di coinvolgimento diretto degli stakeholder che consentono di comprendere in modo approfondito quali sono le loro aspettative e interessi, come anche di identificare le tematiche prioritarie per gli stessi.

Anche nel corso del 2020 è stato svolto un apposito processo di stakeholder engagement che ha visto coinvolte le seguenti categorie:

- I **Clienti** sono stati ingaggiati mediante specifico questionario inserito all’interno dell’indagine di customer satisfaction;
- I **Collaboratori**, i **Fornitori** e le **Nuove generazioni** sono stati ingaggiati attraverso una nuova survey.

È stata inoltre aggiornata anche la valutazione delle tematiche in termini di “Rilevanza per il Gruppo Banco Desio” attraverso un workshop rivolto ad amministratori e top management cui è stato richiesto di esprimere la propria valutazione circa l’importanza delle tematiche considerate nella “matrice di materialità” del precedente esercizio e quindi una loro prioritizzazione.

L’attività di ingaggio ha consentito di ridefinire le tematiche con la razionalizzazione di alcune tra quelle proposte nel precedente esercizio e l’inserimento di nuove tematiche. Di seguito è riportato l’elenco aggiornato dei temi sottoposti alla valutazione e prioritizzazione da parte degli stakeholder e del Gruppo Banco Desio.

Ambito	Tematica	Descrizione
Governance e Compliance	1. Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	Modello di Governance che include ambiti di sostenibilità nell'organizzazione e nella composizione del Board e del Top Management per garantire la capacità di generazione di valore nel lungo periodo attraverso una strategia e politiche volte allo sviluppo sostenibile; Applicazione di valori e principi nello svolgimento dell'attività di business, in conformità con la normativa vigente a livello nazionale e internazionale, al fine di tutelare gli interessi degli stakeholder e garantire la trasparenza verso il mercato.
	2. Sustainability risk management	Modello di gestione dei rischi strutturato e volto a identificare, valutare e gestire rischi e incertezze connessi anche al cambiamento climatico, alla cyber-security e rischi di natura ambientale e sociale, che potrebbero impattare sulla capacità di generare valore nel lungo periodo.
Responsabilità Economica	3. Creazione di valore	Gestione responsabile del business per garantire solidità e un discreto livello di redditività in rapporto al contesto economico-finanziario contingente al fine di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, per tutti gli stakeholder.
Business sostenibile	6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Capacità del Gruppo di sviluppare prodotti e servizi rispondenti alle diverse esigenze dei clienti, considerando anche bisogni ed esigenze sociali e ambientali che caratterizzano sempre di più il contesto economico in cui il Gruppo opera (es. accessibilità delle fasce deboli, fonti rinnovabili, etc.).
	7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili	Integrazione di criteri ESG e rischi legati al climate change nella gestione delle attività di prestito e investimento al fine di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico.
	8. Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	Politiche, iniziative e programmi finalizzati alla mitigazione degli effetti del climate change tramite la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni (GHG) derivanti dalle attività del Gruppo e di utilizzo consapevole delle risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di business.
Responsabilità Sociale	10. Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Strategia di attrattività dei migliori talenti, attraverso politiche di talent management trasparenti e meritocratiche, e di sviluppo delle persone, attraverso una relazione basata sulla comunicazione e sull'ascolto, al fine di definire percorsi di crescita personale e professionale, valorizzando le singole potenzialità e migliorando la competitività del Gruppo.
	11. Tutela del benessere dei dipendenti	Attenzione al benessere dei dipendenti a 360 gradi: attraverso politiche e presidi di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, iniziative di welfare aziendale e attività di well-being, dedicate al benessere fisico e mentale delle persone, favorendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e flessibile, in un'ottica anche di favorire la conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance).
	12. Diversity e pari opportunità	Promozione e valorizzazione della diversità in tutte le sue forme e impegno nell'abolire ogni forma di discriminazione, favorendo l'inclusione dei dipendenti e le pari opportunità in un'ottica di rispetto dei diritti umani.
	13. Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	Capacità di favorire l'accesso al credito, la crescita delle imprese e lo sviluppo dei territori, anche attraverso il sostegno diretto e indiretto a iniziative, attività, progetti di natura sociale e culturale, in collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni e organizzazioni del territorio.
	9. Catena di fornitura responsabile	Pratiche di approvvigionamento responsabili volta a minimizzare gli impatti ambientali del Gruppo e a mantenere un controllo sulla catena di fornitura tramite un'attività di valutazione e selezione dei fornitori secondo criteri ESG; Adozione ed implementazione di procedure di acquisto che promuovano comportamenti e pratiche di responsabilità sociale e ambientale (rispetto dei diritti umani, salute e sicurezza dei lavoratori, pratiche di lavoro adeguate) tra i fornitori stessi.
Responsabilità verso i clienti	4. Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	Capacità del Gruppo di costruire e consolidare la relazione con il cliente basata su valori di fiducia e trasparenza, attraverso strumenti innovativi che rispondano alle esigenze attuali e future della clientela di digitalizzazione e flessibilità.
	5. Sicurezza e protezione dei dati	Compliance a leggi e regolamenti in tema di privacy dei dati e implementazione di processi e presidi volti a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati sensibili dei clienti.

● Governance e compliance ● Responsabilità economica ● Business sostenibile ● Responsabilità sociale ● Responsabilità verso i clienti

Nella seguente tavola è rappresentata la riconduzione delle tematiche oggetto di valutazione nel 2020 rispetto a quelle considerate nel precedente bilancio di sostenibilità.

Tematiche 2019	Ambiti 2019	Ambiti 2020	Tematiche 2020	
Governo e gestione dei rischi	Governance e Compliance	Governance e Compliance	Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	
Integrità e rigore nella condotta aziendale			Sustainability risk management	
Tutela della solidità e redditività	Responsabilità economica	Responsabilità economica	Creazione di valore	
Tutela e soddisfazione della clientela	Responsabilità di prodotto	Responsabilità verso i clienti	Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali		Business sostenibile	Sicurezza e protezione dei dati*	
Riduzione degli impatti ambientali diretti	Responsabilità ambientale	Business sostenibile	Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	
Riduzione degli impatti ambientali indiretti			Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili*	
Formazione e sviluppo dei dipendenti	Responsabilità verso i dipendenti	Responsabilità sociale	Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	
Talent attraction e cambio generazionale			Catena di fornitura responsabile	
Comunicazione con i dipendenti			Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	
Comunicazione e dialogo con le parti sociali			Tutela del benessere dei dipendenti	
Qualità della vita e welfare aziendale			Diversity e pari opportunità	
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			Responsabilità verso la Comunità	Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità
Tutela della diversità				
Tutela dei diritti umani				
Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie				
Radicamento nel territorio				

* Nuove tematiche 2020

Matrice di materialità

Per valutare la priorità di ciascun tema sono stati considerati sia gli interessi del Gruppo rispetto agli obiettivi e alle strategie aziendali, riportati sull'asse "Significatività degli impatti" della matrice di materialità, sia quelli degli stakeholder rispetto alle proprie aspettative e necessità, riportati sull'asse "Rilevanza per gli stakeholder" della stessa matrice. Per ambedue le dimensioni, i temi sono stati valutati attraverso due modalità:

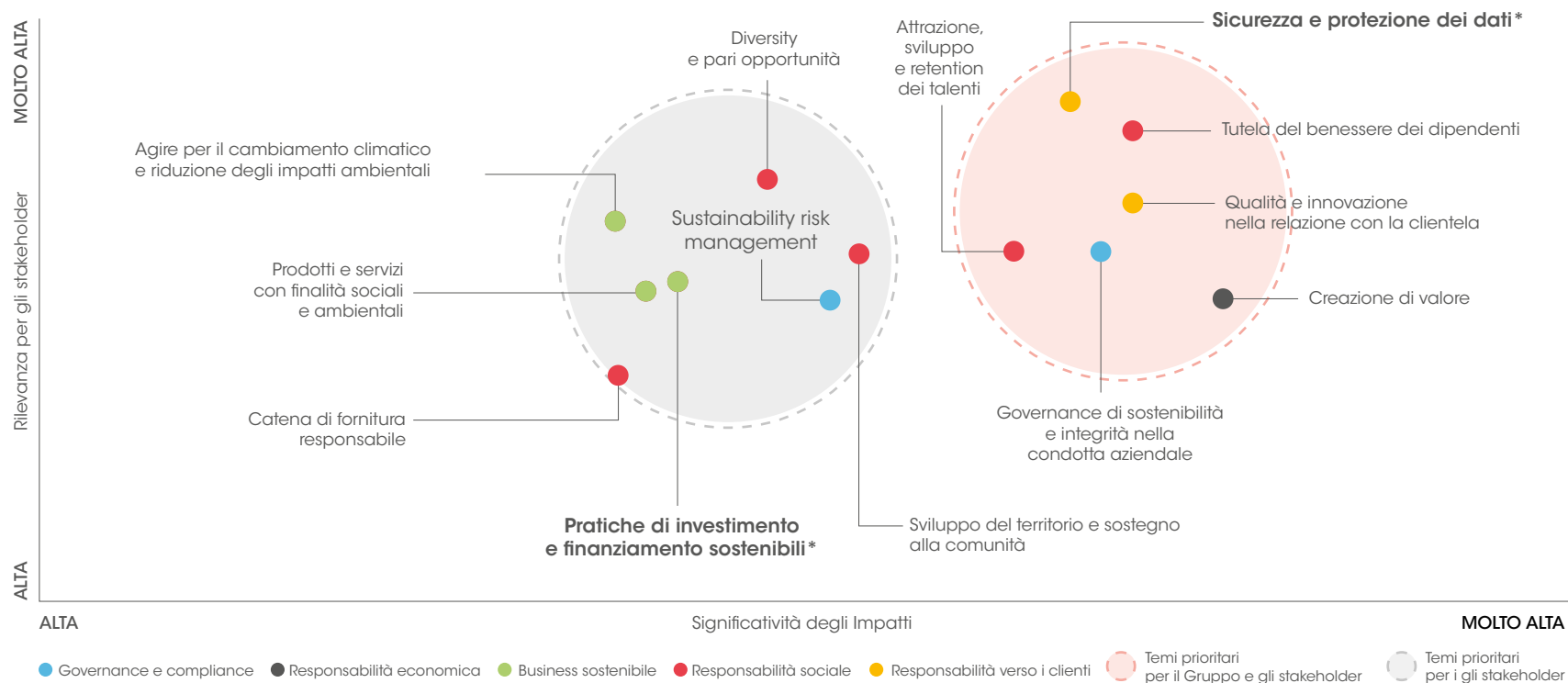
- in termini di rilevanza attraverso una scala in cui il valore 5 esprime il massimo interesse attribuito dal Gruppo o dagli stakeholder al tema e il valore 1 indica un interesse minore;
- in termini di selezione delle 5 tematiche considerate maggiormente prioritarie e delle 5 tematiche considerate meno prioritarie.

In considerazione delle valutazioni complessivamente espresse, utilizzate per la costruzione dell'asse "Rilevanza per gli stakeholder" (con riferimento alle valutazioni di amministratori e top management) come anche per la costruzione dell'asse "Significatività degli impatti" (con riferimento alle valutazioni degli stakeholder Clienti, Collaboratori, Fornitori e Nuove generazioni), sono emerse come particolarmente rilevanti le tematiche:

- Sicurezza e protezione dei dati
- Tutela del benessere dei dipendenti
- Qualità e innovazione nella relazione con la clientela
- Creazione di valore
- Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale
- Attrazione, sviluppo e retention dei talenti

La matrice di materialità 2020 per il Gruppo Banco Desio risulta dunque così determinata.

MATRICE DI MATERIALITÀ



* Nuove tematiche 2020

Sostanziale conferma di adeguatezza del Piano di Sostenibilità e istanza degli stakeholder per "far bene la banca"

Ad esito del processo di identificazione delle tematiche rilevanti, così come da quello di coinvolgimento degli stakeholder, sono emersi ulteriori spunti qualitativi:

- emerge una sostanziale conferma di adeguatezza del piano di azione intrapreso in materia di sostenibilità con le relative priorità d'intervento, come necessariamente e opportunamente riviste nel corso dell'esercizio alla luce del mutato contesto di riferimento fortemente condizionato dagli effetti negativi della pandemia di Covid-19;
- emerge altresì una chiara convergenza da parte degli stakeholder ingaggiati che può essere sintetizzata nell'istanza di "sostenibilità aziendale", ovvero di "far bene la banca", secondo un modello di business maggiormente orientato agli obiettivi di medio-lungo termine e quindi meglio in grado di creare valore in modo duraturo, fondato sempre sull'integrità nella condotta aziendale e focalizzato su:
 - "Qualità e innovazione nella relazione con la clientela";
 - "Tutela del benessere dei dipendenti" e valorizzazione del capitale umano tramite "Attrazione, sviluppo e retention dei talenti";
 - "Sicurezza e protezione dei dati";

- se da un lato emerge quindi l'indicazione che Banco Desio è chiamato ad assumere 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", sempre in ragione del posizionamento delle tematiche nella matrice di materialità (ovvero della loro prioritizzazione), meno prioritario risulta l'impegno richiesto circa gli impatti indiretti riferiti a temi quali "Catena di fornitura responsabile", "Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali" e "Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili". Tuttavia, con riferimento agli impatti indiretti generati, la Banca intende comunque continuare a fare la propria parte, ad esempio, attraverso l'assessment dei profili ESG dei clienti e dei fornitori e il loro successivo monitoraggio in funzione dell'evoluzione regolamentare in corso.

Ancorché la relazione con i fornitori non rientra tra i temi materiali, il Gruppo ne riconosce la rilevanza per la promozione della sensibilizzazione rispetto alle dimensioni sociale ed ambientale, pertanto ne fornisce informativa di sintesi nel presente documento.

Nella seguente tabella sono raccordate le tematiche rilevanti individuate dal Gruppo Banco Desio ai temi previsti dal D.Lgs. n.254/2016:

Temi D.Lgs. n.254/2016		Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio
	Ambientali	<ul style="list-style-type: none"> 6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili* 8. Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali 9. Catena di fornitura responsabile
	Sociali	<ul style="list-style-type: none"> 1. Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale 3. Creazione di valore 4. Qualità e innovazione nella relazione con la clientela 5. Sicurezza e protezione dei dati* 6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili* 13. Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità
	Attinenti al personale	<ul style="list-style-type: none"> 3. Creazione di valore 10. Attrazione, sviluppo e retention dei talenti 11. Tutela del benessere dei dipendenti 12. Diversity e pari opportunità
	Rispetto dei diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> 6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili* 9. Catena di fornitura responsabile 12. Diversity e pari opportunità
	Lotta alla corruzione attiva e passiva	<ul style="list-style-type: none"> 1. Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale 2. Sustainability risk management

* Nuove tematiche 2020

Si indica di seguito il perimetro dell'impatto che genera il Gruppo con riferimento a ciascuna tematica ritenuta rilevante, distinguendo fra impatto interno (incluso l'impatto sulla categoria di stakeholder "collaboratori" limitatamente a coloro che prestano la propria attività lavorativa in qualità di dipendenti) o esterno, ossia riferito ad uno o più categorie di stakeholder di riferimento.

Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio	Perimetro	Tipologia di impatto
1. Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
2. Sustainability risk management	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
3. Creazione di valore	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
4. Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
5. Sicurezza e protezione dei dati*	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG), clienti e partner commerciali	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili*	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
8. Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori di energia	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
9. Catena di fornitura responsabile	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori	Causato dal Gruppo e indirettamente connesso alle sue attività
10. Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
11. Tutela del benessere dei dipendenti	Dipendenti del Gruppo Banco Desio ¹⁶ (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
12. Diversity e pari opportunità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
13. Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività

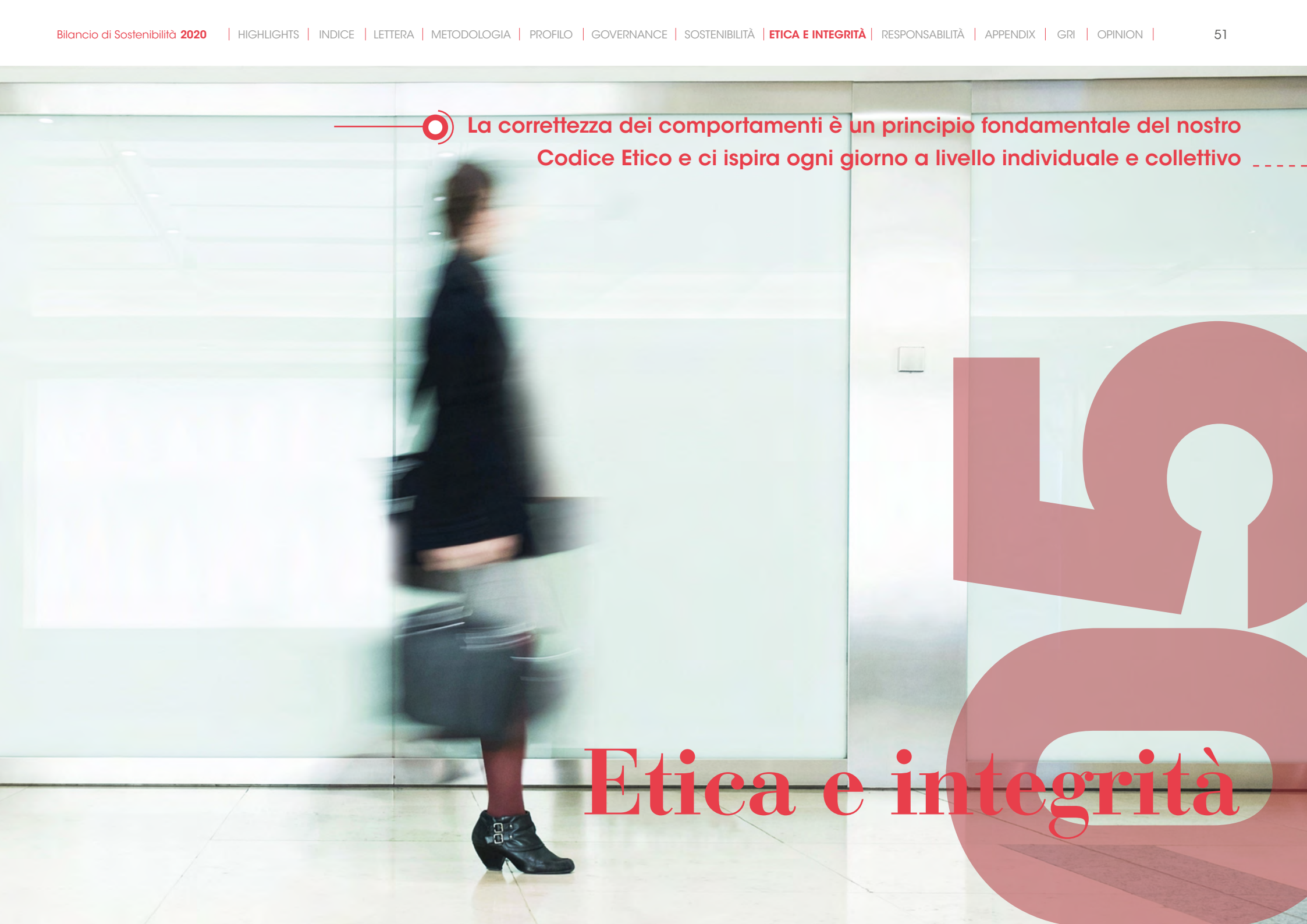
* Nuove tematiche 2020

¹⁶ Il perimetro di dati e informazioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro fa riferimento ai soli dipendenti del Gruppo e non ad altro personale professionale non direttamente dipendente e per cui non sussistono a carico di Banco Desio gli specifici obblighi in materia di salute e sicurezza previsti dalla normativa vigente.



La correttezza dei comportamenti è un principio fondamentale del nostro Codice Etico e ci ispira ogni giorno a livello individuale e collettivo

Etica e integrità



Etica e integrità

Integrità e rigore nella condotta aziendale

La missione, i valori e i principi sono formalizzati nel Codice Etico del Gruppo e sono declinati nelle regole generali dettate nel Sistema Disciplinare interno nonché nelle regolamentazioni specifiche per le diverse aree di attività, formalizzate nell'impianto normativo interno. Il presidio di eventuali violazioni delle norme di comportamento è garantito dal medesimo Sistema Disciplinare di Gruppo.

La materia dei conflitti d'interesse è disciplinata da norme di legge e dal Codice di Corporate Governance (già Codice di Autodisciplina delle Società Quotate), con riferimento sia alla gestione sia alla relativa informativa.

Il tema dei conflitti d'interesse, relativamente al quale vengono adottate politiche e procedure di gestione conformi ai riferimenti normativi, è oggetto di un approccio prudenziale da parte delle società del Gruppo con riferimento ai diversi ambiti di operatività aziendale (erogazione del credito, servizi d'investimento, ecc.).

Si segnalano le seguenti principali normative interne operanti in materia:

- il Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati e art. 136 TUB della Capogruppo; 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, che ha istituito un Registro nel quale sono riportate le situazioni in cui sia sorto o possa sorgere un conflitto di interesse che rischia di ledere gravemente gli interessi di uno o più Clienti. Tale Registro, mantenuto e aggiornato dalla Funzione Compliance, rappresenta un presidio di gestione dei conflitti di interesse da parte del Gruppo ed uno strumento per l'azione di vigilanza da parte delle strutture di controllo della Capogruppo. Già nel corso dell'esercizio 2018 i principi declinati nella policy aggiornati con riferimento alle novità normative introdotte dalla MiFID II sono stati ulteriormente declinati nel Regolamento di Processo Conflitti di interesse e nel relativo Manuale Operativo.

Alla Funzione Compliance, inoltre, nell'ambito della "Policy di gestione del rischio di compliance", è attribuita l'attività di collaborazione alla prevenzione e gestione dei conflitti d'interesse sia tra le diverse attività svolte dal Gruppo sia con riferimento ai dipendenti ed agli esponenti aziendali.

Il tema del Conflitto di interessi è inoltre trattato nella richiamata "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" (cui si rinvia per ulteriori approfondimenti) e nella normativa interna "Testo Unico sul Sistema di Remunerazione ed Incentivazione", che reca principi e criteri specifici per la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione e per gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse.

Con riferimento alle modalità di comunicazione dei conflitti di interesse, si segnala che qualora, previa valutazione da parte della Capogruppo, le misure di gestione adottate risultino non sufficienti ad assicurare, con ragionevole certezza, che con riferimento alla fattispecie di conflitto di interesse il rischio di nuocere gli interessi dei Clienti sia evitato, il Cliente ne verrà informato, prima di agire per suo conto, in modo sufficientemente dettagliato da consentire allo stesso di prendere una decisione informata sul Servizio di investimento, sul Servizio accessorio richiesto o sulla singola disposizione impartita, tenuto conto del contesto in cui sorge il conflitto di interesse. La comunicazione comprende la natura generale e/o le fonti di tali conflitti di interesse e delle misure adottate per mitigare tali rischi.

Con riferimento, inoltre, alle modalità di comunicazione agli Organi Consiliari, tale comunicazione è a cura dell'Ufficio Compliance nell'ambito delle relazioni periodiche sull'attività svolta dalla Funzione.

Il "Regolamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni" di Gruppo prevede una segmentazione dei canali interni di segnalazione.

In particolare, oltre alla presenza di un canale generico ("whistleblowing generale") riguardante l'attività bancaria, è previsto un canale specifico in ambito antiriciclaggio ("whistleblowing antiriciclaggio") e uno per le segnalazioni in ambito MOG 231 ("whistleblowing Organismo di Vigilanza"); quest'ultimo canale è dedicato alle segnalazioni riferite esclusivamente a violazioni del MOG 231 e non sostituisce le modalità e i canali già esistenti per inviare all'ODV del MOG 231 le usuali segnalazioni e informazioni/obbligatorie.

Il processo di gestione delle segnalazioni prevede pertanto 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. Il sistema interno di segnalazione delle violazioni garantisce in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Il Gruppo ha erogato specifica formazione a tutto il personale dipendente delle Società del Gruppo per incrementare la consapevolezza da parte dei dipendenti nell'uso dello strumento come canale di segnalazione delle criticità e al tempo stesso canale per l'invio di suggerimenti.

Erogata formazione a tutto il personale sulle tematiche di whistleblowing

Nel 2020, così come nei precedenti esercizi 2019 e 2018, il Gruppo Banco Desio non ha registrato azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali il Gruppo sia stato identificato come partecipante.

Nel 2020, come negli anni precedenti, non sono state irrogate pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per la non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica.

Approvazione ulteriore aggiornamento del MOG 231

La formazione su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani confluisce sia nell'ambito degli aggiornamenti introdotti tempo per tempo al Modello Organizzativo del Gruppo (ed ai protocolli specifici) sia nelle raccomandazioni ed impegni definiti nel Codice Etico di Gruppo divulgato a tutte le risorse attraverso strumenti di Comunicazione Interna.

Per il dettaglio del numero di dipendenti e di membri del più alto Organo di Governo che hanno fruito della formazione in tema MOG 231 si rinvia al successivo paragrafo "Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione" (indicatore GRI 205-2).

Si segnala che nelle sedute del 16 gennaio e del 30 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza ha approvato ulteriori aggiornamenti della Parte Generale e della Parte Speciale del MOG 231 divulgato a tutte le risorse con comunicazione interna rispettivamente del febbraio 2020 e del settembre 2020. Nel 2020 il 94,8% della popolazione aziendale ha recepito l'informativa relativa all'aggiornamento Modello Organizzativo 231, versione luglio 2020, pari a 2.065 risorse, rispetto alla popolazione aziendale di 2.179. Si segnala che tale aggiornamento non è stato trasmesso ai dipendenti assenti per maternità, in aspettativa e assenti per lunghe malattie.

Nel corso del 2020, l'attività formativa in materia di MOG 231 ha previsto l'erogazione di sessioni di webinar indirizzate ai Responsabili delle diverse Unità Organizzative, con particolare focus sulla "Responsabilità diretta e concorsuale degli istituti di Credito nella commissione dei reati presupposto", prevedendone l'estensione a tutta la popolazione aziendale nell'anno corrente attraverso la fruizione di sessione registrata di tale iniziativa.

Si ricorda che nel corso del 2019, il Gruppo ha inoltre indirizzato all'intera popolazione aziendale, sessioni in webinar in ambito di sostenibilità, che ha trattato temi legati ai diritti umani e dei lavoratori, con l'obiettivo di incrementare ed estendere a tutti la sensibilizzazione sulle tematiche in oggetto e informare circa il percorso intrapreso dal Gruppo e le attività dallo stesso portate avanti.

Il Gruppo Banco Desio attribuisce rilievo strategico all'attività volta a garantire l'osservanza delle normative interne ed esterne, nella convinzione che il rispetto delle regole e la correttezza negli affari costituiscano elementi fondamentali nello svolgimento dell'attività bancaria. Riconoscendo di avere una responsabilità specifica nella lotta contro la corruzione e la criminalità finanziaria, assicura piena collaborazione alle Autorità nel contrasto di tutti i reati pertinenti alla propria sfera di attività, per evitare che il sistema bancario possa essere utilizzato per perseguire scopi illegali.

Il reato di corruzione, che il Gruppo si è impegnato a contrastare, è previsto fra i "reati presupposto" rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese; il Gruppo ha adottato un apposito Modello di organizzazione, gestione e controllo, c.d. "Modello 231/2001" o "MOG 231" pubblicato nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse).

Consapevole degli effetti negativi delle pratiche corruttive sullo sviluppo economico e sociale negli ambiti nei quali opera, il Gruppo Banco Desio è impegnato a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività. Per questo il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 12 dicembre 2019 e il Consiglio di Amministrazione di Fides del 17 marzo 2020 hanno adottato la Policy Anticorruzione, diffusa a tutto il personale dipendente, che (a) definisce i principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo e (b) comunica con chiarezza i principi anticorruzione alle parti interessate sia interne che esterne al Gruppo.

La Policy si applica a tutti i membri degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, ai dipendenti, agli agenti monomandatari, ai consulenti finanziari e ai collaboratori occasionali del Gruppo e, trasversalmente, a tutte le attività di business. Come linea guida riguardo agli aspetti etici e di comportamento dei dipendenti, la Policy deve essere applicata congiuntamente al Codice Etico.

Con riferimento, invece, al contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, la Capogruppo:

- diffonde i principi contenuti nella Policy Antiriciclaggio a tutte le strutture della Banca e del Gruppo, affinché siano pienamente consapevoli del modello di gestione del rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo stabilito in conformità con la normativa nazionale ed internazionale di riferimento e con le best practice di settore;
- assicura che le società controllate appartenenti al Gruppo adottino analoghe politiche di presidio e gestione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- si dota, anche mediante apposita strumentazione informatica (Portale Antiriciclaggio) ed indicatori di rischio (KRI), di un sistema di controlli interni in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo finalizzato al presidio delle attività ed alla tracciatura degli adempimenti previsti dal modello di gestione dei suddetti rischi;

ciascuna società del Gruppo:

- adotta processi, strumenti e controlli idonei, fondati sul principio dell'“approccio basato sul rischio”, che consentano il pieno rispetto dei principi contenuti nella Policy antiriciclaggio approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- garantisce adeguati, completi e tempestivi flussi informativi da e verso gli Organi sociali e l'Alta direzione, nonché tra le strutture di controllo e verso le Unità Operative;
- assicura programmi di addestramento e formazione finalizzati ad un continuo aggiornamento del personale;
- applica misure di Adeguata Verifica della clientela acquisendo informazioni esaurienti e veritiere sulla situazione economica e finanziaria del cliente, nonché sulle motivazioni economiche sottostanti alle operazioni richieste o eseguite. I gestori delle relazioni, e più in generale tutto il personale di rete, contribuiscono a mantenere aggiornati nel continuo i dati e le informazioni sui clienti attuando, in relazione alle competenze assegnate, il monitoraggio costante sui rapporti ed attivando, ove ne ricorrano i presupposti, l'iter di segnalazione di operazioni sospette eventualmente riscontrate;
- applica misure rafforzate di Adeguata Verifica nei confronti, tra l'altro, di persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche (c.d. politically exposed persons – PEPs) secondo la definizione introdotta dal D.lgs. 90/2017 ed in base agli ulteriori criteri definiti nella Policy Antiriciclaggio;
- in linea con le best practice diffuse dalla Banca d'Italia, adotta applicativi informatici specificamente dedicati al presidio dei PEP, maggiormente esposti al rischio di corruzione, che consentono di tracciare i legami familiari e d'affari, nonché le azioni intraprese nell'ambito del monitoraggio costante su tali categorie di soggetti;
- adotta un Modello Organizzativo 231, attuando quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, al fine di individuare in relazione all'attività svolta, possibili ambiti entro i quali è ipotizzabile la commissione dei reati presupposto, tra cui i delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater D.Lgs.231/2001) e i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illeciti nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies D.Lgs.231/2001);
- svolge con periodicità annuale una autovalutazione della propria esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (c.d. Esercizio di autovalutazione) e predispone un piano di interventi volto alla risoluzione di anomalie o debolezze eventualmente riscontrate ovvero al rafforzamento dei presidi esistenti. A tal fine approva, in linea con le indicazioni diffuse dalla Banca d'Italia, una specifica metodologia di autovalutazione del suddetto rischio, assicurandone una coerente applicazione a tutto il Gruppo;

- annette primaria rilevanza al contrasto del finanziamento del terrorismo anche attraverso il monitoraggio delle transazioni finanziarie. A tal fine ha adottato procedure interne, volte a prevenire l'instaurazione di rapporti o l'esecuzione di operazioni effettuate da soggetti presenti nelle black list internazionali e ne verifica nel continuo l'aggiornamento e l'efficacia;
- si astiene dall'instaurare rapporti con specifiche categorie di soggetti considerati a maggior rischio in base alle previsioni della Policy Antiriciclaggio;
- individua e nomina il Responsabile Aziendale Antiriciclaggio che agisce anche come Delegato di Gruppo per la Segnalazione delle Operazioni Sospette di cui all'art. 35 del D. Lgs. 231/2007.

Nell'ambito dei propri compiti di vigilanza, l'attività ispettiva di Banca d'Italia include specifici controlli sul rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio. Nel corso del 2018, in particolare, l'Autorità ha condotto, tra il 5 settembre 2018 e il 16 novembre 2018, verifiche in materia di antiriciclaggio ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2007 presso 8 dipendenze di Banco di Desio e della Brianza e 2 dipendenze della ex controllata Banca Popolare di Spoleto e in data 17 gennaio 2019 ha notificato il relativo verbale ispettivo; dagli accertamenti condotti non sono stati riscontrati elementi di criticità o gravi carenze, tali da incrementare il quadro di rischio residuo "basso" calcolato nell'esercizio 2017 nell'ambito del processo di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Nel corso del 2019, in esito al suddetto Verbale ispettivo di Banca d'Italia, la Capogruppo ha intrapreso le iniziative necessarie a superare le debolezze rilevate presso le Filiali ispezionate, fornendo un aggiornamento periodico alla Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione sullo stato di avanzamento delle misure adottate. Il piano degli interventi - conclusosi in corso d'anno - ha riguardato: sensibilizzazione alle reti di entrambe le banche del Gruppo sulle corrette modalità operative cui attenersi nei processi di adeguata verifica e di segnalazione delle operazioni sospette; interventi formativi rivolti alle prime linee di contatto e ai Responsabili di Filiale; aggiornamento della Policy antiriciclaggio e di taluni processi operativi (adeguata verifica semplificata - rafforzamento dei blocchi operativi su canale Corporate Banking).

L'efficacia dei presidi anti-corruzione individuati dal Gruppo e contenuti nel MOG 231 si fonda sulla piena conoscenza e consapevolezza che ne ha dello stesso tutto il personale dipendente e il più alto Organo di governo. A tale scopo il MOG 231 è pubblicato ed aggiornato periodicamente sull'applicativo interno di diffusione della normativa interna accessibile a tutti i dipendenti del Gruppo dalla Intranet aziendale.

Al fine, inoltre, di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il MOG 231 è rivolto anche ai soggetti esterni (professionisti, consulenti, agenti, fornitori, partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione al Gruppo. Con riferimento ai medesimi, il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione e l'accettazione di una specifica clausola contrattuale. Per le medesime ragioni il MOG 231 è altresì pubblicato sui siti web delle Società del Gruppo.

Ogni modifica o aggiornamento (anche parziale) del Modello viene notificata a tutto il personale dipendente mediante ordine di servizio interno; la presa visione e la conferma di lettura del documento vengono mappate mediante applicativo interno che ne storicizza la data di lettura. Con riferimento ad Amministratori e Sindaci, il Gruppo segue iter analogo a quello adottato per i dipendenti, raccogliendo l'attestazione di avvenuta lettura e accettazione del documento da parte di ciascuno di essi. Nel corso dell'esercizio 2020 sono state deliberate modifiche del MOG 231 nella Parte Generale al fine di recepire l'evoluzione normativa intercorsa rispetto al precedente esercizio. E' stato inoltre portato a termine l'aggiornamento della Parte Speciale, costituita dalle Schede di mappatura delle attività a rischio reato e dai Protocolli di ciascuna Funzione, per recepire le novità normative nonché le modifiche intervenute a vario titolo nelle strutture organizzative delle società del Gruppo.

Il MOG 231 è rivolto anche ai soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali, forniscono i loro servizi e prodotti al Gruppo

Nel corso dell'anno 2020 il Gruppo ha erogato specifica attività formativa a tutti i dipendenti, in funzione degli ultimi aggiornamenti declinati in materia di MOG 231. In particolare, l'attività formativa è stata erogata in videoconferenza agli Amministratori, ai Sindaci e ai Responsabili di Direzione e di Area di Capogruppo e di Fides. Per i Responsabili di Filiale e di Ufficio sono state create sette sessioni tramite webinar live, mentre per il restante personale è stato messo a disposizione un webinar registrato.

Il Gruppo sottopone annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il piano formativo che ricomprende programmi di addestramento e formazione in materia di Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo. Tale formazione prevede sia interventi d'aula che l'utilizzo di metodi di comunicazione a distanza (e-learning; videoconferenze mediante Skype).

La Banca, mediante il Portale Antiriciclaggio, rende immediatamente disponibili a tutti gli utenti i principali documenti normativi interni ed esterni tra cui: Policy, Regolamento di Processo AR/CFT; Elenco dei Paesi a maggior rischio di corruzione; Indicatori di anomalia per intermediari diffusi da BKI; Modelli e Schemi di comportamenti anomali diffusi dalla UIF.

Nel 2019 il CdA della Capogruppo - su proposta della Funzione di Compliance e nel rispetto dei principi di lotta alla corruzione e di conformità alle disposizioni normative in materia sanciti dal Codice Etico - ha emanato la Policy Anticorruzione del Gruppo Banco Desio che (i) definisce i principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo; (ii) comunica con chiarezza i principi anticorruzione alle parti interessate sia interne che esterne al Gruppo.

La Policy si applica a tutti i membri degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, ai dipendenti, agli agenti monomandatari, ai consulenti finanziari e ai collaboratori occasionali del Gruppo e, trasversalmente, a tutte le attività di business del Gruppo. Come linea guida riguardo agli aspetti etici e di comportamento dei Dipendenti, la Policy dovrà essere applicata congiuntamente al Codice Etico.

Nella tabella che segue si fornisce l'elenco dei moduli formativi erogati al personale dipendente nel 2020 e nei due esercizi precedenti.

FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate
MOG 231 delle società del Gruppo Banco Desio Brianza	289	13%	766	-	-	-	-	-	-
MOG 231 - Cultura del Controllo e Presidio Rischi Aziendali	-	-	-	-	-	-	14	1%	28
MOG 231 - Responsabilità diretta e concorsuale degli istituti di credito nella commissione dei reati presupposto	256	12%	340	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio Basic	-	-	-	25	1%	25	15	1%	15
L'adeguata verifica	-	-	-	22	1%	44	16	1%	32
Il monitoraggio della clientela	-	-	-	22	1%	33	18	1%	27
La segnalazione delle operazioni sospette	-	-	-	22	1%	44	18	1%	36
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	24	1%	38	33	2%	50	53	2%	80
Antiriciclaggio: cosa cambia	29	1%	30	94	4%	95	1.945	88%	1.945
Antiriciclaggio e Terrorismo	-	-	-	-	-	-	40	2%	160
Antiriciclaggio per Neo Responsabili di filiale	-	-	-	61	3%	458	47	2%	319
Antiriciclaggio per Responsabili di Filiale/Vice Responsabili/G. Aziende	-	-	-	-	-	-	89	4%	668
Antiriciclaggio per Assistenti alla Clientela	-	-	-	273	12%	453	133	6%	200
Modulo Antiriciclaggio per "Percorso di Operatività di Sportello"	-	-	-	-	-	-	19	1%	28
Applicativo Intranet 374 ADV Rafforzata	-	-	-	-	-	-	5	0%	8
Applicativo VISIUS in tema di obblighi di adeguata verifica clientela	-	-	-	28	1%	42	146	7%	271
Percorso Antiriciclaggio	28	1%	189	-	-	-	-	-	-
Conoscere e Presidiare i Rischi Operativi	1.373	63%	2.063	44	2%	132	-	-	-
L'Antiriciclaggio nel settore assicurativo	112	5%	170	1.193	54%	1.790	-	-	-
Antiriciclaggio - Programma ABI	91	4%	141	1.261	57%	1.892	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio	46	2%	141	36	2%	270	-	-	-
Formazione Applicativo GIANOS 4D	-	-	-	5	-	75	-	-	-
Addestramento Applicativo GIANOS 4D	-	-	-	8	-	105	-	-	-
Nuova versione Portale "Antiriciclaggio"	242	11%	184	-	-	-	-	-	-
Portale Antiriciclaggio - Approfondimento	4	0%	6	-	-	-	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio: Segnalazione di Operazioni sospette	445	20%	926	1.062	48%	2.107	-	-	-
Percorso professionalizzante	-	-	-	1	-	53	-	-	-
Adeguata verifica della clientela - profilatura del rischio	282	9%	566	-	-	-	-	-	-
Workshop e Sessioni di approfondimento specialisti	11	1%	192	3	-	38	-	-	-
Totale			5.752			7.706			3.817

Nel corso del 2020, il personale che ha ricevuto formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio, è risultato pari a 1.440 (66% sul totale della popolazione aziendale, ex 89%), così ripartiti:

- n. 11 dirigenti (31,4% totale dirigenti, ex 17,6%)
- n. 695 quadri (67,3% totale quadri, ex 89%)
- n. 734 aree professionali (66,1% aree professionali, ex 91,5%)

È stata inoltre erogata, nel corso del 2020, un'ora di formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. La percentuale di partecipazione è stata pari all'83% nel caso dei consiglieri e pari al 100% nel caso del Collegio Sindacale.

Nell'ambito del sistema di gestione dei rischi operativi, ovvero tenuto conto degli eventi raccolti nel Database delle Perdite Operative Aziendali (DBPOA), con riferimento sia al 2020, che ai due anni precedenti, il Gruppo non ha registrato nessun caso di corruzione accertato né alcuna causa legale pubblica legata alla corruzione intrapresa contro il Gruppo o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione.



La distribuzione ai nostri stakeholder del valore economico generato supera l'85%, confermando il nostro sostegno al sistema economico e sociale in cui operiamo

Responsabilità economica

Responsabilità economica

Creazione di valore

Il valore economico generato rappresenta la ricchezza complessiva generata dal Gruppo grazie alla sua capacità produttiva e commerciale connessa alla sua attività caratteristica.

Il Gruppo ha adottato il “Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto” definito da ABI¹⁷, predisposto a partire dai saldi delle voci dello schema di conto economico consolidato del Gruppo Banco Desio, tenuto conto anche della proposta di destinazione dell’utile dell’esercizio della Capogruppo Banco di Desio e della Brianza. I saldi di conto economico sono estratti direttamente dal bilancio consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2020 predisposto in conformità ai principi contabili internazionali e alla Circolare della Banca d’Italia n. 262 del 2005 “Il bilancio bancario: schemi e regole di compilazione”. Il conto economico è stato quindi riclassificato al fine di porre in evidenza il processo di formazione del valore aggiunto e la sua distribuzione alle diverse categorie di stakeholder di riferimento che sono state identificate.

Come più diffusamente rappresentato nell’informativa “Rischi, incertezze e impatti dell’epidemia Covid-19” contenuta nella “Parte A – Politiche contabili” del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020, cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse con riferimento agli impatti della pandemia di Covid-19 sul modello di business e sulla capacità di creazione di valore, nel corso dell’esercizio il Gruppo ha saputo sostenere il difficile momento economico-finanziario attraversato dalla propria clientela realizzando con successo iniziative di rafforzamento della stabilità patrimoniale e della redditività i cui effetti si dispiegheranno ancora di più nei futuri esercizi.

Il valore economico generato nel 2020 dal Gruppo Banco Desio è stato di 369,2 milioni di euro (rispetto al dato del 31 dicembre 2019 di 386,6 milioni di euro e quello del 31 dicembre 2018 pari a 357,3 milioni di euro). Il prospetto di distribuzione di tale valore aggiunto indica quanta parte della ricchezza prodotta è distribuita ai seguenti stakeholder:

- **Fornitori:** i quali hanno beneficiato del 20,4% circa del valore economico generato, per complessivi 75,3 milioni di euro (78,5 milioni di euro alla fine del precedente esercizio) a fronte dell’acquisto di beni e servizi;
- **Risorse umane,** ivi inclusi i dipendenti e i collaboratori delle reti esterne di agenti e mediatori: i quali hanno beneficiato del 52,0% del valore economico generato, per un totale di circa 192,2 milioni di euro (ex 180,5 milioni di euro);
- **Azionisti:** cui è stato destinato il 2,3% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 8,4 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell’utile della Capogruppo¹⁸ (ex 14,4 milioni di euro);

¹⁷ Si guardi il documento “Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto” – ABI, Settembre 2019. In particolare, il “Valore economico distribuito agli azionisti” (come anche il valore economico attribuito ai terzi”, ovvero agli azionisti di minoranza) tiene conto della distribuzione degli utili proposta dagli Amministratori di Banco Desio nel progetto di bilancio 2020, approvato l’11 febbraio 2021, e delle distribuzioni degli utili approvate dalle rispettive Assemblee degli azionisti per gli esercizi di confronto.

¹⁸ In conformità alla Raccomandazione della Banca d’Italia del 16 dicembre 2020, si evidenzia che gli Amministratori di Banco di Desio e della Brianza proporranno all’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del risultato al 31 dicembre 2020, di deliberare il pagamento dei dividendi oggetto di limitazione secondo la specifica regolamentazione europea di vigilanza prudenziale, nel rispetto del limite del 15% degli utili cumulati del 2019-20 (minore degli importi derivanti dall’applicazione dei due limiti previsti dalla Raccomandazione) anche con riferimento alle azioni di risparmio nel rispetto di quanto previsto dall’art. 31 dello Statuto. Si fa rimando alla proposta di pagamento dei dividendi contenuta nella Relazione sulla gestione degli Amministratori a corredo del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2020 per quanto di ulteriore interesse.

- **Stato, Enti e Istituzioni:** che hanno beneficiato di un afflusso di risorse pari a circa 46,8 milioni di euro (ex 59,1 milioni di euro), ossia al 12,7% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 33,7 milioni di euro (in linea con il dato 2019 di 32,5 milioni di euro) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 11,5 milioni di euro (10,6 milioni di euro alla fine del 2019) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 1,6 milioni di euro (ex 16,0 milioni di euro) relativi alle imposte correnti¹⁹ dell'esercizio;
- **Collettività e Ambiente:** cui sono stati destinati circa 0,1 milioni di euro a fronte di oblazioni e donazioni effettuate dal Gruppo (ex 0,3 milioni di euro).

Il restante ammontare, pari al 12,6% del valore economico generato (per circa 46,4 milioni di euro) è stato trattenuto dal Sistema Impresa, perché riferito all'uso dei fattori produttivi (ammortamenti), agli accantonamenti per rischi ed oneri e al mantenimento di un adeguato livello patrimoniale mediante la destinazione dell'utile a riserve. Come si evince dalla tabella sottostante, il valore economico trattenuto nel 2020 risulta in linea rispetto al dato del 2019 (13,9%) e superiore al valore conseguito nel 2018 (9,1%), in considerazione anche degli effetti dell'applicazione del principio contabile internazionale IFRS 16 - Leasing, a partire dal 1 gennaio 2019, sul valore trattenuto con riferimento agli ammortamenti delle attività consistenti nel diritto d'uso di asset identificati.

	31.12.2020	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2019	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2018	Incidenza % sul Valore Economico generato
<i>Importi in migliaia di euro</i>						
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO¹	369.234	100,0%	386.643	100,0%	357.335	100,0%
Valore economico distribuito ai fornitori ²	(75.276)	20,4%	(78.462)	20,3%	(86.029)	24,1%
Valore economico distribuito ai dipendenti e ai collaboratori	(192.191)	52,0%	(180.495)	46,7%	(174.965)	49,0%
Valore economico attribuito ai terzi	-	-	-	-	(1.298)	0,4%
Valore economico distribuito agli azionisti	(8.357)	2,3%	(14.359)	3,7%	(11.146)	3,1%
Valore economico distribuito a stato, enti ed istituzioni	(46.819)	12,7%	(59.108)	15,3%	(51.083)	14,3%
Valore economico distribuito a collettività e ambiente	(144)	0,0%	(336)	0,1%	(345)	0,1%
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO¹	(322.787)	87,4%	(332.760)	86,1%	(324.866)	90,9%
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO¹	(46.447)	12,6%	(53.883)	13,9%	(32.469)	9,1%

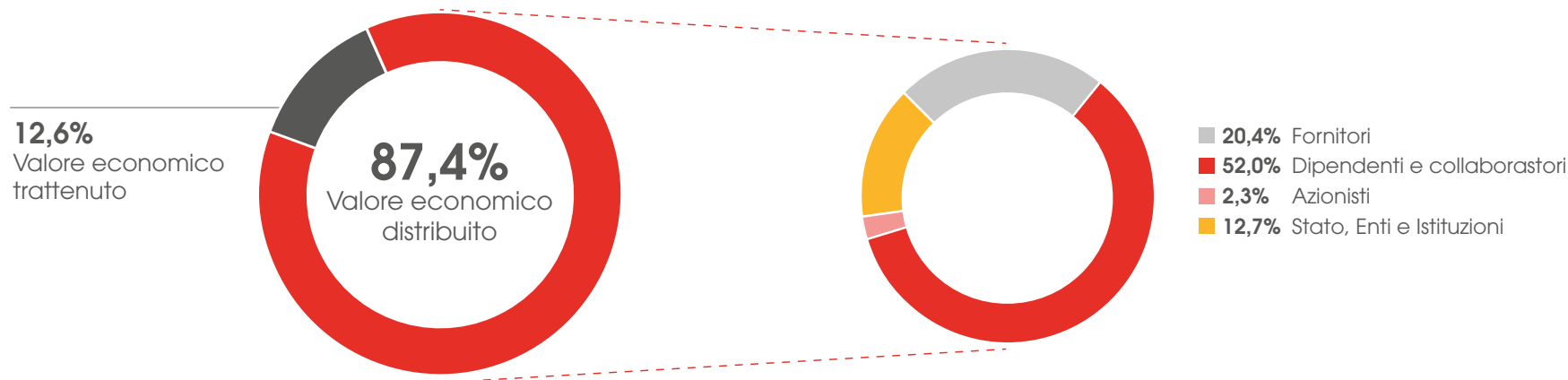
(1) Si veda nota alla pagina precedente

(2) La variazione del 2020 e del 2019 rispetto il 2018 è riconducibile principalmente agli effetti dell'applicazione dell'IFRS 16 - Leasing, a partire dal 1 gennaio 2019 sulla rilevazione contabile degli oneri sostenuti sui contratti di locazione/noleggio

¹⁹ Sul tema si fa rimando anche al successivo paragrafo "Trasparenza fiscale".

Di seguito viene esposto graficamente la ripartizione del valore economico distribuito dal Gruppo nel 2020 e nei due precedenti esercizi, alle principali categorie di stakeholder.

Valore economico distribuito nel 2020



Tenuto conto dei mutui passivi in essere con Cassa Depositi e Prestiti, che “pareggiano” l’importo dei mutui alla clientela concessi dall’incorporata Banca Popolare di Spoleto per la ricostruzione a seguito degli eventi sismici del 2009 in Abruzzo, il Gruppo non ha ricevuto nel 2020, così come nei due anni precedenti, finanziamenti da parte della Pubblica Amministrazione; al riguardo si precisa che, nel novero di tali contributi, sono escluse le operazioni poste in essere con la Banca Centrale Europea per finalità di stabilità finanziaria oppure per facilitare l’accesso al credito del settore privato e stimolare i finanziamenti all’economia reale.

VALORE ECONOMICO CREATO E DISTRIBUITO



Risorse Umane

192,2 mln



Fornitori

75,3 mln



Stato, Enti e Istituzioni

46,8 mln



Azionisti e Terzi

8,4 mln



Collettività e Ambiente

0,1 mln

Il nostro impegno verso i privati e le imprese si traduce in un Piano Industriale 2021-23 caratterizzato da iniziative di ulteriore miglioramento della qualità e tempestività dei servizi offerti alla clientela



**Responsabilità
verso i clienti**

Responsabilità verso i clienti

Il Gruppo opera in Italia mediante la Capogruppo, con i marchi Banco di Desio e della Brianza e Banca Popolare di Spoleto nel territorio umbro, oltre che con quello della società prodotto Fides – Ente Commissionario per Facilitazioni Rateali ai Lavoratori.

Il Gruppo opera con una rete distributiva radicata nel territorio storicamente di riferimento, la Lombardia, e in aree contigue e complementari, nelle regioni Emilia-Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto, Toscana, Lazio, con inclusione delle regioni di Umbria, Marche ed Abruzzo. Alla rete distributiva della Capogruppo si aggiunge la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale Fides, che operano su tutto il territorio nazionale.

Il Gruppo è presente sul territorio da oltre 110 anni

Presente sul territorio da oltre 110 anni (nel 2019 si è celebrato il centodecimo anniversario dalla sua nascita), Banco Desio, unitamente alle società appartenenti al Gruppo Banco Desio, si propone come portatore di valori di modernità ed esclusività, continuando a porre il cliente al centro della propria attività e restando al contempo a disposizione della comunità per la realizzazione di progetti personali e imprenditoriali. L'identità del Gruppo risulta sempre ispirata a due valori assoluti: la relazione con la clientela e la centralità del territorio.

La nostra gamma dei servizi bancari, assicurativi e di investimento è definita e aggiornata ad esito di un confronto continuo con la clientela. In questo modo diamo valore alla nostra competenza e alla fiducia dei clienti.

Essere banca, per noi, significa essere determinanti per lo sviluppo dei territori in cui si opera, offrendo – con competenza e flessibilità - servizi alle famiglie, alle Piccole Medie Imprese e alle economie locali.

I prodotti e le soluzioni pensati dal Gruppo Banco Desio con riferimento ai privati, mirano a essere al loro fianco nelle scelte di acquisto di una casa, oppure nelle spese di tutti i giorni, nella gestione dell'economia della famiglia, per aiutarli nelle scelte di investimento e nella gestione delle proprie finanze.

Per le imprese, inoltre, i prodotti e le soluzioni individuate garantiscono maggiore sicurezza alle attività imprenditoriali esistenti e danno impulso alle nuove iniziative.

Nel corso del 2020 è proseguita la riorganizzazione della Direzione Commerciale all'interno del quale è allocata l'Area "Bancassicurazione e Sviluppo Business" con referenti commerciali aventi il compito di supportare la rete di filiali, al fine di contribuire allo sviluppo del business di bancassurance verso le PMI e la clientela retail, arricchendo l'attuale offerta e contribuendo all'adozione di un modello operativo coerente con l'evoluzione della strategia distributiva del Gruppo Banco Desio.

L'ambizione per il prossimo triennio è quella di rendere ancora più delineata la configurazione del Gruppo Banco Desio quale Gruppo indipendente

Parallelamente si è dato seguito alla riorganizzazione della rete distributiva di Capogruppo che ha portato alla riduzione delle Aree territoriali da 13 ad 8, con la previsione di nuovi criteri di segmentazione della clientela (sia privata che aziende), per cui individuare una più puntuale definizione di prodotti e servizi dedicati ed a maggior valore aggiunto.

Come ribadito nel Piano Industriale 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2020, l'ambizione per il prossimo triennio è quella di rendere ancor più delineata la configurazione del Gruppo Banco Desio quale Gruppo indipendente in grado di competere con le migliori banche di media dimensione per solidità patrimoniale, resilienza economica e qualità dei servizi offerti alla clientela. Con riguardo alla strategia di business, la stessa si poggia su tre principali pilastri prevedendo interventi strutturali su wealth management e imprese, con una strategia geografica più focalizzata sulle aree storiche di presenza della Banca ed un forte focus sulla crescita della controllata Fides (CQS e Credito al Consumo).

**L'emergenza
Covid-19
è stata affrontata
dal Gruppo
con reattività,
adottando
adeguate soluzioni
per la sicurezza di
dipendenti e clienti**

Nel corso del 2020, l'emergenza Covid-19, nel rispetto delle restrizioni operative imposte dalle misure di contrasto alla diffusione del contagio e nello sforzo di rimanere comunque accanto a tutta la clientela, è stata affrontata dal Gruppo con reattività, ponendo in sicurezza i colleghi coinvolti e i clienti, consentendo lo svolgimento delle attività di natura commerciale anche grazie allo smart working emergenziale²⁰.

In ottemperanza al DPCM dell'11 marzo 2020, è stata limitata l'erogazione dei servizi di cassa alla mattina e l'impegno del Gruppo è proseguito per ridurre la necessità dei colleghi di spostarsi da casa.

Da marzo, infatti, è stata garantita l'operatività della banca con non più del 30% dei colleghi in sede e non più del 50% in rete, garantendo i servizi di base come responsabilità verso i clienti; in pari data, sono entrati in vigore i nuovi orari di apertura delle filiali che, in ottemperanza al Decreto sopra richiamato, sono stati comunicati alla clientela attraverso il sito istituzionale www.bancodesio.it, nella sezione "Covid -19 Emergenza Coronavirus" e tramite email a coloro che hanno dato il consenso a ricevere informazioni. Nella comunicazione è stato ribadito alla clientela di non recarsi in filiale se non per le sole operazioni non procrastinabili ed è stato sottolineato che la quasi totalità delle operazioni bancarie possono essere eseguite tramite internet e mobile banking, nonché presso i punti ATM. È stato inoltre suggerito di telefonare alle filiali per informazioni.

Dal 20 marzo è stato messo in atto un piano che ha previsto la costituzione di un team dedicato a sostegno di tutti i colleghi impegnati nella relazione con la clientela per agevolare procedure, informazioni e servizi offerti. Il supporto è stato effettivamente erogato attraverso la predisposizione di:

- indirizzo mail (distantimauniti@bancodesio.it) per le richieste dei Colleghi;
- un numero telefonico dedicato (0362 613999) per le richieste dei Clienti.

Attraverso questi canali dedicati, il team dedicato ha risposto a quesiti, richieste di informazioni e novità introdotte dai vari Decreti legislativi in merito all'emergenza Covid-19.

Inoltre, nello stesso periodo, è stata attuata un'ulteriore misura per garantire l'erogazione dei servizi essenziali alla nostra clientela e la continuità operativa della Capogruppo, autorizzando, in via eccezionale e per novanta giorni, l'operatività telefonica di raccolta degli ordini di strumenti finanziari.

A seguito dell'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali aziendali, a fine marzo è stato organizzato un piano "presenze" del personale, a copertura del mese di aprile, prorogato poi per i mesi successivi di maggio e giugno. Alla luce di questo protocollo e dei dati dell'emergenza, è stata decisa un'ulteriore riduzione delle aperture di cassa e consulenza ai clienti in filiale.

In questo modo è stata ridotta la presenza dei colleghi in filiale al 50% nei giorni lunedì e mercoledì, mentre martedì, giovedì e venerdì al 40%.

²⁰ Si fa rimando all'informativa Covid-19 contenuta nella Relazione sulla gestione a corredo del Bilancio consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2020 per quanto di ulteriore interesse.

Qualità e innovazione nella relazione con la clientela

Il Gruppo attribuisce la massima importanza alla gestione e al mantenimento di rapporti con la propria clientela improntati sull'ascolto e sulla fiducia. Per raggiungere tale obiettivo offre un servizio di alta qualità e soluzioni in grado di soddisfare le diverse esigenze dei suoi clienti.

La Capogruppo, in particolare, rileva il livello di soddisfazione della propria clientela mediante indagine quantitativa su base campionaria tramite partner esterni specializzati in materia. Anche per il 2020 il campione di clientela è stato selezionato tra coloro che hanno effettuato delle operazioni presso le filiali; sono state realizzate circa 13.600 interviste per la clientela (ex 12.600), distribuite proporzionalmente tra le aree territoriali ed i segmenti di clientela. Attraverso queste rilevazioni, effettuate con modalità CATI (Computer Aided Telephone Interview), viene monitorata la qualità percepita dai clienti con l'obiettivo di mappare le dimensioni essenziali della soddisfazione, ossia l'esperienza concreta fatta, le aspettative e il livello del servizio ideale. A conclusione della ricerca di mercato viene elaborato un indice complessivo per filiale al fine di identificare le priorità operative più efficaci e migliorare il servizio ai clienti.

L'indice di soddisfazione dei clienti è in crescita da cinque anni

Le tematiche oggetto di analisi nell'ambito delle rilevazioni di customer satisfaction effettuate sono state: clima e ordine della filiale, operazioni alle casse, consulenza generale, presenza di disservizi, riferimenti di filiale e contatti, qualità complessiva del servizio di filiale, immagine della banca e raffronto con i competitor bancari. L'utilizzo di un algoritmo multidimensionale, che attribuisce dei pesi di ponderazione a ciascun dato rilevato, ha condotto a concludere l'elaborazione con un indicatore sintetico per il 2020 pari a 88 (su base 100), risultato decisamente positivo ed in linea con il 2019 e il 2018 che era stata rispettivamente pari a 88 e 87 (su base 100), a conferma di un trend in crescita iniziato nel 2015.

Nel corso dell'anno, la Capogruppo ha inoltre raccolto il punto di vista di un campione di clienti su alcuni aspetti in tema di sostenibilità (attività di stakeholder engagement), attraverso una ricerca ad hoc, volta ad approfondire l'argomento affrontandolo con maggior respiro per capire come il cliente lo percepisce in generale, in prima persona e nel rapporto con le banche e nello specifico con il Banco di Desio e della Brianza.

L'indagine è articolata in due fasi consecutive, una prima fase qualitativa attraverso interviste online, seguita da una fase quantitativa, attraverso interviste CATI (Computer Aided Telephone Interviews) che ha fondato le sue basi sui risultati della fase precedente.

Le interviste online sono state 6, di cui 5 rivolte a con correntisti del Banco e 1 rivolta a correntista Competitor (multibancarizzato) e si sono svolte nel mese di luglio 2020, mentre le interviste telefoniche effettuate nel mese di settembre 2019 hanno coinvolto 300 clienti.

Dai risultati è emerso come Banco Desio, nella sua dimensione più "locale", sfugga alla logica dominante della grandezza, nazionalità, internazionalità privilegiando un brand che parla di territorialità, vicinanza e umanità. Una banca "a portata d'uomo", più personale, caratterizzata da relazioni 'vive' e dirette.

Il Gruppo Banco Desio persegue un'attività di sviluppo rivolto alla "multicanalità", per rendere i servizi bancari sempre più facilmente fruibili, in modo semplice e flessibile, anche attraverso partnership strategiche con primari operatori specializzati in prodotti/servizi dedicati ai segmenti di mercati/segmenti target (in ambito credito al consumo, bancassurance, servizi di pagamento, finalizzati a perseguire connettività diffusa, mobilità e servizi di pagamento evoluti).

Per dare continuo impulso alle iniziative di digital transformation, è presente una struttura interna dedicata, denominata Area data & Process Innovation, che realizza soluzioni digitali partendo da esigenze e opportunità concrete.

Nel corso del 2020 ha preso avvio un percorso di decisa innovazione iniziato con il rinnovamento dell'intera offerta digitale del Banco. Nel mese di dicembre 2020 infatti si è completata la prima fase del progetto di Innovazione Digitale del Banco che ha portato a rinnovare l'intera offerta digitale del Banco attraverso una versione Desktop interamente ridisegnata. Tale innovazione ha comportato la migrazione sulla piattaforma Next Gen della nostra clientela al fine di usufruire dei nuovi servizi on line Dweb e Dmobile. La clientela interessata al passaggio è numerosa e rende necessario gestire la migrazione in più fasi. Prende ora avvio la fase di arricchimento delle funzioni disponibili con altri interventi che consentiranno di semplificare, sia alcuni processi di filiale che a rendere i clienti autonomi nell'aggiornamento di alcune informazioni (es. aggiornamento documenti, questionario Gianos...).

L'emergenza Covid-19 inoltre ha determinato la necessità di fornire ai clienti del Banco Desio gli strumenti per aderire alle moratorie creditizie e alle erogazioni a sostegno dell'economia. In questo contesto, sono state realizzate una pluralità di applicazioni, integrate con nuovi fornitori terzi e soluzioni avanzate di robotica al fine di garantire la gestione di volumi importanti di pratiche secondo processi automatizzati.

Per facilitare e non ostacolare questo processo e nel contempo tutelare la salute dei clienti e dei colleghi è stata attivata una procedura innovativa, ovvero un servizio a distanza per la raccolta delle richieste in modalità semplificata mediante PEC e quindi tramite firma digitale (Osiride).

La firma digitale è un servizio innovativo e prezioso per il banco e la clientela, il cui utilizzo è stato promosso in piena emergenza Covid-19 per scambiare online documenti e ottenere sugli stessi la firma (digitale) del cliente con piena validità legale; questa modalità ha contribuito in modo considerevole all'automazione e alla semplificazione dei processi operativi, con standard di sicurezza più elevati, eliminando la documentazione cartacea e rendendo più agile e sicura la relazione "in remoto" con la clientela.

Sul versante della trasformazione tecnologica ed organizzativa il Piano Industriale 2021-2023 incorpora uno sviluppo tecnologico responsabile finalizzato al miglioramento e snellimento dei processi informatici e operativi. Tale processo è iniziato già nel corso dell'anno, in cui sono stati avviati progetti finalizzati alla revisione e al rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica sia di Sede che di Filiale. Con questo la banca sarà in grado di incrementare le potenzialità di trasmissione della rete dati, adeguandola alle esigenze dei nuovi progetti, e di determinare un recupero di costi significativo.



Nell'ambito della relazione con il cliente, rivestono particolare importanza la trasparenza e la chiarezza delle informazioni. La Banca d'Italia ha emanato specifiche disposizioni sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, che definiscono standard minimi e generali di redazione dei documenti informativi predisposti per la clientela (struttura dei documenti, informazioni essenziali da fornire, scelte lessicali, standardizzazione di alcune tipologie di contratti più diffusi) e introducono per gli intermediari bancari e finanziari, anche per la commercializzazione dei servizi bancari tradizionali, obblighi di natura organizzativa ovvero di controllo per il rispetto della disciplina di trasparenza e la correttezza nei rapporti con l'utenza.

Le disposizioni di trasparenza si applicano all'acquisto di prodotti bancari e finanziari tradizionali (ad es. conti correnti e altre forme di deposito, finanziamenti, strumenti di pagamento) e in ogni fase del rapporto tra intermediario e cliente: la fase precontrattuale, quella cioè che precede la sottoscrizione del contratto (documento sui diritti del cliente e foglio informativo, diffusione di indicatori sintetici di costo, prevenzione del contenzioso attraverso presidi organizzativi), la fase di stipula del contratto (documento di sintesi, forma dei contratti) e quella post-contrattuale, ossia la relazione tra intermediari e clienti (documentazione periodica, gestione del contenzioso). Le regole si affiancano a quelle previste da altri comparti dell'ordinamento in materia di trasparenza e correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela, quali, ad esempio, quelle relative all'offerta di servizi di investimento, disciplinata dal Testo Unico della Finanza (TUF), o di prodotti assicurativi o alle previsioni contenute nel Codice del Consumo.

I documenti, predisposti sulla base delle disposizioni sopra riportate, per i prodotti offerti alla generalità della clientela sono disponibili presso le filiali e sui siti internet delle società del Gruppo.

**Il Piano Industriale
2021-2023
incorpora una forte
innovazione dei
processi informatici
e operativi**

Con particolare riferimento alla Product Governance Bancaria ovvero, la governance e il controllo dei prodotti volti a garantire che l'offerta dei prodotti bancari sia rivolta alla clientela ritenuta adatta, le società del Gruppo hanno:

- costituito un Comitato Prodotti al quale sono assegnati compiti di verifica e monitoraggio degli indirizzi delineati dal Comitato di Direzione, sia dell'efficacia delle procedure e dei presidi posti in essere per la product governance;
- definito il catalogo prodotti ai fini di attribuire una valutazione di rischio preliminare e di segmento della clientela a cui il prodotto è rivolto;
- predisposto un questionario da somministrare alla clientela volto a raccogliere le informazioni necessarie per valutare l'adeguatezza e la coerenza dei prodotti/servizi bancari rispetto alle esigenze dei clienti nonché alla loro propensione al rischio e al loro grado di alfabetizzazione;
- erogata specifica formazione al personale addetto all'elaborazione dei prodotti (modalità aula nel marzo 2019) nonché alla rete di vendita (modalità e-learning e videolezione nell'aprile del 2019).

Nel 2020, così come nel precedente triennio il Gruppo non ha registrato casi di non conformità a normative e/o codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi che abbiano comportato sanzioni, ammende o richiami e non ha registrato casi di mancata conformità alle disposizioni relative alla normativa in ambito di Trasparenza e Mifid.

Nel 2020, così come nei precedenti esercizi 2019 e 2018, il Gruppo Banco Desio non ha registrato casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazione di marketing tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni che abbiano comportato un'ammenda, una sanzione o un richiamo. Inoltre, non si sono verificati casi di violazione delle normative vigenti né segnalazioni di non conformità per ciò che riguarda i processi di comunicazione.

Sicurezza e protezione dei dati

La sicurezza informatica e la protezione dei dati rappresentano una priorità per il Gruppo Banco Desio

Contesto evolutivo IT

Nel processo di trasformazione tecnologica ed organizzativa già richiamato, la sicurezza informatica e la protezione dei dati rappresentano priorità del Gruppo, che attribuisce importanza centrale alle strategie di gestione dei rischi adottando nel continuo misure conformi alle disposizioni vigenti in materia di privacy, alle normative di sicurezza ed ai principali standard di settore con l'obiettivo di garantire la protezione dei sistemi informativi da eventi che possano avere impatti negativi sul Gruppo e sui diritti degli interessati.

Il Gruppo è intervenuto sui processi operativi e informativi riconducibili ad attività di Compliance mettendo in sicurezza una soluzione informatica ed introducendo funzionalità e automatismi che hanno reso più sicuro il processo, consentendo una riduzione di impegno da parte delle Filiali.

Business Continuity Management

In particolare, il business continuity management ha assicurato la continuità operativa dei processi critici e sistemici mediante costituzione di team separati di lavoro per i processi core di tesoreria e liquidità operativa operanti nella sede lavorativa abituale, in smart working e in sala di recovery (c/o la sede di Desio);

Sono state inoltre poste in essere le seguenti attività nel contesto di pandemia Covid-19:

- attivata da telefonia mobile la registrazione telefonica degli ordini per i servizi di investimento finanziari;
- attivato call center interno "Distanti ma Uniti";
- attivato sistema per la videoconferenza (MS Teams) e la federazione dei sistemi di directory (MS Active Directory Federation Service);
- attivato il processo di gestione della crisi previsto dalla normativa aziendale - elevato a 3 il livello di emergenza (straordinario);
- attivato e convocato il Comitato di Gestione Crisi (CGC) per la gestione dell'emergenza;
- partecipato periodicamente ai tavoli istituzionali di CODISE (COmitato DI Servizio per la gestione delle crisi del sistema bancario presieduto da Banca d'Italia), ABI, COBAN, Osservatorio BCM.

Gestione Sicurezza Logica

In risposta alle esigenze straordinarie emerse in connessione all'emergenza Covid-19, il Gruppo ha:

- rafforzato le misure di sicurezza contro gli attacchi cyber con definizione di uno specifico piano investimenti;
- rivisto le policy rule presenti nei sistemi firewall mediante strumenti di analisi avanzati;
- sviluppato ulteriori sinergie con il SOC (Security Operation Center) per l'attivazione di sistemi in cloud per la protezione degli utenti in mobilità;
- rivisto le politiche di antispam mediante l'attivazione delle configurazioni di dominio ed il loro monitoraggio;
- rivisto l'assetto organizzativo e dei processi di Fraud Management;
- potenziate la strumentazione e le procedure per la protezione degli attacchi DDoS (Distributed deny of service) sulla base anche dell'esperienza acquisita nel fronteggiare e superare gli attacchi occorsi durante l'anno;
- rafforzata la struttura aziendale che si occupa della sicurezza informatica e del fraud management con l'inserimento di nuove figure professionali di comprovata esperienza.

Gestione dei rischi informatici

La gestione, il controllo e la misurazione dei rischi informatici, ivi incluso il rischio cyber, è incardinata nel più ampio sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi adottato dal Banco quale capogruppo del Gruppo Banco Desio.

Con riferimento ai principali presidi operativi ed organizzativi attualmente in essere per garantire la sicurezza e la protezione dei dati si rappresenta che il Gruppo è dotato di:

- un processo di ICT Risk Assessment volto ad identificare e misurare l'esposizione al rischio informatico. Tale processo è inclusivo della valutazione dei rischi derivanti dal sistema informativo della banca acquisito in full-outsourcing da Cedacri S.p.a.;
- un sistema di key risk indicators atti a monitorare nel continuo l'esposizione alle principali minacce informatiche in tema di sicurezza dei dati, tra cui: eventi che implicano la violazione delle norme e delle prassi aziendali in materia di sicurezza delle informazioni (i.e. frodi informatiche, attacchi attraverso internet e malfunzionamenti e disservizi), tentativi fraudolenti aventi ad oggetto i canali di virtual banking e fenomeni malware potenziali rilevati sui vettori e-mail o web;
- un processo di valutazione delle terze parti e dei presidi organizzativi e tecnologici che queste ultime pongono in essere per garantire, tra gli altri aspetti, la sicurezza informatica e la continuità operativa nell'ambito dei servizi erogati sia in fase di contrattualizzazione, sia durante l'intero ciclo di vita del rapporto;
- un processo di DPIA (Data Protection Impact Assessment), volto a valutare la necessità e la proporzionalità dei trattamenti privacy, valutare e gestire gli eventuali rischi per i diritti e le libertà dei soggetti interessati, stabilire la necessità di implementare misure di mitigazione a fronte di eventuali carenze riscontrate in merito all'esistenza e all'efficacia di adeguati presidi fisici, organizzativi e tecnologici;
- formazione interna relativamente alla normativa in tema di data protection ed alle modalità di trattamento e protezione dei dati;
- procedure antifrode in progressivo potenziamento rispetto alle dinamiche evolutive delle tecniche di attacco informatico;
- procedure di gestione degli incidenti di sicurezza;
- sistemi di alerting da minacce anche attraverso il ricorso a servizi SOC (Security Operation Center) da parte di operatori specializzati. Recentemente è stato inoltre acquisito un servizio che incorpora un'applicazione informatica avanzata dotata di un sistema di rilevazione delle intrusioni (c.d. Intrusion Detection System) e di una componente che si avvale di tecniche di machine learning per raggruppare i dispositivi presenti in rete in gruppi (cluster) omogenei per comportamento e supportare la rilevazione di fenomeni anomali e generare alert;
- un servizio di monitoraggio giornaliero delle performance di sicurezza ICT mediante un sistema di rating (valutazione esterna da parte di operatore specializzato ampiamente diffuso a livello mondiale).

Con riferimento alle principali linee evolutive previste si segnala che la Capogruppo è impegnata in un percorso di continuo irrobustimento dei presidi di primo livello in ambito sicurezza informatica mediante lo sviluppo di un sistema di KPI in grado di monitorare in maniera continuativa i seguenti ambiti: postura del Gruppo in ambito cyber security, efficacia dei sistemi di rilevazione antifrode, esposizione alle vulnerabilità, gestione degli incident.

Come previsto dal Reg.UE 679/2016 noto come GDPR (General Data Protection Regulation) è prevista la figura del Data Protection Officer. Il Data Protection Officer è a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione e ha il ruolo di responsabile della protezione dei dati ai sensi dell'art. 37 del Reg.UE 679/2019. Nel corso dell'esercizio 2020 l'incarico di DPO è stato assegnato al Responsabile dell'Area Affari Legali.

**Il Gruppo
è impegnato
nel percorso
di continuo
irrobustimento
dei presidi in
ambito sicurezza
informatica**

**Le società del
Gruppo si sono
dotate di misure
tecniche e modelli
organizzativi ai
sensi del GDPR**

Il Responsabile della Protezione Dati assolve a funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali. Nel corso dell'esercizio, nonostante il contesto emergenziale causato dalla pandemia sanitaria è stata registrata la fruizione di una sessione formativa on-line rivolta a una parte di risorse aziendali coinvolte nel trattamento dei dati personali, volta a diffondere la conoscenza dei principi e integrare la cultura della protezione dei dati in tutti i processi; nell'ambito delle iniziative interaziendali si evidenzia la partecipazione al "Percorso Professionalizzante" della durata di 10 giornate.

Nel corso dell'anno 2021, a completamento della diffusione della conoscenza dei principi e per integrare la cultura della protezione dei dati, sarà realizzato un percorso formativo strutturato in pillole, da erogare in modalità e-learning sia alla popolazione di Rete che di Sede, attraverso un sistema di erogazione multimediale costruito ad hoc.

Con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nel corso del 2020 sono pervenute n.6 richieste da parte degli interessati (n. 18 nel 2019 e n. 24 nel 2018) con particolare riferimento al diritto di accesso, di cancellazione e di rettifica. Le risposte sono state evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati (n. 2 riscontri saranno evasi nei tempi di legge nell'esercizio 2021).

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali sono state ricevute n. 9 richieste (n. 8 presso la Capogruppo e n.1 presso la controllata Fides) da parte degli interessati, di cui una richiesta verrà evasa dall'ufficio Reclami in quanto inoltrata da persona giuridica pertanto al di fuori dell'ambito di applicazione del Reg. UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali; di queste due verranno evase nei tempi di legge nel corso dell'esercizio 2021. Si precisa che tutte le richieste evase non hanno fatto risultare evidenze a carico della Banca o dei Responsabili del Trattamento nominati.

Nel corso dell'esercizio si sono verificati due eventi di violazione dei dati personali, che hanno coinvolto solo i soggetti interessati /richiedenti, per i quali si è proceduto con la notifica all'Autorità Garante declinando le misure tecnico/organizzative implementate al fine di evitare il ripetersi della fattispecie. In un caso, a seguito del riscontro fornito all'interessato, è già pervenuta conferma dal Garante Privacy che non è stato avviato alcun procedimento sanzionatorio.

Nell'esercizio inoltre sono state ricevute ulteriori richieste (n.25 vs 22 del precedente esercizio) aventi ad oggetto altre tematiche in materia di trattamento dati, evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati (di cui 1 riscontro sarà evaso nei tempi di legge nell'esercizio 2021). Infine, con riferimento alla cancellazione di segnalazioni in Banche dati private sono state ricevute n. 15 richieste da parte degli interessati che sono state evase nei termini dal Responsabile di protezione dei dati e/o da altre Funzioni per gli aspetti di competenza e con il supporto del DPO.

Relativamente alla controllata Fides, con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nell'esercizio sono pervenute n. 247 richieste da parte degli interessati con particolare riferimento al diritto di revoca del consenso ai fini marketing, al diritto alla Cancellazione dati e al diritto di Opposizione su finalità di marketing. Il numero così elevato evidenzia un fenomeno specifico riconducibile ad una prassi operativa utilizzata da alcuni intermediari finanziari che propongono alla clientela contattata l'estinzione anticipata del finanziamento e il contestuale rinnovo dell'operazione, facendo sottoscrivere nel form di richiesta di conteggio estintivo anche la revoca al trattamento dei dati personali a fini di marketing conferita a Fides. Pur rilevando una potenziale non correttezza di questo modus operandi, le richieste di revoca sono state tutte evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali, nel corso dell'esercizio un cliente ha inviato una lamentela di essere stato contattato telefonicamente per finalità marketing senza il suo consenso. La denuncia, che non ha creato evidenze a carico della banca è stata controllata e prontamente evasa dal Responsabile Trattamento Dati con il supporto delle funzioni competenti.

Radicalamento nel territorio

Il Gruppo opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2020 consta di 249 filiali; la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale la controllata Fides, su tutto il territorio nazionale, unitamente ai negozi dei mediatori monomandatari brandizzati Fides, consente di espandere le economie locali servite dal Gruppo.

In particolare, per quel che riguarda il modello organizzativo adottato dal Banco di Desio e della Brianza, si segnala:

- l'organizzazione di una rete distributiva articolata in Aree territoriali, ciascuna presidiata da un Responsabile di Area, che ha assunto il ruolo di principale referente commerciale sul territorio, con un più chiaro riporto gerarchico e funzionale delle figure professionali specialistiche (corporate banker, private banker, ecc..) e della Rete di Filiali;
- l'assegnazione presso le Filiali di ruoli specifici alle risorse in forza, allo scopo di garantire un servizio alla clientela più mirato e specialistico, nonché promuovere percorsi di carriera dei dipendenti sulla base delle potenzialità e delle caratteristiche professionali e manageriali.

Il Gruppo, inoltre, seleziona e fornisce servizi alla clientela rispettando definiti limiti di affidamento fissati a livello di esposizione complessiva di controparte o gruppo giuridico/economico ed effettuando idonea valutazione del grado di solvibilità della clientela finanziata. La sempre maggiore attenzione alla buona qualità del credito erogato, infatti, genera al tempo stesso crescita e benessere sul territorio favorendo l'impegno del Gruppo a mantenere il proprio sostegno finanziario al territorio stesso.

Il radicalamento dell'operatività del Gruppo sul territorio si concretizza, altresì, in un continuo sostegno al tessuto imprenditoriale dato dalle iniziative poste in essere per favorire l'accesso al credito delle imprese clienti (ad es. con Fondo di Garanzia per le PMI, ISMEA/SGFA, SACE e Fondo Europeo per gli Investimenti).

Si ricorda inoltre, con riferimento specifico al territorio della Regione Umbria, l'azione di intervento in favore delle piccole e medie imprese locali che si è concretizzata anche nella scelta di acquisire una quota del capitale sociale della Gepafin S.p.A., società finanziaria costituita con capitale pubblico (per il 54% detenuto da Regione Umbria) e privato (il restante 46% detenuto da 11 banche che operano nel territorio regionale) per supportare le PMI con rilascio di garanzie su prestiti bancari, erogazione prestiti partecipativi e gestione di Fondi di Garanzia a valere su specifiche Misure della Regione Umbria o Comunitarie.

—○ I fattori sociali, ambientali e di governance sono sempre più integrati nei nostri processi di business per riflettersi nei servizi e nelle soluzioni offerti alla clientela



**Business
sostenibile**

Business Sostenibile

Il Gruppo Banco Desio considera l'integrazione dei temi socio-ambientali nel processo di definizione delle linee strategiche e nel proprio modello di business, non solo un modo per rispondere ai nuovi obblighi normativi, ma anche un elemento fondamentale di gestione del rischio e di creazione di valore nel medio-lungo periodo e verso tutti gli stakeholder.

Il Gruppo Banco Desio ha intrapreso un percorso di consolidamento della sostenibilità all'interno delle attività d'impresa, integrando fattori ambientali, sociali e di governance (Environmental, Social and Governance, ovvero "ESG") nei processi di business.

Nel 2020 in particolare, nel comprendere il forte impatto economico della diffusione del virus sulle persone e sulle aziende, in coerenza con i valori di banca del territorio, vicina a famiglie e imprese, sono state prontamente intraprese azioni a sostegno della clientela, incluso anche il supporto al cliente stesso per individuare la misura più idonea alle sue esigenze, tra cui: estensione dell'Accordo per il Credito 2019 – ABI in favore delle imprese, sospensione della quota capitale dei mutui per 6 o 12 mesi, gratuità delle commissioni di rinegoziazione ove previste, nessuna variazione dei tassi ed oneri applicati, non obbligatorietà dell'allungamento della copertura assicurativa scoppio-incendio per i mutui ipotecari e fondiari. Anche la controllata Fides S.p.A., accogliendo le linee guida di Assofin, ha attivato una moratoria sul prodotto di Prestito Personale con la finalità di assicurare alla clientela gli strumenti per gestire al meglio il periodo di crisi (sospensione dal pagamento della rata dei prestiti personali per un massimo di 6 mesi, gratuità delle commissioni di rinegoziazione ed il mantenimento dei tassi e degli oneri applicati).

Il Gruppo ha poi promosso le misure di sostegno previste con i Decreto-legge "Cura Italia" del 17 marzo 2020 e Decreto-legge "Liquidità" dell'8 aprile 2020.

Con riferimento all'erogazione di finanziamenti, l'emergenza sociale ed economica determinata dal Covid-19 ha comportato la necessità di una gestione proattiva del rischio di credito. A tal fine sono state intraprese una serie di iniziative volte a fornire supporto alla clientela e a monitorare giornalmente le richieste ricevute e lo stato di lavorazione.

In particolare, il Banco:

- ha avviato alcune misure in via anticipata rispetto a quelle governative, fin da inizio marzo, consentendo la possibilità di sospendere per una durata fino a 12 mesi il pagamento delle rate dei finanziamenti di medio-lungo termine;
- per consentire una più veloce e adeguata risposta alla clientela ha adottato processi automatizzati per la gestione delle moratorie previste dal Decreto Cura Italia oltre a task force dedicate. Tale impegno ha fatto sì che nel periodo da aprile a giugno 2020 fossero processate circa 23 mila domande di moratoria su mutui per quasi 3 miliardi di euro a famiglie e imprese;
- ha deliberato al 31 dicembre 2020, oltre 19 mila pratiche di finanziamento per un controvalore di circa 2 miliardi di euro con garanzia del Mediocredito Centrale e Sace, di cui 14 mila per circa 280 milioni di euro relative ai finanziamenti di importo fino a 30 mila;
- per i finanziamenti fino a euro 30 mila, previsti dall'articolo 13 lettera m) e m-bis) del Decreto Liquidità sono state definite policy aziendali dedicate, con un processo di delibera più snello di quello ordinario, nel rispetto delle analisi di merito creditizio e degli adempimenti normativi (es. antiriciclaggio, privacy);
- per quanto concerne i finanziamenti di importo superiore a euro 30 mila sono state definite le linee strategiche al fine di sostenere la clientela con nuova finanza o operazioni di rinegoziazione.

A fine anno il Gruppo ha erogato circa il 95% delle delibere di nuovi finanziamenti con garanzia del Fondo PMI e SACE per un ammontare di circa 1,8 miliardi di euro.

**L'emergenza
sociale
ed economica
determinata
dal Covid-19
ha richiesto
una gestione
proattiva del rischio
di credito**

Il Piano industriale 2021-2023, in continuità rispetto alla storia recente del Gruppo Banco Desio, conferma il percorso di rafforzamento delle direttrici di rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business della Banca. La mission del Banco continuerà a svilupparsi attorno alla propria clientela con l'obiettivo di sostenere le famiglie, le PMI nelle loro attività e nella gestione del risparmio con una crescita programmata degli impieghi (+ 2.4%) e del risparmio gestito (+9%). Il Piano prevede il mantenimento di una solida liquidità ed il sostegno alla crescita degli impieghi grazie alla provata stabilità della raccolta "Retail" e a un'attenta politica di funding strutturale, oltre che nel collocamento di strumenti finanziari a medio termine (fra i quali i covered bond) anche nella mirata ed aumentata partecipazione ai programmi di rifinanziamento del sistema da parte della Banca Centrale Europea (TLTRO) come già avvenuto nell'esercizio 2020.

La sostenibilità nelle scelte di investimento

Con l' "ESG framework per gli investimenti responsabili" la selezione e il monitoraggio degli investimenti avviene tenendo conto anche dei fattori ESG

Nel corso del 2019, il Gruppo Banco Desio ha approvato il proprio "ESG framework per gli investimenti responsabili" con l'intento di integrare le modalità di decisione e gestione dei propri investimenti attribuendo una rilevanza a fattori che favoriscono uno sviluppo sostenibile, l'attenzione verso la società e l'ambiente, ponendosi l'obiettivo di adottare un approccio di selezione degli strumenti finanziari²¹ che tenga conto di fattori ESG come parte integrante del processo di investimento, al fine di mitigare i rischi operativi e reputazionali, qualora tali strumenti finanziari non siano dichiaratamente emessi a fronte di specifici progetti o iniziative finalizzati a creare un impatto positivo per l'ambiente e/o in ambito sociale (es. green bond, social bond, sustainability bond).

L'approccio di investimento responsabile si struttura in fasi consequenziali, con un approccio modulare che considera in una prima fase, che si applica all'insieme di azioni e obbligazioni considerate come possibili investimenti, un'analisi c.d. "negative screening" finalizzata ad escludere settori/attività considerate a elevato rischio reputazionale e una seconda fase di analisi c.d. "positive screening", ovvero un'analisi ESG dei possibili investimenti di ammontare pari o superiore a Euro 1 milione, per i quali sono disponibili score/rating ESG. L'approccio di "positive screening" si sostanzia in una strategia di investimento responsabile "best in class", ovvero prendendo in considerazione le opportunità di investimento che risultano ottenere uno score/rating ESG sintetico²² al di sopra della soglia di accettabilità stabilita almeno pari all'investment grade (ovvero con score/rating non inferiore a "B -").

L' "ESG framework per gli investimenti responsabili" definisce, inoltre, un sistema di monitoraggio del portafoglio titoli che considera l'evoluzione degli strumenti finanziari anche sotto il profilo dei rischi ESG, effettuato rispetto alle performance ESG degli strumenti finanziari in portafoglio e del settore di appartenenza del loro emittente (ESG sector score/rating) al fine di gestire eventuali posizioni in potenziale conflitto con "ESG framework per gli investimenti responsabili".

Con riferimento ai titoli appartenenti all'universo investibile sopraindicato (titoli azionari diversi dalle partecipazioni e obbligazionari diversi dai titoli del debito sovrano), viene periodicamente verificato che almeno l'80% del controvalore del portafoglio sia dotato di score/rating ESG e che almeno il 90% del controvalore abbia assegnato uno score/rating ESG al di sopra della soglia di accettabilità.

A tal fine, nel corso del 2020 è stata finalizzata con uno dei principali provider presenti sul mercato la sottoscrizione di apposito contratto per la fornitura dello Score ESG ai fini del monitoraggio degli investimenti in termini di sostenibilità.

²¹ Il Gruppo ritiene che tale approccio sia applicabile a titoli azionari (diversi dalle partecipazioni) e obbligazionari quotati sui mercati regolamentati. Non sono soggetti a screening ESG investimenti in titoli di Stato, prodotti di risparmio gestito e/o strumenti finanziari strutturati sugli ETF o derivati (es. Titoli Cartolarizzati, Fondi di investimento, Unit Linked, ETF, Opzioni Call/Put, Pronti Contro Termine ecc.).

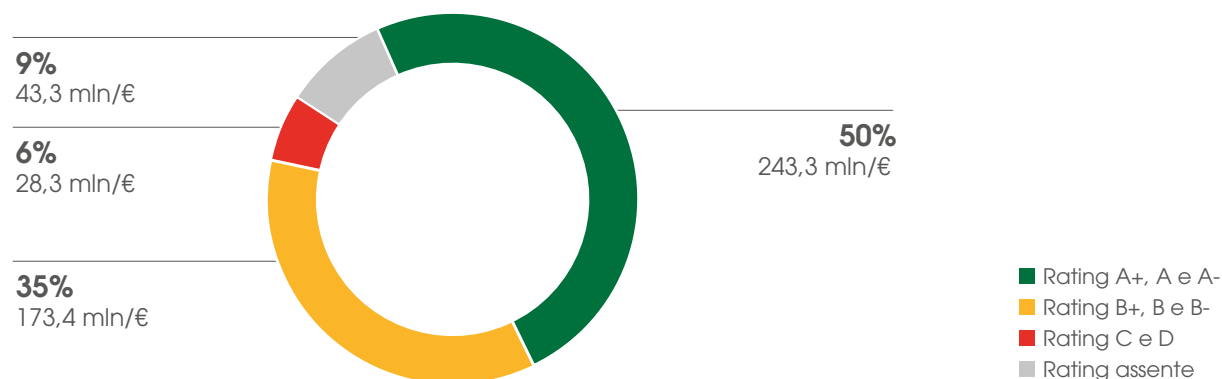
²² Indicatore che rispecchia le performance complessive ambientali, sociali e di governance di un emittente (cd. ESG score/rating).

Oltre a green bond e social bond per 39,1 milioni di euro, nel portafoglio titoli di Capogruppo, al 31 dicembre 2020 su un totale di obbligazioni corporate pari a 488,3 milioni di euro, l'85% dei titoli risulta avere score ESG al di sopra della soglia di accettabilità, il 6% è al di sotto di tale soglia mentre la restante parte, pari al 9% è privo di score ESG (rispetto al 20% massimo consentito dal framework).

Clusterizzazione in base allo score dell'emittente

	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	SCORE ASSENTE
	A+, A, A-	B+, B, B-	C, D	
# emittenti	21	13	5	6
# emittenti %	47%	29%	11%	13%
investimento (euro/mln)	243,3	173,4	28,3	43,3
investimento %	50%	35%	6%	9%

Titoli corporate per classe di rating



Anche le scelte di investimento in titoli cartolarizzati (al di fuori del perimetro di applicazione dell'ESG framework per gli investimenti responsabili) che sono state effettuate nel corso del 2020 dimostrano una crescente attenzione da parte del Banco verso l'innovazione di prodotto e al contempo verso lo sviluppo dei propri impieghi secondo logiche ispirate alle tematiche di sostenibilità.

In particolare si evidenzia che la Banca ha preso parte ad un accordo di collaborazione con Credimi S.p.A., società leader del finanziamento digitale alle imprese, sottoscrivendo un titolo (Asset-Backed Security o "ABS") per Euro 50 milioni, emesso da Lumen SPV S.r.l. (società veicolo o "SPV"), avente come attività sottostante finanziamenti a medio lungo termine concessi da Credimi S.p.A. ("Originator") a PMI e assistiti da garanzia del Medio Credito Centrale (MCC) al 90% come previsto dal DL 23 dell'8 aprile 2020 (cd DL Liquidità). Tra gli obiettivi di tale iniziativa, oltre a quello di aumentare la clientela con un target in linea con le politiche commerciali e creditizie (geografia, dimensione aziende e perdita attesa del portafoglio), c'è la volontà di avviare e successivamente sviluppare un'operatività su canali fintech (portale co-branded) che consenta alla clientela una user experience completamente on-line, semplice e veloce.

Sempre nell'esercizio di riferimento la Banca ha effettuato, in un'ottica di diversificazione del proprio portafoglio titoli e alla ricerca di un rendimento interessante, un investimento di Euro 5 milioni in note senior emesse dalla società veicolo Viveracqua S.r.l., con scadenza 2034 aventi come sottostante 6 emissioni obbligazionarie di alcune aziende operanti nella gestione del servizio idrico integrato a totale proprietà pubblica con sede in Veneto. La partecipazione all'investimento, che consente a Banco Desio la diversificazione del rischio rispetto ad un investimento su un singolo emittente, fornisce sostegno ad un settore di pubblica utilità, in cui la qualità del servizio offerto e l'ammmodernamento delle strutture costituiscono fattori chiave sia nell'attenzione all'ambiente che nella tutela della salute delle persone.

ESG Framework per le Politiche di Credito

Le policy creditizie adottate dal Gruppo sono prioritariamente orientate al sostegno delle economie locali, delle famiglie, degli imprenditori, dei professionisti e delle Piccole-Medie Imprese. Anche in fasi congiunturali complesse, le società del Gruppo assicurano il mantenimento di un'adeguata disponibilità di credito all'economia, aderendo peraltro agli accordi stipulati fra l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), le Associazioni di categoria e dei consumatori con la stipula di Convenzioni finalizzate al sostegno creditizio delle famiglie e delle imprese.

Il valore degli impieghi verso clientela ordinaria al 31 dicembre 2020 si attesta a circa 10,5 miliardi di euro, in aumento rispetto al dato dell'esercizio precedente (+9,5%).

I crediti performing in particolare ammontano a 10,2 miliardi di euro, in crescita del 10,2% rispetto all'esercizio precedente, in particolare per l'azione di derisking posta in essere sul portafoglio grazie ad erogazioni di nuova liquidità (mutui e finanziamenti a medio lungo termine) ad imprese con garanzia di Medio Credito Centrale e SACE per circa 1,8 miliardi di Euro. Complessivamente si registrano nuove erogazioni di 3,2 miliardi di euro a famiglie e imprese, che fanno seguito a 2,2 miliardi del 2019 e 2,1 miliardi del 2018, a conferma del contributo del Gruppo Banco Desio in termini di accesso al credito per il settore privato e di offerta di finanziamenti all'economia reale.

Il tasso di rientro tra i crediti in bonis si attesta nel 2020 al 2,7%, in rallentamento rispetto agli esercizi passati per effetto del contesto socio-economico fortemente condizionato dalla pandemia sanitaria che ha influito anche sulla dinamica degli incassi dei crediti deteriorati.

Il Gruppo Banco Desio considera l'integrazione dei temi socio-ambientali nel processo di definizione delle linee strategiche e nel proprio modello di business, quale elemento fondamentale per perseguire la creazione di valore nel medio-lungo periodo e verso tutti gli stakeholder. In considerazione di ciò, nel corso del 2019, il Gruppo Banco Desio ha avviato un progetto pilota per l'integrazione di criteri ESG nel processo di erogazione del credito che ha portato alla definizione del "ESG Framework per le Politiche di Credito", che diventerà parte integrante della Policy Creditizia del Gruppo, e all'adozione di un approccio sempre più proattivo nella sensibilizzazione del proprio target di clientela verso modelli economici sempre più sostenibili.

L'"ESG Framework per le Politiche di Credito" introduce i criteri ESG nelle attività di analisi e valutazione delle controparti imprese Clienti²³ con modalità di applicazione differenziate a seconda della dimensione del Cliente e dell'ammontare dell'affidamento richiesto, tenuto conto del settore in cui la controparte opera. Il processo di analisi è, quindi, strutturato in fasi consequenziali, con un approccio modulare secondo le caratteristiche del Cliente (aspetti dimensionali, settore di operatività e di gestione e monitoraggio degli ambiti ESG).

L'"ESG Framework per le Politiche di Credito" introduce i criteri ESG nelle attività di analisi e valutazione degli affidamenti

23 Controparti Piccole e Medie Imprese (PMI) e controparti Corporate del Gruppo che rientrano nel segmento "Corporate AIRB" (aventi fatturato superiore a 2,5 milioni di Euro o accordato superiore a 1,0 milioni di Euro).

L'approccio di screening e profilatura del Cliente secondo parametri di sostenibilità adottato dal Gruppo identifica settori e aree definiti "controversi" (che vengono esclusi dalle politiche di credito in quanto riconosciute a livello internazionale come fonte di impatti negativi rispetto a valori e principi universalmente riconosciuti, per cui non è prevista la concessione di finanziamenti o facilitazioni di altro tipo a controparti che vi operano in maniera esclusiva o prevalente) e una successiva analisi dimensionale sulla base della quale viene definito l'approccio di valutazione ESG della controparte che può essere:

- una valutazione del settore di attività economica di riferimento, attraverso l'utilizzo di un "ESG sector score" fornito da un data provider esterno;
- una valutazione ESG della controparte attraverso la "ESG assessment checklist", definita in altri termini come processo di Know Your Customer (KYC), che permette avere una valutazione del livello di rischio (Low, Medium e High) della controparte rispetto alla capacità di presidio e gestione degli ambiti ESG.

In base alle valutazioni emerse, per i settori considerati sensibili e le controparti considerate rischiose sono previste ulteriori azioni di approfondimento che includono anche il coinvolgimento diretto dei gestori delle relazioni del Gruppo Banco Desio.

Tale percorso di integrazione dei criteri ESG nelle politiche del credito intrapreso dal Gruppo nei precedenti esercizi, ha evidenziato un consolidamento nel corso del 2020 attraverso:

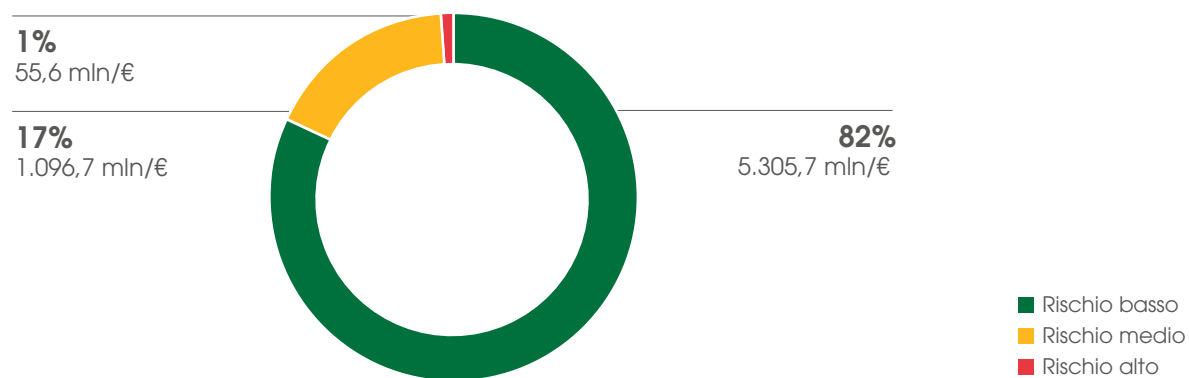
- A) la già richiamata sottoscrizione di un apposito contratto per la fornitura dello Score ESG per settore di attività economica ai fini del monitoraggio del portafoglio crediti alla clientela relativo a piccole e medie imprese (PMI) e controparti corporate con fatturato superiore ad 2,5 milioni di euro o accordato superiore ad 1,0 milione di euro in termini di sostenibilità;
- B) la conclusione dell'assessment ESG su un campione costituito da quasi un centinaio tra le principali PMI e imprese corporate affidate, mediante l'utilizzo della menzionata "ESG assessment checklist" di analisi individuale della singola controparte;

In particolare, dal monitoraggio svolto per settore di attività economica di cui al punto sub A) sul portafoglio crediti, complessivamente pari a 6.458,0 milioni di euro alla data di riferimento del 31 dicembre 2020, è emersa la seguente situazione per fascia di ESG Score:

Clusterizzazione in base allo score medio di settore (ATECO)

	RISCHIO BASSO score ≥ 50	RISCHIO MEDIO 50 > score ≥ 30	RISCHIO ALTO 30 > score
# item	35.880	9.193	1.599
# item %	77%	20%	3%
esposizione (euro/mln)	5.305,7	1.096,7	55,6
esposizione %	82%	17%	1%
score ESG di settore medio	59	42	27

Portafoglio crediti - ESG Score

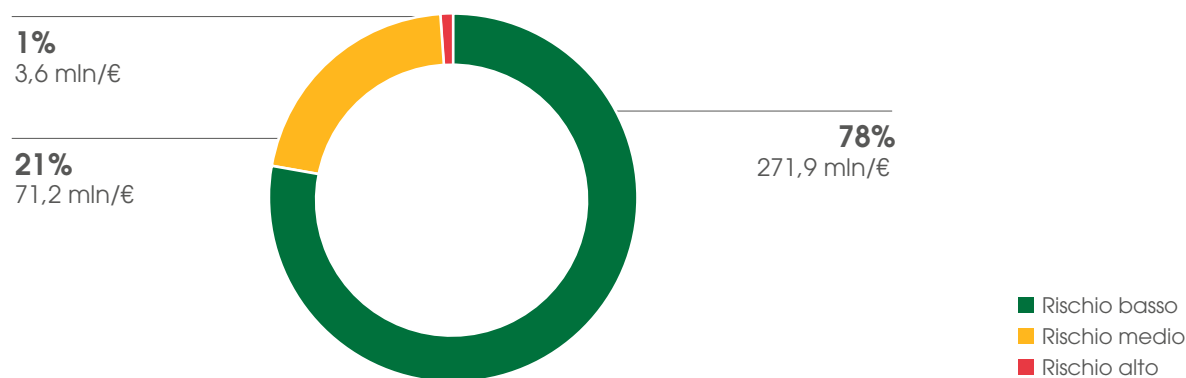


Dall'assessment condotto invece sul campione dato dalle principali PMI e imprese corporate affidate (escluse quelle operanti nel settore finanziario), complessivamente pari a 346,7 milioni di euro alla data di riferimento del 31 dicembre 2020, è emersa la seguente situazione per fascia di Score ESG:

Clusterizzazione in base allo score individuale

	RISCHIO BASSO score \geq 50	RISCHIO MEDIO 50 > score \geq 30	RISCHIO ALTO 30 > score
# item	77	18	1
# item %	80%	19%	1%
esposizione (euro/mln)	271,9	71,2	3,6
esposizione %	78%	21%	1%
score ESG di settore medio	67	43	29

Controparti clienti valutate - Utilizzo cassa



Ad esito del processo di analisi dei modelli di sostenibilità delle controparti, qualora lo score complessivo risulti "Medio", il Banco incoraggia le controparti interessate a valutare di intraprendere iniziative volte a migliorare il presidio delle dimensioni ESG per migliorare il proprio profilo di rischio ESG. Qualora invece lo score complessivo risulti "Basso" e quindi in presenza di un profilo di rischio ESG "Alto", il Banco si impegna in un'attività di engagement nei confronti delle controparti interessate con l'obiettivo di sensibilizzare le stesse a colmare i gap rilevati nella gestione degli ambiti di sostenibilità valutati e, in assenza di miglioramenti, avviare un percorso finalizzato alla progressiva riduzione dell'esposizione.

Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali

I servizi bancari

In risposta all'emergenza epidemiologica dovuta al Coronavirus, oltre a quanto precedentemente rappresentato, l'impegno del Banco è stato quello di definire specifici prodotti in relazione al Decreto Rilancio (DL 34/2020) che ha introdotto una rivisitazione delle regole di funzionamento delle detrazioni fiscali delle spese sostenute per gli interventi di efficientamento energetico e riduzione del rischio sismico prevedendo:

- l'innalzamento al 110% della detrazione fiscale;
- la riduzione delle tempistiche dell'esercizio della detrazione ad un arco temporale di 5 anni;
- per le spese sostenute tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2021, al fine di sostenere l'intervento dello Stato nel rilancio dell'economia Italiana e del tessuto industriale, di offrire un servizio per il cliente finale che gli permetta di eseguire lavori di riqualificazione energetica senza esborsi monetari up-front tramite la cessione del credito d'imposta.

L'offerta di Banco Desio prevede due specifiche offerte a disposizione della clientela interessata, sia Privati che Imprese:

- cessione del credito d'imposta, da parte del cliente;
- finanziamento a fronte di cessione condizionata del credito d'imposta.

Il Banco ha svolto un ruolo attivo nell'incrementare le misure di accesso al credito per le attività di impresa nel contesto del Covid-19

Il Banco, inoltre, tenuto conto delle disposizioni contenute nel Decreto Liquidità n.23/2020 (DL Liquidità) dell'8 aprile 2020, ha svolto un ruolo attivo nell'incrementare le misure di accesso al credito per le imprese, nello specifico a PMI, ditte individuali, professionisti e aziende fino a 499 dipendenti, la cui attività d'impresa è stata danneggiata dall'emergenza Covid-19, limitatamente alla garanzia prestata dal Fondo Centrale di Garanzia. Mediante la garanzia Sace il Banco ha concesso finanziamenti alle grandi imprese ed alle PMI che hanno esaurito la propria capacità di accesso al Fondo di Garanzia.

Con l'intento di continuare ad ampliare e diversificare il ventaglio di offerte alla propria clientela e nell'ottica di favorire lo sviluppo di iniziative finalizzate alla crescita delle Piccole Medie Imprese e delle imprese che rientrano nella categoria "Small Mid Caps" e "Mid Caps", il Banco ha sottoscritto in data 2 aprile 2020 un contratto con il Fondo Europeo per gli Investimenti (FEI) volto a migliorare l'accesso al credito delle imprese fortemente orientate ad attività di ricerca e sviluppo e/o all'innovazione tecnologica.

La controllata Fides include nella sua gamma di prodotti rientranti nell'ambito dei prestiti personali, il c.d. "Anticipo del Trattamento di Fine Servizio". Tale prestito, viene rimborsato dal cliente mediante la cessione "pro solvendo" a Fides del proprio Trattamento di Fine Servizio. Il prestito è rivolto ai dipendenti pubblici e statali in quiescenza da almeno 3 mesi.

La Capogruppo offre, inoltre, alle Onlus o Enti non profit l'apertura di conti correnti a condizioni economiche di favore, con un canone annuale contenuto, un numero illimitato di operazioni incluse nel canone e minime spese annue per conteggio interessi e competenze esenti e servizi accessori con agevolazioni.

In questo ambito si richiamano altresì le iniziative poste in essere con riferimento alla clientela residente nelle zone colpite dal Sisma del Centro Italia. In particolare, si ricorda l'accordo con la Regione Umbria per regolare le Linee guida all'accensione e gestione dei conti dedicati alla ricostruzione post-eventi sismici e le concessioni di anticipi bancari per favorire la ricostruzione edilizia nelle zone colpite dal terremoto in conformità all'accordo, sottoscritto fra l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e il Commissario Straordinario per la ricostruzione in Centro Italia, che prevede la possibilità da parte di imprese edili e professionisti di richiedere un finanziamento per ottenere l'anticipo utile ai lavori di ricostruzione.

Si ricorda inoltre che, nel 2017 il Gruppo aveva aderito alla Convenzione "Plafond Moratoria Sisma Centro Italia", sottoscritta fra l'ABI e la Cassa Depositi e Prestiti, finalizzata alla concessione di finanziamenti agevolati, garantiti dallo Stato, nei territori delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpiti dagli eventi sismici nel 2016, per consentire a soggetti titolari di reddito di impresa, di reddito di lavoro autonomo, nonché ad esercenti attività agricole, di far fronte al pagamento di tributi dovuti dal 30 settembre 2017 al 30 novembre 2017 e tributi dovuti dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018. Risale invece al 2016 l'adesione dell'incorporata Banca Popolare di Spoleto all'iniziativa di sospensione delle rate dei mutui ipotecari e chirografi per i soggetti residenti o aventi sede legale e/o operativa nei comuni colpiti dal sisma, aventi edifici distrutti o resi inagibili anche parzialmente dal sisma oppure relativi ad attività di natura commerciale ed economica svolte nei medesimi. In particolare, la banca ha concesso ai propri clienti di optare per una sospensione dell'intera rata (quota capitale ed interesse) o della sola quota capitale per una durata della sospensione fino a 12 mesi.

In argomento si segnala inoltre che Banco di Desio e della Brianza ha aderito all'Accordo-quadro tra la Commissione Regionale ABI Liguria e le Associazioni dei Consumatori del febbraio 2019 per il sostegno alla popolazione colpita dal crollo del Viadotto Polcevera (Ponte Morandi) di Genova del 14 agosto 2018.

Il Gruppo inoltre aderisce al Protocollo d'Intesa, sottoscritto tra ABI e MEF, per la costituzione del Fondo di Garanzia Prima Casa, previsto dal Decreto Interministeriale del 31 luglio 2014.

Tale accordo prevede la concessione di una garanzia statale nella misura del 50% della quota capitale su operazioni di mutuo ipotecario finalizzate all'acquisto di immobili da adibire ad abitazione principale.

Lo strumento è dedicato a tutte le persone fisiche, consumatori con particolare attenzione giovani coppie, nuclei familiari monogenitoriali con figli minori, conduttori di alloggi di proprietà degli Istituti autonomi per le case popolari, giovani di età inferiore ai 35 anni titolari di un rapporto di lavoro atipico di cui all'art. 1 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il Banco ha aderito alla Convenzione ABI per l'anticipo della Cassa Integrazione

In seguito alla diffusione della pandemia dovuta al virus Covid-19 che ha determinato una gravissima situazione di emergenza sanitaria ed economica, il Banco ha deciso di aderire alla Convenzione ABI in tema di Anticipazione CIG (Cassa Integrazione Guadagni) del 30 marzo 2020, per l'anticipo della cassa integrazione alle lavoratrici e ai lavoratori, con l'obiettivo di dare concrete risposte sociali ai propri clienti ed alle loro famiglie, agevolando il loro accesso al credito.

L'impegno del Gruppo a fornire prodotti e servizi bancari che supportino i clienti nel gestire i propri bisogni e le proprie attività in maniera sostenibile, soprattutto con riferimento agli aspetti ambientali, si è concretizzato con l'offerta del prodotto "Desio Innova Casa".

Tale prodotto è destinato ai Privati Consumatori intestatari di un immobile a uso residenziale che hanno necessità di finanziare spese realizzate su tali immobili e relative a:

- ristrutturazione edilizia;
- manutenzione straordinaria;
- restauro e risanamento conservativo;
- risparmio energetico;
- acquisto di mobili ed elettrodomestici destinati all'immobile oggetto di ristrutturazione.

Il mutuo è stipulabile per una durata che va da un minimo di 1 anno a un massimo di 7 anni, a tasso variabile e con percentuale finanziabile delle spese sostenute e documentate fino al 100% del limite massimo di € 50.000.

Con particolare riguardo all'accessibilità dei servizi finanziari alle fasce sociali meno abbienti, il Gruppo conferma il suo impegno a rispondere alle esigenze di giovani e dei pensionati con i seguenti prodotti:

- Conto con te Teen (14 -17 anni): conto dedicato ai clienti di età compresa fra i 14 e 17 anni che possono disporre di uno specifico prodotto con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di carta di debito e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- Conto con te Young (18 - 28 anni): conto dedicato ai clienti di età compresa nella fascia di età 18-28 anni che possono beneficiare di un servizio in assenza di costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di carta di debito e DWeb Banking informativo/dispositivo gratuiti. Per consentire di agevolare ulteriormente il Target Market di riferimento è stata recentemente ampliata la fascia d'età da 25 a 28 anni prevista per la precedente versione di prodotto;
- Deposito a risparmio "Conto con te Junior (0 - 17 anni)" per la costituzione di un capitale personale del minore frutto dei versamenti realizzati dai genitori e/o da delegati;
- Conto di base pensionati: il conto corrente a condizioni agevolate è dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a € 18.000.



14-17

Conto con te Teen



18-28

Conto con te Young



0-17

Conto con te Junior



dedicato a pensionati
con pensione annua lorda
sino a € 18.000.

Conto di base pensionati

L'attenzione del Gruppo a coloro che ricercano un'operatività limitata all'essenziale a costi contenuti ha portato al collocamento del prodotto "Conto di base", riservando, in particolare, a quelle fasce di clienti con l'"Indicatore della Situazione Economica Equivalente" inferiore a € 11.600, il conto di base "ISEE 11.600" che include operatività e servizi in esenzione da costi.

I servizi d'investimento

Poiché, come già detto, la sostenibilità occupa un ruolo centrale nella nostra strategia aziendale anche attraverso i propri servizi di investimento offerti, il Gruppo Banco Desio intende contribuire attivamente alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale. Consapevoli infatti che i fattori ESG siano essenziali per valutare la sostenibilità ed i relativi rischi di una posizione di investimento, anche in questo caso, ci impegniamo costantemente in un processo di miglioramento e aggiornamento della nostra politica di sostenibilità coerentemente con gli sviluppi normativi in continua evoluzione.

E dunque il nostro impegno verso i clienti si concretizza nel perseguimento di una strategia di integrazione dei fattori ESG nelle scelte di investimento. Tale approccio consente di effettuare un'attenta valutazione dei rischi qualitativi che le analisi finanziarie potrebbero non determinare in modo appropriato. Infatti, gli indicatori ESG forniscono informazioni aggiuntive sui rischi e sulle opportunità di una decisione d'investimento.

Allo stesso modo, nell'ambito del servizio di consulenza in materia di investimento ed in particolare nella distribuzione dei fondi comuni di investimento, SICAV e prodotti di investimento assicurativo collocati, il Banco si impegna ad offrire e ad implementare una gamma di prodotti di investimento gestiti secondo criteri etici, ambientali e socialmente responsabili al fine di rispondere alle esigenze della clientela attenta a tematiche ESG.

**L'impegno
del Gruppo
verso i clienti si
concretizza anche
nel perseguimento
di una strategia
di integrazione
dei fattori ESG
nelle soluzioni di
investimento**

Nella seguente tabella sono riportati gli investimenti della clientela in prodotti finanziari gestiti secondo criteri ambientali, sociali ed etici, ponendo a raffronto la data di riferimento del 31 dicembre 2020 con i due esercizi precedenti.

Crescita di oltre l'88% degli investimenti della clientela in prodotti gestiti secondo criteri ambientali, sociali ed etici

Servizi di investimento sottoscritti dalla clientela <i>Importi in migliaia di euro</i>	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali	288.120	158.166	90.568
Incremento rispetto anno precedente	82%	75%	-
Gestioni Patrimoniali in fondi socialmente responsabili	64.856	23.218	3.319
Incremento rispetto anno precedente	179%	600%	-
Obbligazioni sovranazionali rispondenti a principi di responsabilità sociale	-	11.059	10.405
Incremento rispetto anno precedente	-	6%	-
Certificati con sottostanti Indici ESG	7.936	-	-
Totale	360.912	192.443	104.292
Incremento rispetto anno precedente	88%	85%	-

Con particolare riferimento alle Gestioni patrimoniali offerte direttamente da Banco Desio alla propria clientela, è stato istituito un processo di due diligence che si sostanzia in un'analisi delle caratteristiche dei prodotti finanziari inseriti nella Linea di Gestione Etica anche con riferimento alle dimensioni ESG.

A tal proposito si evidenzia che nel corso del 2020 il Banco di Desio ha partecipato alla 3^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2021", condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza in collaborazione con Affari & Finanza del quotidiano La Repubblica. In un quadro molto competitivo il Banco è risultato uno dei "Migliori Gestori Patrimoniali 2021", sulla base di 20 indicatori analizzati, suddivisi su quattro categorie soggette a valutazione: Organizzazione, Orientamento verso il cliente, Qualità del portafoglio, Trasparenza.

Le risposte al questionario compilato e il portafoglio proposto, che ha rappresentato una soluzione definita dall'Istituto promotore del progetto, chiara e molto ben giustificata che tiene in considerazione in modo adeguato sia le sfide dei mercati azionari e obbligazionari globali, sono risultati indice di solidità di processi e di strutture organizzative interne in grado di garantire un livello di qualità conforme agli standard. Si tratta di prodotti di qualità con track record consolidato e gestiti responsabilmente.

I servizi assicurativi

In qualità di Distributore di Prodotti e Servizi Assicurativi, il Gruppo Banco Desio è impegnato nel continuo miglioramento dei prodotti offerti alla propria clientela anche in questo ambito.

Per quanto riguarda la linea protection, grazie alla propria capacità di fare analisi del rischio delle famiglie e PMI, la banca ha lanciato una gamma di offerta in collaborazione con la Compagnia partner per proteggere valori fondamentali come la salute, la continuità del reddito, la successione, la protezione del patrimonio.

Abbiamo condiviso con la fabbrica prodotto lo studio di due prodotti innovativi nell'ambito della salute e della casa. In entrambi i casi abbiamo considerato tutti gli elementi utili per rispondere ai nostri clienti; nella configurazione del prodotto salute consideriamo in primis la prevenzione, short term care, telemedicina con servizi di assistenza alla persona molto vicini al vissuto quotidiano, mentre per il prodotto casa abbiamo la facoltà di offrire il modulo catastrofale in abbinamento al modulo base o addirittura stand alone.

Il nuovo prodotto multirischi CASA e FAMIGLIA combina le garanzie catastrofali (terremoto e alluvione), con la tutela della famiglia nell'ambito di fenomeni di attualità come cyberbullismo e furto d'identità offrendo peraltro la fruibilità dell'APP per alert in caso di allagamenti o fughe di gas.

Per sostenere il lancio del nuovo prodotto, in collaborazione con Helvetia Italia Assicurazioni, è stata inoltre attivata la nuova operazione a premi "Proteggiti, la tua Banca ti premia", un'iniziativa unica e distintiva sul mercato che prevede, in omaggio, un voucher annuale per l'APP "Sicuritalia Protezione 24 Persona" che garantisce il soccorso della Centrale Operativa di Sicuritalia, leader nel settore della sicurezza e vigilanza, in caso di situazioni di difficoltà o di pericolo semplicemente scuotendo il cellulare o facendolo cadere a terra.



Grazie alla policy sulla diversità e l'inclusione abbiamo aggiunto valore alla gestione del nostro capitale umano, che consideriamo un fattore competitivo primario

Responsabilità sociale

Responsabilità sociale

Il Gruppo Banco Desio dedica molta attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare, un elemento qualificante che costituisce un potenziale fattore di vantaggio competitivo. Con particolare riferimento alla situazione pandemica che ha caratterizzato l'anno 2020, assumono particolare valenza tutte le iniziative poste in essere in tema di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e di lavoro agile, con conseguenti impatti rilevanti (sia in termini di attività che di investimenti) sulle misure adottate in tema di business continuity management e di gestione della sicurezza logica (infrastrutture IT) e fisica (accessibilità alle filiali e alle sedi della Banca). Tali aspetti verranno trattati più nel dettaglio nei successivi paragrafi della presente sezione.

Facendo seguito alle interlocuzioni intercorse nel corso dell'anno, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università degli Studi di Pavia, con delibera del Consiglio del Dipartimento del 9 novembre 2020, ha deliberato la stipula con Banco Desio di un'apposita convenzione finalizzata ad attività di ricerca da parte del Dipartimento, tramite l'attuazione di una collaborazione nelle seguenti tematiche: gestione, controllo e reportistica di attività e pratiche di responsabilità sociale d'impresa; analisi delle performance e dei sistemi di controllo aziendali; formazione sui temi di responsabilità sociale di impresa e in generale su casi di studio che coinvolgono le parti. Banco Desio beneficerà dei risultati delle ricerche in cui verrà coinvolto. Parallelamente si è dato altresì corso alla stipula di una convenzione necessaria per consentire l'avvio dei tirocini curriculari degli studenti del medesimo Dipartimento presso il Banco.

Nel corso del 2020 sono state avviate importanti iniziative di coinvolgimento di tutte le risorse

Al fine di ottenere un continuo e costante coinvolgimento di tutte le risorse ed una condivisione chiara delle principali linee di indirizzo, nel corso del 2020 sono state avviate alcune importanti iniziative di comunicazione interna:

- creazione di una newsletter mensile sulle novità che riguardano la Banca (D@letter);
- costituzione di una newsletter periodica che racconti le principali tappe percorse sul tema dello sviluppo tecnologico e le principali sfide per il futuro (Innovation Banco Desio) sottolineando l'importanza che il tema dell'innovazione ricopre per il Banco e l'inclusività che si ritiene debba caratterizzare questa attenzione;
- attivazione di un canale diretto con l'Amministratore Delegato (denominato "AD risponde"), che consente di raccogliere le domande o i suggerimenti di tutti i dipendenti in modo semplice e rapido mediante apposito indirizzo mail presente all'interno della intranet.

Il Piano industriale 2021-2023 si caratterizza anche per l'innovazione tecnologica

L'impegno del Gruppo si manifesta anche nel Piano Industriale 2021-2023 approvato nel mese di dicembre 2020, dove sul versante della trasformazione tecnologica ed organizzativa il Piano incorpora, in qualità di fattori abilitanti della strategia commerciale:

- uno sviluppo tecnologico responsabile finalizzato al miglioramento e snellimento dei processi informatici e operativi per ribilanciare il peso tra attività amministrativa e commerciale;
- una forte attenzione al capitale umano grazie al dialogo continuo con i dipendenti del Gruppo ed al lancio di nuovi programmi di incentivazione e di formazione nel rispetto delle diversità come elemento di valore aggiunto per il conseguimento degli obiettivi strategici secondo le linee guida ESG.

L'impegno del Gruppo si manifesterà anche in nuove assunzioni che favoriscano il ricambio generazionale e la parità di genere

Il potenziamento della struttura attraverso la ricerca e selezione di nuove assunzioni che favoriscano il ricambio generazionale e il focus sul rispetto della diversità tramite progressivo ribilanciamento delle risorse costituiscono elementi caratterizzanti del Piano, unitamente all'uscita dall'organico di n. 101 lavoratori con requisiti pensionistici, che al 31 dicembre 2020 hanno aderito al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito" siglato, in data 27 novembre 2020 tra il Gruppo Banco Desio e la Delegazione Sindacale.

La diversità è considerata fonte di arricchimento professionale e, più in generale, culturale. Il Gruppo crede dunque nell'importanza di una cultura inclusiva impegnandosi a prevenire ogni forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione nel processo di selezione del personale, nella definizione della remunerazione, nelle opportunità formative e di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di collaborazione.

Le politiche del personale praticate dal Gruppo Banco Desio sono definite nell'impianto normativo predisposto dalla Capogruppo nell'ambito anche delle proprie attività di indirizzo e coordinamento. In particolare, le fonti normative sono riconducibili alla "Policy della Direzione Risorse", al Regolamento di Processo "Acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane" ed al Testo Unico "Sistema di remunerazione e incentivazione", che disciplinano i processi, i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte ed i controlli di linea inerenti all'operatività ivi descritta. A queste si aggiunge la "Policy People, Diversity e Inclusion", approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nel mese di gennaio 2020, che enuncia i principi chiave legati alla tutela della diversità e delle pari opportunità e costituisce uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento.

Detta Policy definisce i principi chiave legati alla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità e costituisce uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento nei seguenti ambiti: Composizione del personale, Selezione del personale, Percorso di sviluppo professionale e delle competenze, Politiche di remunerazione, Welfare aziendale e work-life balance.

Attraverso la Policy, il Gruppo Banco Desio intende contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dall'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030; per questo nel "Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio", si è provveduto a individuare gli indicatori di performance più significativi, a fissarne obiettivi di miglioramento realizzabili e a monitorare periodicamente i risultati conseguiti adottando soluzioni gestionali adeguate.

Per quanto attiene nello specifico alle politiche di remunerazione, le medesime sono declinate nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" predisposta a livello di Gruppo e pubblicata nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it, cui si rimanda per maggiori dettagli informativi.

Il Banco Desio ha inoltre adottato un "Sistema di gestione integrato ambiente e salute e sicurezza" (SGI), atto a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni e il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Nel corso del 2019, il Banco Desio e della Brianza ha inoltre aderito alla Carta per valorizzare la diversità di genere promossa da ABI il 19 giugno 2019 e denominata "Donne in banca". Tale strumento ha l'obiettivo di rafforzare la diversità di genere quale risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore.

Le risorse del Gruppo

Forza lavoro	31.12.2020					31.12.2019					31.12.2018				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Personale dipendente del Gruppo	1.315	864	2.179	60,3%	39,7%	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%
di cui															
a tempo Indeterminato	1.298	859	2.157	60,2%	39,8%	1.309	859	2.168	60,4%	39,6%	1.309	865	2.174	60,2%	39,8%
a tempo Determinato	17	5	22	77,3%	22,7%	18	12	30	60,0%	40,0%	16	19	35	45,7%	54,3%
Collaboratori esterni	7	1	8	87,5%	12,5%	13	4	17	76,5%	23,5%	12	5	17	70,6%	29,4%
di cui															
Contratti di collaborazione	2	-	2	100,0%	0,0%	2	-	2	100,0%	0,0%	2	-	2	100,0%	0,0%
Contratti di somministrazione	3	1	4	75,0%	25,0%	3	1	4	75,0%	25,0%	4	1	5	80,0%	20,0%
Stage	2	-	2	100,0%	0,0%	8	3	11	72,7%	27,3%	6	4	10	60,0%	40,0%
Totale Forza lavoro	1.322	865	2.187	60,4%	39,6%	1.340	875	2.215	60,5%	39,5%	1.337	889	2.226	60,1%	39,9%

Si segnala che nella categoria dei collaboratori esterni, ricadono principalmente i consulenti e promotori finanziari.

Personale dipendente per tipologia contrattuale	31.12.2020					31.12.2019					31.12.2018				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Personale dipendente con contratto full-time	1.307	754	2.061	63,4%	36,6%	1.319	770	2.089	63,1%	36,9%	1.318	785	2.103	62,7%	37,3%
Personale dipendente con contratto part-time	8	110	118	6,8%	93,2%	8	101	109	7,3%	92,7%	7	99	106	6,6%	93,4%
di cui															
a part-time di durata rinnovabile di anno in anno	8	105	113	7,1%	92,9%	8	94	102	7,8%	92,2%	6	79	85	7,1%	92,9%
a part-time senza scadenza		5	5	0,0%	100,0%		7	7	0,0%	100,0%	1	20	21	4,8%	95,2%
Personale dipendente del Gruppo	1.315	864	2.179	60,3%	39,7%	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%

La totalità del personale dipendente del Gruppo è coperta dalla contrattazione collettiva nazionale (CCNL Banche).

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2020 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 1,4% (rispettivamente 2,0% e 1,3% alla fine dei due esercizi precedenti), di cui quello relativo alle risorse donne (pari al totale delle nuove assunzioni donne sul totale dei dipendenti di sesso femminile alla fine del periodo di rendicontazione) pari allo 0,7% (ex 1,3% e 1,5%). Il tasso di turnover del 2020 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 2,2% (ex 2,5% e 5,5%), di cui quello relativo alle risorse donne pari all'1,5% (ex 2,8% e 4,6%).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di assunzioni. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Assunzioni	31.12.2020					31.12.2019					31.12.2018				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Totale Assunzioni del Gruppo	24	6	30	80,0%	20,0%	32	11	43	74,4%	25,6%	15	13	28	53,6%	46,4%
Forma contrattuale															
a tempo Indeterminato	14	1	15	93,3%	6,7%	21	3	24	87,5%	12,5%	11	4	15	73,3%	26,7%
a tempo Determinato	10	5	15	66,7%	33,3%	11	8	19	57,9%	42,1%	4	9	13	30,8%	69,2%
Età															
Meno di 30 anni	8	4	12	66,7%	33,3%	8	7	15	53,3%	46,7%	3	7	10	30,0%	70,0%
Da 30 anni a 50 anni	12	2	14	85,7%	14,3%	18	4	22	81,8%	18,2%	11	4	15	73,3%	26,7%
Oltre 50 anni	4	0	4	100,0%	0,0%	6	0	6	100,0%	0,0%	1	2	3	33,3%	66,7%

Cessazioni	31.12.2020					31.12.2019					31.12.2018				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Totale Cessazioni del Gruppo	36	13	49	73,5%	26,5%	30	24	54	55,6%	44,4%	81	41	122	66,4%	33,6%
Tipologia Cessazione															
Dimissioni volontarie	12	3	15	80,0%	20,0%	13	16	29	44,8%	55,2%	13	6	19	68,4%	31,6%
Termine contratto	5	4	9	55,6%	44,4%	0	4	4	0,0%	100,0%	2	4	6	33,3%	66,7%
Quiescenza	14	6	20	70,0%	30,0%	9	2	11	81,8%	18,2%	8	3	11	72,7%	27,3%
Licenziamento	4	0	4	100,0%	0,0%	5	2	7	71,4%	28,6%	3	2	5	60,0%	40,0%
Altro ^(*)	1	0	1	100,0%	0,0%	3	0	3	100,0%	0,0%	55	26	81	67,9%	32,1%
Età															
Meno di 30 anni	1	2	3	33,3%	66,7%	0	3	3	0,0%	100,0%	0	2	2	0,0%	100,0%
Da 30 anni a 50 anni	12	4	16	75,0%	25,0%	11	16	27	40,7%	59,3%	14	8	22	63,6%	36,4%
Oltre 50 anni	23	7	30	76,7%	23,3%	19	5	24	79,2%	20,8%	67	31	98	68,4%	31,6%

(*) Nella causale "Altro" sono ricomprese principalmente le risoluzioni consensuali, i decessi e le risoluzioni per giustificati motivi oggettivi, nonché le uscite connesse all'accesso volontario alle "finestre" del Fondo di Solidarietà, pari a 79 cessazioni complessive nel 2018.

Trasformazioni contrattuali	31.12.2020					31.12.2019					31.12.2018				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Da tempo determinato a tempo indeterminato	7	7	14	50,0%	50,0%	6	9	15	40,0%	60,0%	3	1	4	75,0%	25,0%
di cui															
Meno di 30 anni	4	4	8	50,0%	50,0%	1	5	6	16,7%	83,3%	0	0	-	0,0%	0,0%
Da 30 anni a 50 anni	2	3	5	40,0%	60,0%	5	4	9	55,6%	44,4%	3	1	4	75,0%	25,0%
Oltre 50 anni	1	-	1	100,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%

Le assunzioni del Gruppo sono concentrate nelle aree di maggiore insediamento delle Legal Entity appartenenti al Gruppo stesso (Nord Ovest e Centro Italia); anche a livello di figure dirigenziali, le assunzioni avvengono nell'ambito di tali regioni. In particolare nel 2020 risultano assunti n. 6 dirigenti (non si segnalano trasferimenti infragruppo) di cui n. 5 residenti in Lombardia (83,3%) e n.1 residente in Sicilia. Nel 2019 era stato assunto 1 Dirigente (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2019) residente in Emilia-Romagna, mentre nel 2018 erano stati assunti 4 Dirigenti (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2018).

Tutela della diversità

Come peraltro sottolineato nella "Policy People, Diversity e Inclusion", i processi di gestione del personale, a partire dalla selezione e assunzione e lungo tutta l'evoluzione del rapporto di lavoro, sono improntati al rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità. Particolare attenzione viene dedicata alla gestione delle diversità, intesa in termini di parità di genere e in termini di disabilità, due ambiti in cui maggiore è il rischio di incorrere in casi di discriminazione che sono gestiti nell'ambito delle citate politiche di gestione delle risorse umane.

Riguardo all'assunzione di persone disabili, il Gruppo ha ottemperato agli obblighi normativi vigenti, mentre sul versante della diversità di genere si conferma l'incremento dell'incidenza percentuale della componente femminile del personale.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di diversità. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2020						31.12.2019						31.12.2018					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Genere																		
Uomini	30	756	529	1,4%	34,7%	24,3%	30	763	534	1,4%	34,7%	24,3%	29	758	538	1,3%	34,3%	24,4%
Donne	5	277	582	0,2%	12,7%	26,7%	4	283	584	0,2%	12,9%	26,6%	3	279	602	0,1%	12,6%	27,3%
Totale	35	1.033	1.111	1,6%	47,4%	51,0%	34	1.046	1.118	1,5%	47,6%	50,9%	32	1.037	1.140	1,4%	46,9%	51,7%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2020						31.12.2019						31.12.2018					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Categorie protette	0	17	101	0,0%	0,8%	4,6%	0	16	101	0,0%	0,7%	4,6%	0	21	109	0,0%	1,0%	4,9%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2020						31.12.2019						31.12.2018					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Età																		
Meno di 30 anni	0	0	42	0,0%	0,0%	1,9%	0	0	45	0,0%	0,0%	2,0%	0	0	53	0,0%	0,0%	2,4%
Da 30 anni a 50 anni	8	425	841	0,4%	19,5%	38,6%	5	476	858	0,2%	21,7%	39,0%	5	522	894	0,2%	23,6%	40,5%
Oltre 50 anni	27	608	228	1,2%	27,9%	10,5%	29	570	215	1,3%	26,0%	9,8%	27	515	193	1,2%	23,3%	8,7%

Il rapporto fra le retribuzioni medie delle donne su quelle medie degli uomini è rappresentato nelle tabelle seguenti sia con riferimento alla componente di Stipendio base, rappresentato dall'importo fisso definito contrattualmente con ciascun dipendente, sia con riferimento alla Retribuzione complessiva, composta dallo stipendio base di cui sopra e dalle altre componenti variabili riconosciute unitamente agli altri benefit.

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Dirigenti	89%	85%	92%	Dirigenti	87%	88%	82%
Quadri direttivi	85%	85%	84%	Quadri direttivi	84%	84%	84%
Aree professionali	100%	100%	100%	Aree professionali	100%	100%	99%
Totale Dipendenti	90%	87%	91%	Totale Dipendenti	88%	89%	84%

In tali tabelle, alle voci Dirigenti, Quadri direttivi e Aree Professionali, viene esposto il rapporto fra i valori medi dello stipendio base/retribuzione complessiva calcolati tenendo in considerazione la media per singolo dipendente appartenente alla medesima categoria; il rapporto alla voce "Totale dei dipendenti" è calcolato, invece, tenendo in considerazione la somma dei valori medi dello stipendio base/retribuzione complessiva calcolati per categorie di inquadramento professionale.

Si segnala, altresì, che è stata esclusa dallo "Stipendio base" la componente relativa agli ad personam (per patti di stabilità e patti di non concorrenza) al fine di meglio rappresentare le indicazioni contenute nel 25° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche" finalizzate al recepimento delle guidelines EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di gender pay-gap. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Nelle tabelle seguenti viene esposta la situazione relativa al rapporto percentuale tra stipendio base/retribuzione media delle donne rispetto agli uomini con riferimento alle nuove assunzioni avvenute nel corso 2020.

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni	31.12.2020	Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni	31.12.2020
Dirigenti	71%	Dirigenti	75%
escludendo la Direzione Generale	93%	escludendo la Direzione Generale	96%
Quadri direttivi	n.d.	Quadri direttivi	n.d.
Aree professionali	90%	Aree professionali	88%
3^ Area Professionale - 4°	n.d.	3^ Area Professionale - 4°	n.d.
3^ Area Professionale - 3°	n.d.	3^ Area Professionale - 3°	n.d.
3^ Area Professionale - 2°	n.d.	3^ Area Professionale - 2°	n.d.
3^ Area Professionale - 1°	n.d.	3^ Area Professionale - 1°	n.d.
Area professionale - Liv. Unico	99%	Area professionale - Liv. Unico	99%
Totale Dipendenti	n.d.	Totale Dipendenti	n.d.

Si segnala che nella categoria "Quadri direttivi" e nella categoria delle Aree Professionali - 1°, 2°, 3° e 4° non risultano essere state assunte donne nel periodo di riferimento.

La remunerazione standard per i neoassunti è coerente con lo stipendio base da Contratto Collettivo Nazionale e non presenta differenze legate al genere; ne deriva che il rapporto fra lo stipendio standard e il salario minimo locale è pari al 100% sia per il 2020 che per i precedenti due anni.

Nella definizione di stipendio standard dei neoassunti, è stato considerato il livello retributivo di primo impiego più basso.

Non ci sono stati, nel periodo di riferimento e nei due esercizi precedenti, episodi di discriminazione di qualsivoglia natura; peraltro, ancor prima dell'adozione della "Policy People, Diversity e Inclusion" con cui il Banco Desio ha riaffermato il proprio impegno in tal senso, il Gruppo si è dotato di apposita normativa interna, rappresentata dal "Regolamento di Processo Acquisizione gestione e sviluppo risorse umane" che esclude esplicitamente comportamenti discriminatori in tutto il processo di gestione delle risorse, dalla fase di selezione alla gestione e sviluppo delle Risorse.

Attrazione, selezione e retention dei talenti

Le attività di ricerca e selezione del personale sono curate a livello territoriale dalla Direzione Risorse della Capogruppo.

Ai fini della ricerca di profili che hanno maturato rilevanti percorsi accademici, è risultata significativa la partnership con le diverse Università del territorio, che ha consentito di potenziare l'utilizzo dei canali di individuazione e di selezione di risorse da inserire nei vari programmi aziendali. Nel corso dell'anno 2020, sono stati attivati differenti percorsi di stage, sia attraverso la formula curriculare sia attraverso quella extracurriculare.

Il programma di inserimento è impostato su due modalità: il "training on the job" presso specifiche Unità Organizzative, piuttosto che la "job rotation" presso differenti Unità Organizzative; tali modalità si definiscono in funzione del profilo della risorsa e del percorso accademico effettuato presso le facoltà di provenienza.

Inoltre, ai fini della ricerca di profili aventi significativi percorsi accademici piuttosto che professionali, anche nel corso dell'anno 2020 sono stati utilizzati canali di reclutamento e selezione del personale telematici (es. LinkedIn): modalità di comunicazione ormai largamente utilizzata nel contesto aziendale ed in linea con l'evoluzione comportamentale correlata all'offerta di collaborazione professionale, intendendo proseguire in questa direzione.

In continuità con le annualità precedenti, sono proseguite le proposte finalizzate alla partecipazione a project work e/o a gruppi di lavoro interfunzionali, con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione organizzativa.

Infine, la retention dei talenti, in particolare dei più giovani dipendenti del Gruppo, viene perseguita attraverso lo sviluppo di sistemi e processi organizzativi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro e lo sviluppo di competenze trasversali, in abbinamento alle conoscenze tecnico-professionali.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di talent attraction e retention. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Formazione e sviluppo dei collaboratori

Anche l'ambito dell'attività formativa nel corso dell'anno 2020 è stato particolarmente impattato dall'emergenza sanitaria, con la necessità di una rivisitazione di diversi programmi formativi, di una ridefinizione nelle modalità di erogazione dei corsi, nonché di una parziale riprogrammazione delle attività.

Gli sforzi profusi hanno, dunque, necessariamente dovuto tenere in considerazione le diverse priorità correlate ai processi di sviluppo professionale delle risorse, l'evoluzione di nuove expertise e differenti competenze, in considerazione dei cambiamenti non solo in termini professionali, ma anche e, soprattutto, a livello sociale.

In continuità con il trend dell'anno precedente, ed ancor più in considerazione della situazione contingente, sono state ulteriormente incentivate modalità flessibili di "fare formazione", anche al fine di conciliare esigenze lavorative e contesto familiare.

L'adozione dello Smart Working ha di fatto accelerato l'ausilio di strumenti di erogazione "a distanza", che si connotano per una fruizione flessibile in termini di tempistiche nonché per l'adozione di dispositivi che si caratterizzano per l'assenza di vincoli logistici. L'adozione dello Smart Working è stata accompagnata dall'implementazione di un supporto formativo focalizzato su tale nuova modalità di lavoro flessibile.

L'anno 2020 è stato, peraltro, connotato da elevata incertezza in merito all'effettiva ripresa o meno della possibilità di erogare programmi formativi in presenza e, conseguentemente, le scelte adottate sono state sempre improntate a particolare prudenza.

Di rilievo sono state le decisioni intraprese inerenti ai programmi di abilitazione professionale, con totale riconversione nell'erogazione in modalità a distanza, previa rivisitazione dei contenuti e delle durate, al fine di renderli più aderenti a tale modalità di fruizione e, comunque, nel rispetto di criteri e tempistiche previste dai contesti normativi di riferimento.

Per quanto attiene alla consuntivazione totale delle attività erogate nell'anno 2020, l'intensa attività effettuata in particolare nella seconda parte dell'anno ha determinato il raggiungimento di complessive 95.907 ore/uomo erogate (ex 121.193), che corrispondono ad una media di 5,9 giornate per dipendente (ex 7,4), con un assestamento contenuto nell'ordine del 21,2% rispetto all'anno precedente.

Tale andamento risente, altresì, della proroga introdotta da IVASS che "per le complessità organizzative conseguenti al periodo di lockdown e, più in generale, all'emergenza sanitaria legata al Covid-19" ha consentito lo slittamento al 31 marzo 2021 per il completamento del percorso di aggiornamento professionale per l'anno 2020.

Tra gli strumenti metodologici utilizzati nel 2020, si richiamano la modalità di rilevazione di fabbisogni formativi su ambiti specifici, propedeutica alla progettazione dei contenuti, in base alle effettive esigenze formative delle risorse, nonché l'adozione di assessment su particolari conoscenze tecnico-professionali, ritenute fondamentali per indirizzare in modo più mirato la proposta formativa.

Con riferimento alle modalità di erogazione, si segnala l'incremento al 74,2% (ex 60%) in termini di incidenza delle ore complessive effettuate in modalità e-learning, la cui struttura didattica ha registrato un deciso impulso nell'utilizzo dello schema delle pillole formative, prevalentemente con la finalità di rafforzare l'apprendimento dei contenuti ritenuti di particolare rilievo.

In crescita significativa si registrano le iniziative erogate in modalità webinar (aula virtuale), modalità comunque sempre efficace per quanto attiene agli aspetti qualitativi della comunicazione, anche attraverso l'ausilio di docenza interna, al fine di assicurare una proposta formativa strutturata e completa in considerazione degli obiettivi definiti.

Di contro, in considerazione degli eventi esogeni richiamati, ne consegue la riduzione ad un'incidenza assolutamente minimale delle attività erogate in aula fisica, inferiore al 3% del totale.

Erogata formazione strutturata in pillole multimediali su tematiche relative alla sostenibilità

Nell'ambito delle iniziative inerenti al "Piano di Sostenibilità del Gruppo" ed in correlazione a specifici target previsti dallo stesso, oltre al completamento dell'erogazione della videolezione *Responsabilità Sociale d'Impresa*, è stato articolato un programma formativo strutturato in pillole multimediali su differenti tematiche, quali: *Genitorialità*, *Diversity Management*, *Responsabilità Ambientale*, *Sviluppare l'inclusione di genere* e *Valorizzare le diversità*.

Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno caratterizzato l'offerta formativa, declinandole per tipologia di appartenenza:

- Formazione "Comportamentale", finalizzata allo sviluppo delle capacità relazionali, gestionali ed organizzative, che consentono di applicare al meglio le conoscenze tecnico-professionali possedute;
- Formazione "Tecnico-professionale", che comprende iniziative finalizzate sia alla costruzione delle competenze tecniche necessarie per esercitare uno specifico ruolo, sia al consolidamento di competenze funzionali al profilo professionale ricoperto;
- Formazione "Generale", che raggruppa le iniziative aventi ad oggetto le conoscenze trasversali indirizzate a tutte le famiglie professionali. L'allineamento delle competenze professionali richieste in funzione di evoluzioni del contesto regolamentare è garantito dalle attività declinate nell'ambito della formazione obbligatoria (comprese in tale raggruppamento).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di formazione. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Formazione per tipologia di offerta formativa	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %
Formazione Comportamentale	2.687	3%	5.825	5%	5.512	5%
Formazione Tecnico-Professionale	78.457	82%	88.862	73%	81.577	80%
di cui:						
Area Finanza	19.115		25.125		17.184	
Area Crediti	1.429		12.212		13.244	
Area Assicurativa	42.491		34.985		36.646	
Area Commerciale	15.049		12.833		7.662	
Altra Formazione	373		3.707		6.841	
Formazione Generale	14.763	15%	26.506	22%	15.363	15%
di cui:						
Area Normativa	8.807		22.021		14.972	
Altra Formazione	5.956		4.485		391	
Totale	95.907	100%	121.193	100%	102.452	100%

Formazione per inquadramento professionale	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite
Dirigenti	34	812	23,2	34	1.690	49,7	30	1.130	35
Uomini	29	644	21,5	30	1.314	43,8	27	1.022	35
Donne	5	168	33,6	4	376	94,1	3	107	36
Quadri direttivi	1.026	49.024	47,5	1.046	61.487	58,8	1.030	49.228	47
Uomini	749	35.936	47,5	763	44.444	58,2	753	35.348	47
Donne	277	13.088	47,2	283	17.043	60,2	277	13.879	50
Aree Professionali	1.090	46.071	41,5	1.110	58.016	51,9	1.135	52.095	46
Uomini	524	23.786	45,0	530	28.559	53,5	538	24.922	46
Donne	566	22.285	38,3	580	29.457	50,4	597	27.172	45
Totale	2.150	95.907	44,0	2.190	121.193	55,1	2.195	102.452	46
Uomini	1.302	60.366	45,9	1.323	74.316	56,0	1.318	61.293	46
Donne	848	35.541	41,1	867	46.877	53,8	877	41.159	47

Per ulteriori informazioni sull'attività formativa e sulle iniziative specifiche realizzate, così come per gli aggiornamenti pianificati per il 2020, si rinvia all'informativa relativa all'attività formativa contenuta nella Relazione sulla gestione a corredo del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020.

Adozione nel corso del 2020 di un sistema strutturato di valutazione delle competenze e delle prestazioni

Nel corso dell'anno 2020 è stato adottato un sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni, che ha consentito di rilevare il patrimonio informativo posseduto dalle risorse (in termini di conoscenze e capacità aziendali) e di misurare i risultati aziendali (in termini di performance).

Tale strumento costituisce un supporto fondamentale nella definizione dei processi di governo delle risorse umane: dalla fase di identificazione e di selezione dei profili da indirizzare a nuove posizioni organizzative, alla fase di pianificazione della mobilità orizzontale e verticale, fino alla rilevazione delle potenzialità.

Con riferimento ai programmi di gestione del fine carriera e alle relative azioni poste in essere, si segnala che nel mese di novembre 2020 l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali hanno sottoscritto un Accordo volto a favorire l'adesione su base volontaria ed incentivata dei dipendenti del Gruppo aventi i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici (c.d. "diritti AGO", ovvero Assicurazione Generale Obbligatoria), sulla base delle possibilità legislative di uscita dal lavoro, anche al fine di consentire, attraverso il ricambio generazionale, una maggior apertura all'occupazione giovanile.

Il processo di valutazione delle risorse nel 2020, articolato in "Valutazione delle Prestazioni" e "Valutazione delle Competenze", ha coinvolto i dipendenti di Capogruppo assunti sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, previa individuazione dei rispettivi valutatori, ovvero di coloro che hanno la responsabilità diretta nella gestione delle risorse.

Attraverso la valutazione delle prestazioni i valutatori hanno espresso un giudizio riguardo al livello di prestazione raggiunto nel corso dell'anno precedente, fornendo indicazioni e/o proposte di obiettivi/aree di miglioramento per l'anno 2020.

Per quanto concerne la valutazione delle competenze, invece, il processo si sviluppa in un'attività di autovalutazione da parte della risorsa unitamente alla valutazione da parte del valutatore, mediante cui viene valorizzato il patrimonio professionale posseduto dai collaboratori, in termini di conoscenze tecnico-professionali e capacità comportamentali.

Il numero complessivo di risorse che hanno partecipato al processo di Valutazione delle Prestazioni è di 1.679 dipendenti e a quello di Valutazione delle Competenze è di 1.769 dipendenti (pari rispettivamente al 76,7% e all'80,8% del numero medio dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2020).

Risorse per inquadramento professionale	Valutazione prestazioni		Valutazione competenze	
	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza % rispetto alla media delle Risorse per inquadramento professionale	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza % rispetto alla media delle Risorse per inquadramento professionale
Dirigenti	4	11,2%	4	11,2%
di cui Uomini	3	9,8%	3	9,8%
di cui Donne	1	19,6%	1	19,6%
Quadri direttivi	775	74,6%	871	83,9%
di cui Uomini	558	73,4%	628	82,6%
di cui Donne	217	77,9%	243	87,3%
Aree professionali	900	80,6%	894	80,1%
di cui Uomini	420	79,0%	426	80,1%
di cui Donne	480	82,1%	468	80,0%
Totale	1.679	76,7%	1.769	80,8%

Le complessità organizzative conseguenti al periodo di lockdown e, più in generale, all'emergenza sanitaria legata al Covid-19 non hanno reso fluido e agevole il processo di valutazione dei dipendenti. Tale aspetto, unitariamente all'introduzione di una nuova piattaforma di valutazione intervenuta nel corso del 2020 che ha determinato uno scostamento temporale rispetto alle tempistiche previste, non ha consentito il completamento del processo valutativo sulla totalità della popolazione aziendale.

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale²⁴ sono i seguenti:

- Retribuzione annua fissa: commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione, nel rispetto di criteri equitativi e meritocratici;
- Retribuzione variabile: costituita dal Premio Aziendale previsto dall'art. 48 del CCNL (31 marzo 2015, come rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria, che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può comunque individualmente superare il 20% della retribuzione annua lorda (R.A.L.);
- Benefit: a completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali, quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione, coperture sanitarie ed agevolazioni sui prodotti bancari del Gruppo.

Per quanto concerne la componente variabile della retribuzione, la stessa rappresenta uno strumento di incentivazione alla performance.

Il sistema di incentivazione monetaria previsto per specifiche categorie di personale (rete e sede centrale) è sviluppato nel rispetto di un complesso di linee guida coerenti con i principi generali a cui si ispirano le politiche di remunerazione del Gruppo. In particolare, tale sistema:

1. rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo. La componente variabile della remunerazione del personale di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che possano pregiudicare la prestazione dei servizi di investimento nel rispetto dell'interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;
2. è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
3. tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che comporta l'azzeramento del "bonus pool" (correlato alle performance complessive del Gruppo) in caso di risultati insoddisfacenti ed in ogni caso in presenza di risultati negativi;
4. vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

Non sono previsti sistemi di incentivazione basati unicamente su obiettivi commerciali, mentre sono esplicitamente previsti appositi presidi finalizzati a contenere i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, con la finalità di perseguire:

- tutela e fidelizzazione della clientela,
- rispetto delle disposizioni di autodisciplina applicabili,
- rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza bancaria e di quelle in materia di antiriciclaggio,
- correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela.

²⁴ Con esclusione del personale più rilevante per cui si fa rimando alla citata "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio 2020 pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it

Qualità della vita e welfare aziendale

L'attenzione del Gruppo verso le persone si concretizza in una specifica strategia di valorizzazione delle risorse appartenenti alla struttura organizzativa, indirizzata a sviluppare le competenze di ciascuno, con l'obiettivo di soddisfare i fabbisogni delle diverse figure professionali.

Al riguardo si ricorda che il Banco Desio e della Brianza ha realizzato dei focus group (attività di stakeholder engagement), coinvolgendo un campione di dipendenti, suddivisi per categoria (dirigenti, quadri e aree professionali), al fine di mettere a confronto le opinioni e i diversi punti di vista del personale dipendente in una discussione aperta sui temi di sostenibilità (durante la quale sono emersi come più rilevanti il benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale e di coesione e collaborazione all'interno degli uffici e la tutela della diversità e pari opportunità), cogliendo l'occasione per illustrare il percorso di sviluppo intrapreso dal Gruppo Banco Desio al riguardo e per la valutazione delle tematiche rilevanti.

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce nei seguenti programmi ed iniziative proposti nell'anno di riferimento:



1. Strumenti che consentono di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari

In questo contesto si segnalano:

- il ricorso a forme di flessibilità: utilizzo della banca ore, concessione dei contratti di lavoro a part-time (particolare attenzione viene rivolta alle situazioni che evidenziano difficoltà nella gestione degli impegni familiari);
- le iniziative di telelavoro;
- l'attivazione dello smart working (per il personale di Sede e di Area) come misura di contrasto alla diffusione del Virus Covid-19.

Con riferimento a quest'ultimo punto si evidenzia che lo smart working è stato introdotto per le risorse di sede del Gruppo Banco Desio e anche per alcuni ruoli della rete commerciale, avendo cura di salvaguardare la continuità di servizio alla clientela, calibrando gli orari e le modalità di servizio al pubblico anche in funzione delle prescrizioni e delle limitazioni previste dalle disposizioni nazionali e locali introdotte nella fase di lockdown; l'adozione di tale modalità di lavoro da remoto con tempestività e pervasività ha consentito di mitigare il rischio di contagio.

I risultati ottenuti sono ragguardevoli:

> per il corporate center, il personale che ha operato a distanza ha raggiunto medie settimanali superiori all'85% ed attualmente più contenute in funzione dei criteri di turnazione successivamente introdotti;

> per la rete distributiva, oltre al ricorso al lavoro da remoto, sono state introdotte modalità di interazione a distanza con la clientela che, nei casi di necessità, ha avuto accesso alle filiali solo previo appuntamento e nel rispetto delle misure di prevenzione del rischio di contagio.

Lo smart working è stato reso possibile con il rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica. Al fine di ampliare questo tipo di operatività, Banco Desio ha progettato e realizzato durante l'emergenza una soluzione scalabile basata su sistemi in grado di far operare i propri dipendenti da proprie postazioni remote anche con una connettività limitata (limite di 200 kbit/s). Per mitigare i rischi connessi a tale iniziativa, il Gruppo ha svolto un'analisi dei propri sistemi e delle procedure di accesso dei propri utenti in modo da valutare gli aspetti legati alla disponibilità del servizio e alla confidenzialità ed integrità del transito delle informazioni. L'attività di diffusione dello smart working ha comportato sforzi importanti anche da un punto di vista operativo, per la necessità di supportare i colleghi nella fase di transizione.

In particolare, è stata assicurata la continuità operativa dei processi aziendali mediante:

- costituzione di team separati di lavoro per i processi core di tesoreria e liquidità operativa operanti nella sede lavorativa abituale, in smart working e in sala di recovery (c/o la sede di Desio);
- implementazione progressiva di dotazioni strumentali (laptop e smartphone) per tutte le altre risorse addette a processi critici;
- attivazione del sistema per la videoconferenza (MS Teams) e la federazione dei sistemi di directory (MS Active Directory Federation Service);
- per quanto attiene la disponibilità di rete, adozione di un doppio canale di comunicazione (rete dati internet e la rete commutata via GSM);
- incremento di 1500 il numero delle licenze per l'autenticazione degli utenti (sistema RADIUS) in collegamento da remoto, potenziando considerevolmente la possibilità di remote working;
- potenziamento del perimetro della virtual private network (VPN) aziendale (circa 500 utenti da remoto per lo smart working) in particolare sono state acquisite licenze per estendere il numero degli utilizzatori e sono stati duplicati i sistemi per incrementare le prestazioni ed assicurare l'alta affidabilità del servizio;

- introduzione di soluzioni di *Virtual Desktop Infrastructure* (VDI) che consentono di attivare postazioni di lavoro virtuali ed evitare l'installazione di postazioni fisiche riducendo i costi di manutenzione e gestione e introducendo flessibilità operative compatibili con forme di lavoro a distanza o smart working;
- rafforzamento delle misure di sicurezza contro gli attacchi cyber con definizione di uno specifico piano investimenti. In particolare, è stato attivato un sistema di raccolta ed analisi dei log (SPLUNK) in grado di fornire alert nel caso di degrado delle prestazioni dei sistemi o di accessi da paesi extra europei o di sospette sequenze di login failure da parte dell'utente.

Nell'ambito di una più ampia progettualità sullo Smart working è prevista, nel corso del 2021, la mappatura delle figure professionali di Sede per la valutazione dell'idoneità allo smart working; è inoltre stata definita con le organizzazioni sindacali aziendali, un percorso che porti alla definizione di uno specifico accordo sindacale che disciplini la materia dello smart working in modalità ordinaria.

2. Azioni di valorizzazione dell'ambiente di lavoro, inteso sia come luogo fisico sia come contesto professionale

In questo contesto si segnalano:

- gli interventi funzionali al miglioramento degli spazi lavorativi;
- le azioni formative, finalizzate ad accrescere le competenze dei dipendenti;
- i programmi di riconversione e di riqualificazione professionale, in una logica di accrescimento del patrimonio professionale.

3. Sistema di valori e di modalità comportamentali adottate nelle relazioni con l'ambiente esterno e con gli stakeholder interni

In questo contesto si segnalano:

- lo sviluppo di "politiche commerciali sostenibili", al fine di promuovere comportamenti caratterizzati da una rigorosa etica professionale nei rapporti con la Clientela e favorire il rispetto di valori fondamentali quali: la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza. A tal proposito il Gruppo si impegna a mettere a disposizione strumenti per supportare le azioni commerciali, indirizzando ad un corretto utilizzo;
- il riconoscimento dei principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e in particolare il diritto di associazione e partecipazione alle Organizzazioni Sindacali e di negoziazione collettiva.

4. Interventi di natura economica

In questo contesto si segnalano:

- l'arricchimento dei servizi offerti nel pacchetto di welfare aziendale
- il riconoscimento di un bonus annuo di Euro 3.000 erogato ai dipendenti, con figli o coniuge a carico in condizione di handicap accertato ex art. 3, comma 3°, della Legge n.104/1992.

Introdotti nuovi servizi e iniziative per i dipendenti in risposta all'emergenza da Covid-19

Nel contesto di particolare difficoltà e complessità connesso al perdurare della diffusione del virus Covid-19, il Banco a partire dal 1° novembre ha messo a disposizione un servizio di tampone gratuito, gestito da due primarie società che operano nel campo sanitario con copertura pressoché totale del territorio nazionale, ai dipendenti che si venissero a trovare in una delle seguenti situazioni:

- dipendente positivo al Covid-19;
- dipendente con contatto "diretto" con soggetto risultato positivo al Covid-19.

Tale opportunità è inoltre estesa a favore dei Colleghi che svolgono la propria attività su più sedi operative, cosiddetti "itineranti", che saranno mappati dalla Direzione Risorse in relazione alle concrete attività svolte, su indicazione ricevuta dai rispettivi Responsabili delle diverse funzioni aziendali.

Nel corso del periodo è stata inoltre attivata una copertura assicurativa a favore dei dipendenti e consulenti finanziari del Banco di Desio e della Brianza Spa, che offre un pacchetto di prestazioni assistenziali. In caso di diagnosi di positività al Covid-19 successiva alla decorrenza della copertura ed in particolare:

- un' indennità pari a € 100 per ogni giorno di ricovero superiore al 7° causato da infezione da Covid-19 e per un massimo di ulteriori 10 giorni;
- un' indennità da convalescenza (corrisposta alla dimissione dalla struttura ospedaliera) pari a € 3.000 per ricoveri in terapia intensiva causati da infezione da Covid-19.

Si intende proseguire anche nell'ambito dell'esercizio corrente con proposte che valorizzino non solo aspetti a contenuto monetario, ma anche quelli a contenuto non monetario, in coerenza con le diverse progettualità aziendali.

I dipendenti del Gruppo, sia a tempo pieno che a part-time, beneficiano di:

- assistenza sanitaria integrativa (per i contratti a tempo indeterminato);
- liberalità in occasione di eventi significativi (come matrimoni, lauree, riconoscimento anzianità maturata presso l'azienda);
- borse di studio per i figli studenti.

Per la previdenza integrativa è prevista la possibilità, per tutti i dipendenti del Gruppo, con un contratto a tempo indeterminato, di aderire a fondi pensione esterni, beneficiando di una contribuzione definita da parte del datore di lavoro nell'ambito dei contratti integrativi aziendali. Anche i dipendenti possono destinare alla previdenza integrativa una quota della retribuzione.

Ai dipendenti vengono applicate condizioni di favore su spese e commissioni bancarie, sui finanziamenti e sugli affidamenti.

I dipendenti della Capogruppo beneficiano di coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente da infortunio professionale, extraprofessionale e rischio morte da malattia.

I dipendenti iscritti al circolo ricreativo del Banco Desio (CRAL) beneficiano, inoltre, di tutte le convenzioni e attività socio-culturali e sportive proposte dal medesimo circolo.

I permessi Congedo Parentale (Maternità o Paternità) sono riconosciuti a tutto il personale dipendente del Gruppo come previsto dal CCNL di riferimento. In particolare l'indicatore seguente include tali specifici permessi: Ante-partum, Maternità obbligatoria, Maternità facoltativa, Paternità, con l'esclusione della Maternità facoltativa ad ore.

Numero di dipendenti che hanno fruito di Permessi Congedo Parentale	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Maternità	82	81	94
Paternità	36	45	39
Totale Congedo Parentale	118	126	133
Tasso di rientro ⁽¹⁾	100%	99%	100%
Tasso di retention ⁽²⁾	99%	98%	99%

(1) Percentuale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale

(2) Percentuale di dipendenti che nell'anno di riferimento sono ancora impiegati 12 mesi dopo esser rientrati da un congedo parentale fruito negli anni precedenti.

Nel corso del 2020 si segnala la presenza, tra le misure di sostegno promosse in favore delle famiglie, dei congedi parentali "Covid-19" e "Quarantena Scolastica". I dipendenti del Gruppo che hanno fruito di tali congedi sono stati n.160.

Comunicazione e dialogo con le parti sociali

Il Gruppo si impegna a mantenere un dialogo costante con le parti sociali, assicurato tra l'altro anche da incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo.

La libertà di associazione e di contrattazione collettiva è garantita a tutti i dipendenti del Gruppo nel rispetto della normativa nazionale.

Dipendenti iscritti ai sindacati	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Numero sigle sindacali presenti nel Gruppo	5	5	5
Numero dipendenti iscritti	1.756	1.761	1.753

L'articolo 17 del CCNL applicabile (Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) sancisce in 45 giorni il periodo per lo svolgimento della contrattazione con gli organismi sindacali aziendali in tema di operazioni di Ristrutturazione e o riorganizzazione e trasferimento di azienda.

Il Gruppo ha adottato nuovi protocolli con misure comportamentali e tecnico-organizzative per fronteggiare l'emergenza Covid-19

Salute e Sicurezza

L'evoluzione dell'emergenza sanitaria Covid-19 è stata, sin dalle prime evidenze, attentamente e costantemente monitorata, ponendo in essere tutte le misure tempo per tempo emanate dalle competenti Autorità Locali e Nazionali e adottando ogni più opportuna e cautelativa ulteriore misura di prudenza atta a limitare l'esposizione al rischio esistente per la salute dei colleghi, clienti, personale esterno.

Ferma restando l'attenzione per il contrasto dell'evento epidemiologico, sono state altresì prescritte misure comportamentali e tecnico-organizzative con finalità preventive al fine di fronteggiare al meglio l'emergenza.

Tutto il personale del Gruppo, mensilmente, è stato dotato dei dispositivi di protezione individuali ("DPI") obbligatori mascherine e fornendo gel disinfettante e guanti a richiesta.

L'informazione preventiva e puntuale è stata la prima iniziativa di precauzione e per questo motivo sono prodotte apposite note interne, comunicazioni a mezzo e-mail, cartellonistica e brochure.

Di seguito si riportano i principali interventi adottati per le sedi direzionali (di Desio e Spoleto per la Capogruppo e di Roma per la controllata Fides):

- definiti gli ingressi e le uscite ed individuati i percorsi per evitare assembramenti;
- presenza di vigilanza per la rilevazione della temperatura corporea;
- presenza di termo scanner agli accessi di sede;
- fornitura di piantane per erogatori di gel disinfettante;
- identificati appositi cestini per lo smaltimento dei DPI anti Covid-19;
- riservato un apposito spazio qualora un collega dovesse manifestare i sintomi Covid-19 durante l'attività lavorativa;
- identificate le toilette ad uso specifico dei colleghi, personale di servizio, reception e fornitori esterni;
- dotate tutte le toilette di apposito cartellino per il mantenimento di idoneo distanziamento;
- identificato idoneo spazio per il ricevimento merci;
- identificate le postazioni di lavoro utilizzabili e ridistribuite le risorse in modo da evitare assembramenti;
- applicato cartello su ogni singolo salottino con il numero max di capienza ammissibile;
- dove presenti divani, applicata idonea cartellonistica con divieto di occupazione del posto;
- applicata cartellonistica sull'utilizzo dell'ascensore da parte di una persona alla volta;
- tenute aperte le porte di maggior passaggio per evitare contatti;
- servizio di pulizia secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità ("ISS"):
 - le pulizie quotidiane degli ambienti/aree devono riguardare le superfici toccate più di frequente (es. porte, maniglie, finestre, vetri, tavoli, interruttori della luce, servizi igienici, rubinetti, lavandini, scrivanie, sedie);
 - potenziamento del servizio di pulizia giornaliero;
 - aumentato l'approvvigionamento di materiale consumabile cartaceo/detergente e materiale pulizie;
 - fornitura dedicata di prodotti Presidi Medico Chirurgici ("PMC");

- manutenzione impianti meccanici secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità:
 - pulizia mensile degli elementi terminali (fancoil, unità a cassetta, split, ecc.);
 - pulizia bimestrale delle Unità Trattamento Aria esterna;
 - sostituzione bimestrale dei filtri delle Unità Trattamento Aria ("UTA");
 - prolungamento orario funzionamento Unità Trattamento Aria esterna.

Tutti i prodotti utilizzati per le pulizie approfondite dei filtri e per le UTA sono rispondenti alle linee guida ISS Covid-19 n.5/2020.

Per le filiali si riportano di seguito i principali interventi:

- condiviso con i singoli Responsabili di Area le filiali che presentavano criticità a livello di distanziamento postazioni e messo in atto accorgimenti migliorativi;
- forniti dispositivi para fiato per tutte le postazioni di cassa (maggior contatto con il pubblico) ed in seguito, su richiesta, dotate anche le scrivanie;
- nella regione Lombardia, dotate le filiali di termometro ad infrarossi in linea con le prescrizioni regionali;
- previsto un cartello all'ingresso con il numero di capienza max ammissibile (comprensiva dei dipendenti);
- per i servizi di pulizia secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità:
 - implementato il servizio di pulizia straordinario;
 - aumentata la fornitura di materiale consumabile cartaceo/detergente e materiale pulizie;
 - definita una fornitura dedicata di prodotti Presidi Medico Chirurgici;
- per la manutenzione degli impianti meccanici secondo le linee guida ISS, previsti:
 - pulizia mensile degli elementi terminali (fancoil, unità a cassetta, split, ecc.);
 - pulizia bimestrale delle Unità Trattamento Aria esterna (ove presente);
 - sostituzione bimestrale dei filtri delle Unità Trattamento Aria ("UTA") (ove presenti);
 - prolungamento orario funzionamento Unità Trattamento Aria esterna.

Il Gruppo considera la promozione della salute e della sicurezza quale principio cardine della propria azione

Nell'ambito del contesto più ampio del rapporto con i propri collaboratori, il Gruppo considera la promozione della salute e della sicurezza quale principio cui indirizzare la propria azione; per questo siamo impegnati al rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili.

In osservanza a quanto disciplinato dall'art. 30 (Modello di organizzazione e gestione) del D. Lgs. 81 /2008, Codice della salute e sicurezza sul lavoro, il Banco Desio ha adottato per tutti i suoi dipendenti un "Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Salute e Sicurezza" (SGI), atto a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni e il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia in tutte le sedi di Banco di Desio e della Brianza.

Il Sistema Integrato adottato consente di raggiungere, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- > Operare in maniera continuativa alla prevenzione dell'inquinamento ed al miglioramento continuo delle performance ambientali;
- > Garantire la salute e sicurezza del Personale che opera all'interno e per conto del Gruppo, attraverso la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- > Comprendere e soddisfare le esigenze del Cliente realizzando un servizio conforme alle normative vigenti ed eseguito in condizioni atte a rispettare l'ambiente e le norme di sicurezza per la salvaguardia dei lavoratori;
- > Mantenere attraverso l'offerta dei propri prodotti/servizi una primaria reputazione in fatto di qualità.

Al riguardo, le azioni poste in essere dal Gruppo, si sono concretizzate in:

1. adozione di un efficace Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle Norme UNI EN ISO 14001:2004 e BS-OHSAS 18001:2007;
2. adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 al fine di assicurare, mediante attività di controllo mirate, il rispetto della normativa vigente in ambito di Responsabilità Amministrativa, di Ambiente e di Salute e Sicurezza del Lavoro;
3. definizione delle responsabilità e procedure per assicurare una adeguata gestione di tutti gli aspetti del Sistema di Gestione Integrato correlati alle proprie attività;
4. individuazione e allocazione di risorse, mezzi economici e competenze adeguate per il corretto funzionamento del proprio Sistema di Gestione Integrato;
5. esercizio di un adeguato controllo sull'impatto ambientale e sui rischi per la salute e sicurezza derivante dalle attività aziendali;
6. miglioramento nel continuo della propria efficienza con la verifica degli obiettivi fissati e definizione di nuovi traguardi di miglioramento che coinvolgano il Sistema di Gestione Integrato;
7. azione di sensibilizzazione e di responsabilizzazione del personale a tutti i livelli verso gli aspetti di Ambiente e Sicurezza con opportuni incontri di formazione, sia del proprio personale, sia di tutti coloro che operano per conto dell'Organizzazione.

Il Gruppo si impegna inoltre, entro il 31 ottobre 2021 (termine prorogato per l'emergenza Covid-19 rispetto all'originario 11 marzo 2021) a passare alle nuove norme ISO 45001:2018 e UNI EN ISO 14001:2015.

La controllata Fides, in ragione delle dimensioni ridotte del proprio organico e della collocazione dell'attività presso un'unica unità produttiva, non ha adottato un "Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Salute e Sicurezza", ma ha comunque assunto delle misure idonee a prevenire minacce di tipo accidentale, adempiendo alle disposizioni normative in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) e di un Medico Competente esterni all'azienda.

Il Datore di Lavoro valuta tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori secondo quanto determinato nel D. Lgs. 81/2008, in relazione alla natura dell'attività del Gruppo, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro.

Nel Gruppo, la valutazione è stata eseguita considerando le situazioni normali, anomale e di emergenza attraverso la raccolta di documentazione, identificazione dei siti lavorativi, mansioni dei lavoratori, compiti e responsabilità, macchinari, raccolta della storia infortunistica dell'Azienda degli ultimi tre anni e identificazione dell'elenco di tutti i possibili fattori di rischio, definendo poi le misure di prevenzione e protezione.

Nel Sistema di Gestione Integrato, è presente la procedura relativa alla gestione degli infortuni, degli incidenti, delle situazioni di non conformità e comportamenti pericolosi, definendone le modalità per la gestione degli stessi e delle relative azioni correttive e preventive attuate per eliminare le cause effettive o potenziali di rischio. Inoltre, ne definisce le competenze ed uniforma le prassi operative. È prevista apposita documentazione per la segnalazione che permette di catalogare e esaminare l'accadimento per la sua gestione e definirne il trattamento e le azioni di mitigazione.

Il Banco Desio effettua la valutazione dei rischi ed elabora il "Documento di valutazione dei Rischi" (DVR) in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La valutazione dei rischi e il DVR sono rielaborati in occasione di modifiche delle attività aziendali significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o ancora, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne dovessero evidenziare la necessità.

La situazione relativa all'epidemia da Covid-19 è stata, sino dalle prime avvisaglie, attentamente e costantemente monitorata dalle competenti Funzioni Aziendali. L'Istituto ha attuato tutte le attività, per limitare l'esposizione al rischio, tempo per tempo emanate dalle competenti Autorità Locali e Nazionali, e sta adottando ogni più opportuna e cautelativa ulteriore misura per salvaguardare la salute dei propri lavoratori e clienti.

In attuazione degli accordi nazionali sottoscritti tra organizzazioni datoriali e organizzazioni sindacali ("Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro") e tra ABI ed organizzazioni sindacali ("Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020"), le società del Gruppo hanno adottato un protocollo aziendale per far fronte alla diffusione del Covid-19 che definisce regole e precauzioni finalizzate ad assicurare la salute dei lavoratori e la continuazione dell'attività. Detto protocollo è allegato al DVR Unico di ciascun Istituto del Gruppo.

Il Gruppo ha provveduto all'identificazione e valutazione dei rischi, in collaborazione con il Medico Competente, in quanto è necessaria la sorveglianza sanitaria per la presenza di lavoratori videoterminalisti e conducenti di carrello elevatore.

Tutte le figure coinvolte, il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico competente e i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), contribuiscono, ognuno sulla base della propria competenza, a prevenire e garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Banco ha pubblicizzato il Sistema di Gestione della Sicurezza e con esso la relativa policy dove, tra le altre, garantisce la salute del Personale. L'Istituto ha dato pubblicità, per mezzo di comunicazioni istituzionali, di avvalersi del servizio dei Medici Competenti. Anche la controllata Fides, dove sono presenti videoterminalisti, ha provveduto all'identificazione e valutazione dei rischi in collaborazione con il Medico Competente.

Anche con riguardo alla pandemia da Covid-19 è garantita la sorveglianza sanitaria periodica con il rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute comunicate a tutti i lavoratori. La sorveglianza sanitaria non viene sospesa, in quanto strumento di tutela della salute di tutti i lavoratori.

Il Medico Competente:

- a) contribuisce nella gestione dell'informazione e formazione sulle misure di contenimento e sui comportamenti individuali;
- b) nel suo ruolo clinico sarà chiamato a gestire anche i casi personali legati ai dubbi sulla salute dei lavoratori e a gestire le problematiche legate ai lavoratori con particolari fragilità che sono suscettibili di conseguenze particolarmente gravi in caso di contagio da Covid-19;
- c) ad integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid -19, collaborando con il Datore di Lavoro, il RSPP e il RLS.

Il Medico Competente applica le indicazioni delle Autorità Sanitarie e, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, suggerisce l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

Il Medico Competente è sempre coinvolto per l'identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Covid-19. La sorveglianza sanitaria pone particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. Per il reintegro

progressivo di lavoratori dopo l'infezione da Covid-19, il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione ed anche per valutare profili specifici di rischio indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

L'accesso al Servizio di medicina del lavoro viene garantita per il tramite della Direzione Risorse.

Per maggiori dettagli si rimanda ai successivi paragrafi.

In tutte le società del Gruppo, secondo quanto disciplinato dal D. Lgs. 81/2008 "Codice della salute e sicurezza sul lavoro" all'art. 35 (Riunione periodica) e in attuazione del Sistema di Gestione Integrato (nella Capogruppo), si sono regolarmente svolti gli incontri periodici con la partecipazione, per ogni società del Gruppo:

- del Datore di Lavoro o un suo rappresentante,
- del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP),
- del Medico Competente,
- dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Periodicamente la figura del RSPP della Capogruppo viene convocato dall'Organismo di Vigilanza 231 evidenziando le criticità rilevate e/o le problematiche dei lavoratori riscontrate nell'ambito di tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito del perimetro del Gruppo risultano eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) presso tutte le società del Gruppo; sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine a quanto determinato dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008 in ordine alle loro attribuzioni; tali figure sono state coinvolte nel progetto di valutazione dello stress lavoro-correlato.

I RLS partecipano e vengono consultati in merito alla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e hanno fatto parte del gruppo di lavoro sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, costituendo parte attiva nell'attività nell'evidenziare le criticità rilevate e/o le problematiche dei lavoratori.

Nell'ambito della formazione relativa a programmi inerenti alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiama, in particolare, l'aggiornamento rivolto alle figure di Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e la fruizione del modulo in tema di "Stress lavoro correlato", propedeutico alla valutazione del rischio specifico.

Un percorso formativo che si ha l'intento di istituire in tema di infortuni sul lavoro è la gestione del rischio di violenza e aggressioni verbali nelle attività di contatto con il pubblico.

Sotto il profilo più specifico della tutela della salute sono organizzate con i Medici Competenti sia le visite periodiche al personale, sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge, che i sopralluoghi negli ambienti di lavoro, attività che consentono di avere sempre il monitoraggio dello stato di salute della popolazione e della salubrità dei luoghi in cui vengono svolte le attività di lavoro.

In merito a tale punto si ricorda che l'Istituto e le OO.SS. aziendali si sono impegnati nel rinnovo dell'accordo con la Compagnia Assicurativa che garantisce la polizza sanitaria per i lavoratori iscritti con facoltà di integrare nella copertura il nucleo familiare.

Nel percorso formativo sullo stress lavoro-correlato si sono affrontate tematiche trasversali non solo connesse all'attività lavorativa, ma anche di aiuto a comprendere e identificare i fattori di stress e benessere.

Tra i rischi evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi del Banco Desio è presente anche il rischio dovuto ad aggressioni/rapine da parte della clientela.

A questa criticità è dedicata una specifica formazione ai lavoratori (sulla base dell'accordo Stato, Regioni, Province autonome del 21 dicembre 2011 e del 7 luglio 2016), presentando le modalità di gestione dell'evento e i sistemi di sicurezza adottati dal Gruppo. Vengono altresì fornite informazioni in merito al possibile rischio di stress post traumatico che potrebbe presentarsi a seguito di un evento, con l'obiettivo di aiutare a riconoscerlo e gestirlo al meglio.

Secondo quanto determinato nel D. Lgs. 81/08, in relazione alla natura dell'attività del Gruppo, il Datore di Lavoro valuta tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. La valutazione è stata eseguita considerando le situazioni normali, anomali e di emergenza. Tutti i rischi sono riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Dall'analisi del fenomeno infortunistico non si evidenzia per il Gruppo Banco di Desio categorie di lavoratori più esposti di altri al rischio di essere coinvolti in infortuni in relazione al ruolo professionale.

Si conferma, inoltre, che la maggior parte degli eventi infortunistici riscontrati nell'anno 2020, così come nel 2019 e nel 2018, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposte indifferentemente tutte le risorse.

Nella tabella che segue si fornisce il dettaglio degli infortuni registrati nel 2020 suddiviso per genere.

Infortuni per genere	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti									
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro⁽¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ⁽¹⁾⁽²⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)⁽¹⁾⁽³⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁽¹⁾⁽⁴⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro registrabili⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾	0	5	5	4	1	5	2	3	5
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁷⁾	0	3,43	1,29	1,65	0,67	1,28	0,79	2,00	1,24
Numero di ore lavorate⁽⁸⁾	2.418.885	1.457.168	3.876.053	2.419.943	1.496.460	3.916.403	2.515.725	1.501.658	4.017.383

(1) Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dal Gruppo Banco Desio

(2) Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è pari a (numero totale di decessi risultanti da infortuni sul lavoro dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.0000

(3) Gli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze fanno riferimento agli infortuni sul lavoro tale per cui il lavoratore non può, o non si aspetta, che si riprenda completamente dallo stato di salute pre-infortunio entro 6 mesi

(4) Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è pari a (numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.0000

(5) Inclusi i decessi

(6) Gli infortuni sul lavoro registrabili sono relativi ai seguenti casi: morte, giorni di assenza dal lavoro, lavoro limitato o trasferimento ad altra mansione, trattamento medico oltre a quello di primo soccorso, perdita di coscienza; o casi di malattia professionale diagnosticata da un medico o altro professionista sanitario autorizzato a cui seguono, anche se non comporterà il decesso, giorni di assenza dal lavoro, lavoro limitato o trasferimento ad altra mansione, cure mediche oltre al primo soccorso, perdita di coscienza.

(7) Tasso di infortuni sul lavoro registrabili è pari a (numero totale di infortuni sul lavoro registrabili dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.0000

(8) Il calcolo del numero di ore lavorate è stimato sulla base dei giorni lavorativi mensili, ponderati per il personale in organico ad ogni fine mese, distinguendo tra dipendenti "full time" (cui è assegnato un peso pari a 1) e dipendenti "part time" (cui è assegnato un peso pari a 0,5)

Gli infortuni espressi nella tabella precedente sono relativi al personale dipendente del Gruppo, in ragione del fatto che sia nel corso del 2020, che nel corso dei due anni precedenti, il Gruppo non è venuto a conoscenza di infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti.

—●— Siamo parte di un territorio e curiamo il rapporto con le comunità che serviamo rispondendo tempestivamente alle nuove esigenze derivanti dall'emergenza sanitaria

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità

Il business specifico del Gruppo lo vede al servizio continuo dell'economia reale con una presenza fisica nei territori di azione che consente di mantenere inalterato nel tempo un profondo radicamento territoriale.

L'impegno nei confronti del territorio è parte integrante della mission aziendale

L'impegno nei confronti del territorio, inteso come l'insieme delle attività economiche, sociali e culturali della società civile e delle istituzioni insediate nelle aree in cui operano le società del Gruppo, è parte integrante della mission aziendale e nel tempo ha trovato concreta attuazione nel dialogo costante con le famiglie e le imprese, promuovendo incontri e seminari su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo associazioni di categoria dei territori che presidia, utilizzando sia i Centri Congressi presenti presso le sedi della Capogruppo a Desio e della incorporata in Spoleto come anche appoggiandosi presso strutture esterne.

Il Gruppo cura, da oltre trenta anni, la pubblicazione della rivista "La BancoNota" che rappresenta un appuntamento trimestrale dedicato alle novità, alle storie, alle persone del mondo della banca e del suo territorio; la rivista viene diffusa presso tutta la rete commerciale del Gruppo, con una tiratura di 11.100 copie, ed inviata in formato elettronico agli stakeholder mediante apposita mailing list ed è inoltre pubblicata sul sito istituzionale www.bancodesio.it.

Oltre a quanto già descritto nei capitoli "Business sostenibile" e "Responsabilità sociale", nel contesto socioeconomico colpito dalla pandemia sanitaria, il Gruppo Banco Desio ha inoltre manifestato il proprio impegno nel difficile contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 e ai suoi effetti più estremi, promuovendo le ulteriori iniziative meglio descritte nel successivo paragrafo "Rapporto con il territorio".

Una catena di fornitura responsabile

Il Codice Etico²⁵ del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i Fornitori, che devono essere gestite secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, nonché improntate al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza.

Nell'avviare relazioni con i Fornitori o nella gestione di quelle già esistenti è vietato intrattenere rapporti con controparti per le quali vi sia il fondato sospetto che risultino implicate in attività illecite e in ogni caso prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale. Il rispetto, da parte di ciascun Fornitore, dei principi sanciti nel Codice Etico è determinante al fine dell'instaurazione del rapporto contrattuale.

Le forniture rientranti nelle c.d. Funzioni Essenziali Importanti che hanno oggetto esternalizzazioni di attività anche infragruppo sono disciplinate all'interno Regolamento Outsourcing e Terze Parti in linea con la vigente regolamentazione bancaria.

Il processo di acquisizione dei beni/servizi e gestione del budget di spesa è disciplinato nell'ambito del Regolamento Spese e Investimenti della Capogruppo e nel "Processo Ciclo Passivo" della controllata Fides: che ne individua ruoli, responsabilità e contesti di riferimento.

Le attività di acquisizione di beni e servizi sono sottoposte, in funzione della relativa incidenza economica, a definiti iter di selezione, valutazione e approvazione, che prevedono anche l'intervento di Organi Consultivi interfunzionali (Commissione Spese e Investimenti e Funzione Cost Management).

25 Nell'ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo del 17 dicembre 2020 che ha inglobato il "Codice di Condotta Commerciale" (che costituiva in precedenza un documento separato approvato nell'ambito del progetto di sviluppo della sostenibilità).

I Centri di Responsabilità della spesa devono espletare un controllo puntuale e di merito sulle iniziative di spesa di competenza valutandone l'utilità, in rapporto al contesto operativo di riferimento, la congruenza di prezzo, in termini di rapporto costi/benefici e le caratteristiche tecniche ed economiche del fornitore.

I Centri di Responsabilità della spesa devono espletare un controllo puntuale e di merito sulle iniziative di spesa di competenza valutandone l'utilità, in rapporto al contesto operativo di riferimento, la congruenza di prezzo, in termini di rapporto costi/benefici e le caratteristiche tecniche ed economiche del Fornitore.

Ciascun Centro di Responsabilità, nell'ambito del processo di selezione dei Fornitori di riferimento, è chiamato a valutare opportunamente le caratteristiche di onorabilità, solidità economico-finanziaria e affidabilità della controparte, mediante autocertificazioni dei fornitori, interrogazione di banche dati pubbliche e/o di sistema o utilizzo di appositi servizi di informativa certificati.

La selezione dei Fornitori deve essere improntata a criteri di trasparenza e correttezza e finalizzata all'individuazione di controparti in grado di armonizzare al meglio le esigenze aziendali, sotto il profilo costi/prestazioni, limitando, quanto più possibile, la potenziale esposizione dell'azienda ad eventuali rischi.

Il Gruppo richiede dunque ai propri Fornitori di osservare e condividere i propri principi generali di condotta, nel Codice Etico del Gruppo (e nelle Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility pubblicati nel sito istituzionale www.bancodesio.it) e richiede contestualmente il rispetto delle regole e raccomandazioni esplicitate nel Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa di società ed enti ("MOG 231").

I Fornitori, informati di tali contenuti sono conseguentemente tenuti ad adottare comportamenti conformi ai principi ivi declinati. A tal fine nei testi contrattuali è prevista in via generale una specifica clausola che vincola la controparte (fornitore potenziale o già in essere) al rispetto dei contenuti del Codice Etico e del MOG 231; qualora il fornitore non intende accettare la predetta clausola deve sottoporre il proprio Codice Etico, l'eventuale Modello 231 e/o l'eventuale policy aziendale per consentire di verificare l'esistenza e la formalizzazione di principi coerenti a quelli del Gruppo Banco Desio. In caso di valutazione negativa, non sarà possibile dare corso alla stipula del contratto con la controparte.

Ne deriva, pertanto, che la selezione dei Fornitori non si basa solo sulla qualità e competitività dei prodotti e servizi offerti, ma anche sulla loro adesione ai principi e valori di sostenibilità del Gruppo Banco Desio, che è un prerequisito per uno sviluppo duraturo del rapporto commerciale.

Qualora emergessero violazioni di tali principi, il Gruppo si riserva il diritto di riconsiderare la prosecuzione e lo sviluppo delle relazioni commerciali con i partner commerciali coinvolti e di intraprendere eventuali ulteriori iniziative a tutela della propria reputazione.

Il processo di acquisizione dei beni/servizi e gestione del budget di spesa è disciplinato nell'ambito del Regolamento Spese e Investimenti

Con particolare riferimento alla Capogruppo, l'eventuale valutazione di coerenza del Modello 231 della controparte compete all'OdV, mentre, per iniziative di spesa o fatturato di importo pari o superiore ad Euro 75.000, l'eventuale valutazione preliminare di coerenza del Codice Etico è attribuita a specifici Centri di Responsabilità, ossia alle singole strutture aziendali (Direzioni/Aree/Uffici) responsabili per l'acquisizione e il governo delle specifiche categorie di spese presidiate. Tali strutture dovranno evidenziare quindi le possibili differenze anche per gli aspetti ESG (Environmental, Social and Governance) riscontrati nel caso si stiano confrontando più fornitori e documentandone opportunamente i relativi esiti, mediante la compilazione di apposita "Checklist CSR supply chain - fornitori" il cui obiettivo è far emergere, attraverso uno score ESG, il profilo della controparte in termini di responsabilità socio-ambientali.

Nell'ambito del processo presso la controllata Fides, invece, in ragione delle dimensioni e della struttura aziendale, tutti i contratti con Fornitori (sia afferenti alle spese di ordinaria amministrazione, che quelle inerenti alle iniziative di spesa non ordinarie) sono gestiti e accentrati presso la funzione Area Organizzazione e Sistemi.

L'obiettivo di incentivare pratiche di business responsabile con la catena di fornitura trova concreta realizzazione anche nella scelta di utilizzare il Portale Fornitori del Consorzio ABC, un supporto applicativo integrato di gestione dei fornitori, messo a disposizione dei propri Consorziati²⁶. Il Portale è utilizzato oggi da più di 50 committenti e da oltre 3.000 fornitori. Tra le informazioni condivise e messe a disposizione dei committenti, vi è un indice di Responsabilità Sociale di Impresa (Indice CSR) elaborato attraverso un audit documentale ed un'analisi di criteri etici, sociali e ambientali dei fornitori iscritti.

La valutazione dei fornitori non si basa solo sulla qualità dei prodotti e servizi offerti ma anche sulla loro gestione dei profili ESG

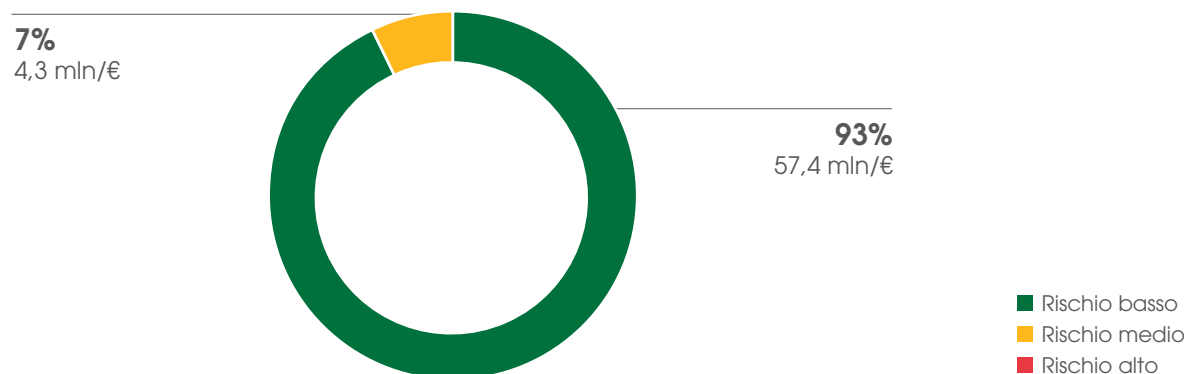
Analogamente a quanto già descritto per il portafoglio crediti alla clientela, il 2020 è stato caratterizzato anche dal consolidamento dell'integrazione dei criteri ESG nella selezione dei fornitori con la conclusione dell'assessment ESG sulla catena di fornitura, mediante l'utilizzo della menzionata "Checklist CSR supply chain - fornitori" di analisi individuale della singola controparte.

In particolare, dall'assessment condotto su un campione costituito da 85 tra i principali fornitori (diversi dalle persone fisiche, con volume d'affari annuo di oltre 75.000 euro verso Banco Desio), complessivamente pari a 61,7 milioni di euro alla data di riferimento del 31 dicembre 2020, è emersa la seguente situazione per fascia di Score ESG:

Clusterizzazione in base allo score individuale

	RISCHIO BASSO score ≥ 50	RISCHIO MEDIO 50 > score ≥ 30	RISCHIO ALTO 30 > score
# item	56	29	0
# item %	66%	34%	0%
Fatturato / Volume d'affari con Banco Desio (euro/mln)	57,4	4,3	0,0
Fatturato / Volume d'affari %	93%	7%	0%
score ESG di settore medio	66	38	NA

Assessment ESG Fornitori - Fatturato



²⁶ La Capogruppo Banco di Desio e della Brianza è socio del Consorzio ABC, così come lo era anche la ex controllata Banca Popolare di Spoleto prima della fusione per incorporazione nella Capogruppo.

Ad esito del processo di analisi dei modelli di sostenibilità delle controparti, qualora lo score complessivo risulti "Medium", il Banco incoraggia le controparti interessate a valutare di intraprendere iniziative volte a migliorare il presidio delle dimensioni ESG per migliorare il proprio profilo di rischio ESG. Qualora invece lo score complessivo risulti "Basso" e quindi in presenza di un profilo di rischio ESG "High", il Banco si impegna in un'attività di engagement nei confronti delle controparti interessate con l'obiettivo di sensibilizzare le stesse a colmare i gap rilevati nella gestione degli ambiti di sostenibilità valutati e, in assenza di miglioramenti, avviare un percorso finalizzato alla progressiva riduzione dei rapporti di fornitura.

Il Gruppo si è dotato di una serie di strumenti (Codice Etico, MOG 231, Regolamento Spese ed Investimenti, Policy di esternalizzazione) per la gestione responsabile della catena di fornitura, volti alla reciproca soddisfazione ed improntati al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza.

Al 31 dicembre 2020 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 1.891 fornitori, trend in decremento rispetto al numero dei fornitori alla fine dell'esercizio precedente (pari a 2.974) e rispetto a quello del 2018 (pari a 2.991), per effetto di un processo di semplificazione e complessiva razionalizzazione della struttura organizzativa.

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato dal Gruppo fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma la grande concentrazione di fornitori attivi del Gruppo nelle due aree territoriali in cui operano, da un lato, la Capogruppo (Nord Ovest con il 44%) e, dall'altro, la ex controllata Banca Popolare di Spoleto e la controllata Fides (Centro con 43%).

Come si rileva dalla tabella seguente, il Gruppo, inoltre, opera quasi esclusivamente con fornitori residenti nel territorio italiano e il ricorso a fornitori esteri è pari solamente ad un 1,8% della numerosità complessiva di fornitori totali.

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato fattore importante per le relazioni con la comunità

Segmentazione fornitori per Area territoriale	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Totale	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato
Nord - Ovest	839	47.549	44,1%	1.122	47.560	45,7%	1.315	47.877	47,6%
Nord - Est	165	36.393	33,7%	226	25.976	25,0%	253	25.603	25,4%
Centro	821	16.426	15,2%	1.508	22.242	21,4%	1.288	19.374	19,3%
Sud e Isole	32	5.022	4,7%	86	5.426	5,2%	96	5.424	5,4%
Estero	34	2.514	2,3%	32	2.769	2,7%	39	2.332	2,3%
Totale fornitori	1.891	107.904	100,0%	2.974	103.973	100,0%	2.991	100.610	100,0%

Rapporto con il territorio

Considerata la sua natura e la sua articolazione territoriale nelle regioni "core" della Lombardia e dell'Umbria, il Gruppo Banco Desio è consapevole di produrre significativi effetti indiretti sul sistema economico locale²⁷ che riguardano principalmente:

- la competitività del sistema produttivo, in funzione del supporto alle piccole e medie imprese per la crescita e l'innovazione tecnologica e per il superamento della crisi;
- lo sviluppo delle aree economiche depresse, in funzione delle scelte geografiche di localizzazione degli sportelli e di allocazione delle risorse economiche;
- lo sviluppo della green economy e la riduzione dei costi ambientali, attraverso il supporto agli investimenti per il risparmio energetico e per lo sviluppo e l'utilizzo delle energie rinnovabili;
- la riduzione dei rischi e la massimizzazione dei benefici sociali dello sviluppo, in funzione dell'attenzione a tematiche quali inclusione ed educazione, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non discriminazione e pari opportunità;
- la riduzione dei costi sociali degli squilibri economici, l'efficienza e la stabilità del sistema finanziario ed il contrasto dei comportamenti illegali.

Il Gruppo è impegnato nel sostegno allo sviluppo del sistema economico territoriale

Il Gruppo è impegnato nel sostegno allo sviluppo del sistema economico territoriale. Nell'ambito del perimetro del Gruppo, in particolare, tale impegno si concretizza, nella partecipazione detenuta in "Gepafin S.p.A.", società finanziaria con capitale misto pubblico - privato promossa dalla Regione Umbria per favorire la sinergia fra le banche operanti nel territorio regionale al fine di supportare le PMI nel reperimento delle risorse finanziarie, e nella partecipazione detenuta in "Sviluppo ComoNExT S.p.A.", iniziativa promossa dalla Camera di Commercio di Como per la valorizzazione del tessuto sociale, culturale e imprenditoriale comasco parte di un'ampia rete di imprese, associazioni, istituzioni, università e centri di ricerca che stimolano il flusso e il trasferimento di conoscenza e tecnologia per attività di sviluppo sostenibile.

Con particolare riferimento a quest'ultima partecipazione, si ricorda che nel corso del 2019, il Banco Desio, aveva organizzato, in collaborazione con l'Università Luigi Cattaneo LIUC di Castellanza, un master in NEXT INNOVATION per neolaureati, tenutosi in diverse prestigiose sedi, per la durata complessiva di 500 ore, con la finalità di formare risorse in grado di supportare l'imprenditoria nelle scelte strategiche in chiave di innovazione.

In considerazione del contesto socioeconomico colpito dalla pandemia sanitaria Covid-19, nel 2020 il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha deciso di indirizzare le attività di sponsorizzazione concentrandole principalmente su iniziative direttamente riferite all'emergenza sanitaria in corso.

Il principale intervento effettuato è stata la donazione a favore della ASST di Monza che gestisce gli ospedali di Desio e San Gerardo di Monza, un'iniziativa di raccolta fondi a scopo benefico, rendendo possibile il completamento dell'opera di ampliamento e adeguamento di 24 camere di terapia intensiva a favore di ASST Monza.

²⁷ Cfr. Il prospetto del "Valore economico creato e distribuito" contenuto nella sezione "Responsabilità Economica"

Le offerte raccolte tra dipendenti e componenti del Consiglio di Amministrazione, raddoppiate dal Banco, sono inoltre state destinate a ulteriori progetti legati alla lotta contro il Covid-19. In particolare, tramite un sondaggio rivolto a tutti i dipendenti, gli enti a cui si è deciso di devolvere l'ulteriore ricavato sono stati:

- la Croce Rossa Italiana, che ha provveduto all'acquisto di una barella di biocontenimento per l'allestimento di un'ambulanza e dispositivi di protezione individuale per gli operatori;
- l'Ospedale di Spoleto per l'acquisto di attrezzature per il reparto dialisi dedicato a pazienti Covid-19.

In continuità con gli anni precedenti, tra le iniziative promosse dalle comunità locali, il Gruppo ha contribuito anche quest'anno alla realizzazione del Festival di Spoleto (svoltosi nel 2020 in forma ridotta), conosciuto anche col nome di Festival dei Due Mondi o di Spoleto Festival, manifestazione internazionale di musica, arte, cultura e spettacolo che dal 1958 si svolge annualmente nella città di Spoleto.

Il Gruppo è da sempre attento a sostenere le numerose iniziative socio-culturali espressione delle comunità locali in cui è presente

Il Gruppo Banco Desio continua a sostenere e condividere i valori del progetto velistico "Idrogeno 22". L'attenzione al sociale coniugata alla passione per l'agonismo sportivo immerso nella natura ha portato il Banco Desio ad affiancare un team di velisti che destinano il 10% delle sponsorizzazioni ricevute in favore di iniziative di solidarietà, come nel caso della Flying Angels Foundation Onlus, associazione che si occupa del trasferimento aereo di bambini e adolescenti gravemente malati che necessitano di cure salvavita che non sono disponibili nei loro paesi di origine.

Infine, ma non da ultimo, ricordiamo le oblazioni, che il Gruppo non ha comunque fatto mancare, rivolte al supporto di progetti e iniziative valutate in termini di aiuto concreto. Tra queste si ricordano:

- AGLAIA Onlus di Spoleto, impegnata per alleviare la sofferenza dei pazienti terminali e mira a sviluppare una maggiore attenzione e conoscenza ai temi connessi con la non guaribilità e la sofferenza fisica avendo particolarmente a cuore gli aspetti emozionali, spirituali, psicologici e sociali del malato e dei suoi familiari. Sostegno per la ristrutturazione dell'Hospice La Torre sul Colle per i malati terminali;
- Fondazione Francesca Rava Italia di Milano, per il progetto in collaborazione con la società italiana di chirurgia pediatrica per la formazione di personale medico e di infermieri, con l'istituzione di una scuola di specialità in chirurgia pediatrica ad Haiti;
- Associazione Ricerca Alzheimer Lissone Onlus, nata nel 1992 per iniziativa di un gruppo di familiari di malati di Alzheimer. Nel corso degli anni l'associazione si è fatta conoscere sul territorio non solo della Brianza e della Lombardia ma anche sul territorio nazionale diventando un punto di riferimento per molti familiari e malati di Alzheimer. L'associazione collabora anche con i servizi sociali dei vari comuni, oltre ad avere contatti con strutture ospedaliere e centri di ricerca;
- Fondazione Brian Research Foundation Verona Onlus costituita nel 2010 da un gruppo di ricercatori, medici e filantropi e si prefigge di incentivare la ricerca biomedica sul sistema nervoso contribuendo allo sviluppo delle neuroscienze e, in particolare, della neurologia e neurochirurgia a Verona, coinvolgendo privati e istituzioni;
- Fondazione Prosolidar Onlus che è un Ente bilaterale costituito per iniziativa del Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà-Onlus, ente bilaterale esso stesso, dal quale ha ereditato il patrimonio culturale ed i principi fondativi;
- Fondazione Liberamente Onlus che si occupa di disagio scolastico come dislessia, discalculia, disortografia, disgrafia, ADHD, DSA, BES che rappresentano sempre un disagio scolastico.

Trasparenza fiscale

In considerazione della giurisdizione fiscale in cui opera, i principi che ispirano l'operatività del Gruppo Banco Desio nella gestione della variabile fiscale sono i seguenti:

- agire secondo i valori dell'onestà e dell'integrità, consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale del Paese;
- operare nel rispetto delle norme fiscali applicabili e interpretandole in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale, ponendosi nella condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder e di garantire positivi effetti reputazionali;
- mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale, assicurando a quest'ultima, la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali;
- considerare le imposte come un costo dell'attività d'impresa, che come tale deve essere gestito, nel rispetto del principio di legalità, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio sociale e di perseguire l'interesse primario della creazione di valore per gli stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i principi di condotta del Gruppo e ne garantisce l'applicazione, assumendosi in tal modo la responsabilità di guidare la diffusione di una cultura aziendale improntata ai valori di onestà e di integrità e al principio di legalità.

Al fine di prevenire il rischio di mancata conformità alle norme tributarie, il Gruppo Banco Desio ha adottato una "Policy di compliance fiscale", con l'obiettivo di garantire nel tempo un'uniforme gestione della fiscalità presso tutte le entità del Gruppo stesso.

La Policy persegue i seguenti obiettivi:

- garantire la corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute per legge ed esecuzione dei connessi adempimenti, assolvendo così l'obbligo verso la collettività di pagare le imposte dovute, permettendo, al tempo stesso, a beneficio dei propri stakeholder, di conseguire, nel rispetto della norma, i legittimi risparmi d'imposta;
- presidiare e contenere il rischio fiscale, inteso come rischio di incorrere nella violazione di norme di natura tributaria ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario.

In particolare, in considerazione dell'obiettivo di minimizzare il rischio fiscale, il Gruppo:

- non pone in essere operazioni che perseguono prevalentemente un vantaggio fiscale e non rispondono a logiche di business;
- non pone in essere operazioni artificiali e/o non connesse con il business, ma realizzate con lo scopo prevalente di ottenere vantaggi fiscali indebiti, in quanto in contrasto con le disposizioni dell'ordinamento tributario;
- non propone alla clientela prodotti e servizi che consentano di conseguire indebiti vantaggi fiscali non altrimenti ottenibili, prevedendo inoltre idonee forme di presidio per evitare il coinvolgimento in operazioni fiscalmente irregolari poste in essere dalla clientela.

Il Gruppo si è altresì dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG 231), aggiornato periodicamente a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto, tra i quali figurano i "reati tributari".

In particolare, la Funzione Compliance ha il compito di prevenire il rischio di non conformità fiscale, garantendo l'adeguatezza delle procedure e dei processi interni atti a prevenire/gestire il rischio fiscale e a minimizzare le conseguenze sanzionatorie e reputazionali conseguenti alla non corretta applicazione della normativa tributaria. Si precisa, altresì, che ai sensi del provvedimento di Banca d'Italia n. 285/2013, è individuato nell'Area Fiscalità il Presidio Specialistico di Compliance Fiscale con attribuzione di specifica attività di controllo di secondo livello.

Con la "Policy di compliance fiscale" il Gruppo intende garantire nel tempo un'uniforme gestione della strategia fiscale

Nell'ambito dei ruoli dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, si segnalano, inoltre:

- la nomina del responsabile del Presidio Specialistico di Compliance Fiscale;
- l'approvazione della Policy di Compliance fiscale di Gruppo;
- definizione e ricezione da parte della funzione Compliance dei flussi informativi volti ad assicurare la piena conoscenza e governabilità del rischio di non conformità fiscale;
- ricezione della relazione annuale della Funzione Compliance, che comprende la valutazione annuale del Responsabile del Presidio Specialistico Fiscale per le attività svolte in merito alle attività di Compliance fiscale assegnategli.

Come presidio Specialistico di Compliance fiscale, l'Area Fiscale svolge principalmente le seguenti attività:

- analizza la normativa di maggior impatto e invia alle funzioni competenti gli alert normativi in materia fiscale;
- garantisce la conformità della normativa interna alla normativa fiscale esterna e monitora gli interventi di adeguamento alle nuove disposizioni normative;
- verifica la conformità degli adempimenti relativi agli obblighi tributari e propone eventuali interventi correttivi in caso di non conformità operativa;
- richiede pareri alle Autorità Tributarie competenti in caso di situazioni complesse;
- fornisce il parere fiscale nell'ambito del processo di New Product Approval.

Il Presidio Specialistico di Compliance Fiscale svolge nel continuo i seguenti principali controlli specifici, anche avvalendosi della metodologia campionaria.

a) Per le operazioni effettuate dalle società del Gruppo verifica:

- le operazioni che potrebbero avere un fine prevalentemente elusivo;
- l'applicazione delle regole FATCA e CRS²⁸ per gli aspetti dichiarativi;
- le concessioni di credito che potrebbero essere finalizzate a far conseguire indebiti benefici fiscali al richiedente;
- le eventuali situazioni di abuso di diritto che possano esporre le società del Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali, di concerto con la funzione di Compliance;
- il corretto adempimento di tutti gli obblighi tributari di competenza dell'Area Fiscalità, secondo la normativa fiscale di riferimento;
- la dichiarazione dei redditi delle società del Gruppo al fine di verificare che sia veritiera e che sia supportata da idonea documentazione;
- l'effettiva esistenza delle operazioni sottostanti alle fatturazioni delle società del Gruppo;
- la tenuta conforme dei documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione a fini fiscali;
- il corretto versamento delle ritenute e dell'IVA per quanto riguarda gli importi ed i termini previsti;
- la correttezza delle compensazioni eventualmente eseguite.

b) Per le operazioni effettuate con la clientela verifica:

- la conformità e la coerenza rispetto la normativa fiscale;
- l'insussistenza di situazioni di abuso di diritto che possano esporre il Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali;
- eventuali operazioni per le quali vi sia il sospetto di elusione della normativa fiscale da parte del cliente.

28 Il FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) è un accordo sottoscritto da Italia e Stati Uniti che prevede lo scambio di informazioni finanziarie per contrastare l'evasione fiscale internazionale, in particolare quella relativa a cittadini e residenti statunitensi attraverso conti correnti detenuti presso le istituzioni finanziarie italiane e quella relativa a residenti italiani tramite conti correnti presso le istituzioni finanziarie statunitensi. Anche il CRS (Common Reporting Standard) e la Direttiva 2014/107/UE del Consiglio (DAC2) rientrano nell'ambito degli accordi per lo scambio automatico internazionale delle informazioni finanziarie, questa volta però riguardante i Paesi Ocse e dell'Unione Europea

Il Responsabile dell'Area Fiscalità, previa condivisione con il Responsabile della Direzione Amministrativa, relaziona il top management e gli Organi aziendali sulle questioni più rilevanti relative alla gestione della variabile fiscale e annessi rischi.

I ruoli e le responsabilità nel processo di gestione della fiscalità sono chiaramente attribuiti, con adeguato rispetto dei principi di separatezza e di escalation delle decisioni. Viene assicurato che l'Area Fiscalità sia dotata di risorse (umane, materiali, finanziarie) e di rilevanza organizzativa idonee a garantire lo svolgimento delle relative funzioni. Adeguate soluzioni tecnologiche massimizzano qualità e accuratezza dei dati che supportano la gestione della fiscalità e le relative dichiarazioni.

Rendicontazione Paese per Paese

Tutte le società del Gruppo Banco Desio sono residenti in Italia ed operano quindi nell'ambito dell'unica giurisdizione fiscale Italiana. Il gettito fiscale del Gruppo Banco Desio relativo al totale delle imposte sul reddito pagate (in base al criterio di cassa) nell'anno 2020 è pari a 6.340 migliaia di euro, invece negli anni precedenti tale gettito era stato pari a 924 migliaia di euro nel 2019 e a 1.902 migliaia di euro nel 2018. Le minori imposte pagate negli anni 2018 e 2019 sono principalmente dovute ai crediti per imposte correnti per acconti versati negli esercizi precedenti che sono stati utilizzati in compensazione ai versamenti dovuti.

Le informazioni riportate nella tabella seguente sono estratte (ove applicabile) dal Bilancio Consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2020 e sono state predisposte adottando le indicazioni fornite nel Provvedimento con Prot.275956 del 28 novembre 2017 dell'Agenzia delle Entrate "Modalità di presentazione della rendicontazione paese per paese".

Per il dettaglio delle società rientranti nel perimetro di consolidamento si rinvia a quanto già indicato in Nota metodologica e per le attività principali delle singole entità si rinvia al capitolo "Profilo del Gruppo".

Giurisdizione fiscale: Italia <i>Importi in migliaia di euro</i>	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Numero dei dipendenti	2.179	2.198	2.209
Ricavi ⁽¹⁾	469.281	474.317	468.276
Ricavi da operazioni infragruppo con altre Giurisdizioni fiscali	-	-	-
Utile/Perdita al lordo delle imposte ⁽²⁾	34.504	64.437	58.601
Attività materiali	222.483	226.305	176.342
Imposte sul reddito versate (criterio per cassa)	6.340	924	1.902
Imposte sul reddito correnti maturate ⁽²⁾	(1.612)	(15.994)	(9.806)

1 Il saldo dei Ricavi è valorizzato applicando le indicazioni di cui al Provvedimento Prot.275956/2017 dell'Agenzia delle Entrate, secondo cui "Per le banche e gli altri enti creditizi e finanziari si considerano Ricavi il valore del margine di intermediazione esposto in conto economico, incrementato della voce "Interessi passivi e oneri assimilati" e "Commissioni Passive". Il dato a livello consolidato è costituito dalla somma aggregata delle Voci di Conto Economico indicate delle singole Entità del Gruppo.

2 Il saldo dell'"Utile/Perdita al lordo delle imposte" e quello delle "Imposte sul reddito correnti maturate" è costituito dalla somma aggregata rispettivamente dei risultati ante imposte e delle imposte correnti delle singole Entità del Gruppo.

Si evidenzia che alla fine dell'esercizio 2020, così come alla fine dei 2 esercizi precedenti, le passività fiscali correnti sono pari a zero e differiscono pertanto dalle imposte sul reddito correnti maturate in quanto i crediti pregressi e gli acconti versati eccedono il debito d'imposta corrente.

— La riduzione dei nostri impatti diretti e indiretti sull'ambiente e sul clima è il punto centrale di un percorso di consapevolezza che coinvolge le nostre persone, a tutti i livelli



Responsabilità ambientale

Responsabilità ambientale

Il Gruppo Banco Desio, consapevole dei cambiamenti climatici che stanno investendo il nostro pianeta, è sensibile al tema della tutela dell'ambiente come risorsa per il benessere dell'umanità. I cambiamenti climatici, l'esaurimento delle risorse naturali, la disponibilità di acqua ed il degrado dell'aria e del suolo, sono alcuni dei possibili impatti negativi dell'attività umana sugli ecosistemi e sulla società. Siamo convinti che un'attenzione diversa, rispetto al passato, all'utilizzo delle energie e allo smaltimento delle materie di uso quotidiano ci porterebbe a meglio preservare un ambiente più naturale ed integro rispetto al degrado che ha dovuto subire nel tempo ad opera dell'uomo, oltre a promuovere modelli di consumo delle risorse più consapevoli e quindi la possibilità di poter anche contenere i costi operativi.

L'Europa, in particolar modo, si è prefissata di darsi degli obiettivi e delle scadenze che, per quanto ovvio, debbano riportare risultati controllati e misurati in modo certificato. La nostra nazione, attraverso l'emanazione di Decreti Ministeriali con il supporto tecnico di ENEA (es. D.lgs. 102/2014), si è prefissata di perseguire degli obiettivi, comuni anche alle altre nazioni europee, al fine di dare attuazione ad un programma che preveda degli investimenti mirati in ambito di efficientamento energetico che prevedono la verifica certificata dei risultati raggiunti.

In questo contesto, il Gruppo Banco Desio ha intrapreso nell'ultimo triennio in modo ancor più deciso un percorso mirato a sviluppare iniziative volte alla riduzione del consumo di materie prime, impegnandosi ad adottare un approccio precauzionale alle questioni ambientali rilevanti, con il duplice obiettivo di contenere, da un lato, i rischi connessi alle operazioni commerciali e, dall'altro, di potenziare le nuove opportunità di business che derivano dalla gestione della tematica, in tutte le aree strategiche di attività.

Con lo scopo di definire in modo più dettagliato criteri e modalità di attuazione dei suddetti obiettivi, la Capogruppo si è dotata di apposita "Policy Ambientale", approvata dal Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2020, con cui ribadisce il proprio impegno nell'orientare le proprie attività di business in modo da "soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni"²⁹ al fine di creare valore sostenibile per tutti i propri stakeholder. In particolare, la Policy definisce i principi chiave legati alla tutela ambientale e le modalità con cui il Gruppo Banco Desio intende gestire le proprie responsabilità ambientali dirette (applicando standard tecnologici, procedurali e comportamentali nello svolgimento delle proprie attività) e indirette (includendo gli aspetti ambientali nelle politiche creditizie e di investimento responsabile come anche nell'offerta di prodotti e servizi ai propri clienti), promuovendone la consapevolezza tra gli stakeholder.

Attraverso la Policy, il Gruppo Banco Desio intende contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dall'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030; per questo, come evidenziato nel paragrafo relativo al "Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio", si è provveduto a individuare gli indicatori di performance più significativi, a fissarne obiettivi di miglioramento realizzabili e a monitorare periodicamente i risultati conseguiti adottando soluzioni gestionali adeguate.

²⁹ World Commission on Environment and Development - WCED, 1987.

Al fine di agevolare un consumo consapevole dei principali materiali tra le quali si rilevano in particolare la carta e i toner, il Gruppo ha attuato le seguenti regole:

- il monitoraggio da remoto delle stampanti e la conseguente configurazione delle stesse in modalità fronte/retro (nelle filiali le multifunzione sono già settate con questa modalità);
- la dematerializzazione dei documenti attraverso l'uso di tablet allo sportello per apporre la "Firma Elettronica Avanzata" (F.E.A.);
- lo sviluppo e la diffusione di messaggi informativi alla clientela attraverso Monitor e/o apparecchiature digitali.

In particolare con lo sviluppo del servizio F.E.A., il Gruppo intende perseguire un obiettivo più ampio di:

- ottimizzazione del processo di conservazione, archiviazione e recupero dei documenti consentendo anche ai Clienti di usufruire di documenti in formato elettronico e non solo cartaceo;
- incremento del livello di sicurezza degli stessi documenti con riferimento ai rischi di furto di identità/contraffazione della firma e dai tentativi di frode.

Con riferimento, invece, all'utilizzo di risorse energetiche, il Gruppo è consapevole che gli strumenti d'ufficio e gli impianti sul posto di lavoro costituiscono i fattori di consumo più rilevanti per il dispendio di energia elettrica e l'uso di combustibili. In tale ambito il Gruppo si è dotato già da tempo di apposite "Disposizioni in materia di utilizzo delle risorse energetiche" in armonia con gli obiettivi di risparmio e di efficienza in grado di garantire nel tempo sia l'eliminazione degli sprechi e la salvaguardia delle risorse energetiche comuni, sia l'ottimizzazione dei costi interni. Ha dato avvio ad attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti relativi alla Sede della Capogruppo e delle proprie filiali, tecnologicamente superati e con rendimenti bassi. Tra le principali attività perseguite si segnalano:

- sostituzione dei corpi illuminanti con nuove lampade a LED supportate da un sistema di gestione di tipo Building Automation;
- associazione del controllo di presenza alla condizione di standby dei fan-coils, ossia ottimizzazione del clima in funzione della presenza delle persone attraverso una serie di "REGOLE" impostate, con cui è possibile ottimizzarne gli orari di accensione e spegnimento e dunque i tempi di funzionamento delle diverse apparecchiature in uso;
- trasformazione a LED delle insegne a seguito guasto (attività oramai collaudata e ripetibile nel tempo);
- ristrutturazione della filiale di Spoleto Via Nursina, locali resi altamente tecnologici con servizio di cassa automatica h24;
- rifacimento della centrale idrica della sede di Desio per adeguamento alla normativa vigente in tema di sicurezza antincendio;
- bonifica e smaltimento dei serbatoi di gasolio inutilizzati della sede di Desio;
- adeguamento del serbatoio di combustibile ad uso del Gruppo Elettrogeno 1 della sede di Desio (in caso di assenza di energia elettrica);
- posa di due colonnine elettriche presso la sede di Desio per le nuove automobili ibride ad uso della dirigenza.

Sotto il profilo della mobilità sostenibile, si segnala l'introduzione già dal 2019, di autovetture di marchi leader di mercato che garantiscano adeguati standard "green" integrate con tecnologie eco-friendly (tra cui, ad esempio, veicoli a motore ibrido o elettrico), per il rinnovo della flotta aziendale e delle auto di servizio con progressiva sostituzione delle auto con motori termici tecnologicamente obsoleti. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, in data 19 novembre 2020, ha conseguentemente approvato la nuova policy di Gruppo in tema di assegnazione e utilizzo delle autovetture aziendali. In base alle linee di indirizzo stabilite in tema di mobilità sostenibile, è stato adottato di un catalogo di auto in dotazione al Gruppo Banco Desio (in termini di marca, modello e allestimento) con l'introduzione di specifiche limitazioni anche con riferimento alle emissioni di CO₂, differenziate per fascia di assegnazione. Saranno da privilegiare i veicoli con motore ibrido o elettrico in considerazione, in particolare, di situazioni territoriali caratterizzate da zone a traffico limitato o frequenti limitazioni alla circolazione per i livelli di inquinamento dell'aria. Peraltro non è preclusa la

Il Gruppo si è dotato di apposite disposizioni per la salvaguardia delle risorse energetiche e l'eliminazione degli sprechi

Aggiornata la Policy di Gruppo in tema di assegnazione e utilizzo delle autovetture aziendali con specifiche limitazioni alle emissioni

possibilità di optare per veicoli con motore termico a benzina (per chilometraggio annuo atteso non eccedente 20.000 km), o diesel in considerazione delle diverse esigenze di utilizzo (es. lunghe percorrenze legate a comprovati motivi di servizio).

Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere soluzioni a minor impatto ambientale rispetto agli spostamenti casa lavoro e per affari, così come il maggior ricorso agli strumenti di comunicazione virtuale e politiche relative alla flessibilità lavorativa (es. smartworking). Con particolare riferimento a tale ultimo aspetto, come già segnalato nei precedenti paragrafi, l'attivazione dello smart working (per il personale di Sede e di Area) come misura di contrasto alla diffusione del Virus Covid-19, è stato reso possibile grazie al rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica. Sono stati attivati e privilegiati strumenti di videoconferenza (MS Teams) agli usuali mezzi di comunicazione. Tale soluzione continuerà ad apportare benefici in termini ambientali anche nel futuro.

Il Gruppo Banco Desio partecipa, nell'ambito del Consorzio ABI-Lab, al Gruppo di Lavoro ABI Energia; l'attività di supporto alle banche di ABI-Lab nel processo di acquisto di energia elettrica e gas si è esplicata attraverso l'invio ai fornitori di tali risorse energetiche della richiesta di offerta, per conto delle banche consorziate, nei momenti di mercato individuati come più favorevoli al fine di consentire alle banche stesse opportunità di risparmio sui costi di fornitura. Grazie al Supporto di ABI Energia, il Gruppo ha scelto il ricorso a fonti energetiche rinnovabili, raggiungendo così già dal 2018, il 100% di provenienza dell'energia elettrica acquistata da tali fonti.

Il Gruppo è un'organizzazione multi-sito, soggetto a specifiche normative in materia di energia e di efficienza energetica:

- Legge 10/1991 "Norme per l'attuazione del piano energetico nazionale in materia di uso razionale dell'energia, di risparmio energetico e di sviluppo delle fonti rinnovabili di energia" e relativo DPR. 412/93 "Regolamento recante le norme di progettazione, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia";
- D. Lgs. 102/2014 "Attuazione della direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica": Banco Desio ha già provveduto ad emettere ad ENEA nel dicembre 2015 l'audit energetico relativo alle aziende energivore e nel marzo 2016 una seconda analisi effettuata sui siti precedenti, al fine di mettere in risalto le politiche di risparmio energetico poste in essere.

A tal proposito si evidenzia che, nel corso del 2018, è stata istituita la figura dell'Energy Manager con conferimento di incarico alla società esterna Uno Eng Srl cui è stato attribuito il compito di:

- ottemperare alle normali attività energetiche a cui le aziende cosiddette energivore devono assolvere (tra cui il D. Lgs. 102/2014),
- monitorare e verificare i dati relativi ai consumi di natura energetica,
- contribuire alle attività di progettazione e/o ristrutturazione in ambito energetico.

A conferma del processo di contenimento dei consumi energetici, è stato adeguato il parco stampanti della rete commerciale e delle strutture centrali adottando devices moderni e con basso consumo energetico ed introducendo soluzioni tecnico/organizzative in grado di ridurre il consumo di carta. Per diminuire il numero delle pagine stampate, oltre alla revisione dei processi operativi, è necessaria la collaborazione di tutti con un atteggiamento più consapevole. Per contribuire e agevolare comportamenti più attenti, è stata realizzata una soluzione che consente di produrre la stampa solo a seguito di identificazione che avviene direttamente sulla stampante condivisa, tramite lettura del badge aziendale oppure con l'inserimento dei propri codici di accesso (User+Psw) ai sistemi;

Nel corso del 2020 inoltre, il Banco Desio ha provveduto all'adozione di un dress code di gruppo per contribuire alla riduzione dei consumi energetici per raffrescamento nel periodo estivo (in vigore dal 1 giugno al 30 settembre).

Si segnala inoltre, l'avvio di una sperimentazione con Nanohub, società italiana che opera nel campo delle nanotecnologie, per la valutazione di soluzioni di self-cleaning dell'aria indoor mediante un progetto pilota presso la filiale di Milano Via Foppa; tali test hanno evidenziato la riduzione della carica batteria negli ambienti fino al 79%. In un contesto socio-economico colpito dalla pandemia sanitaria, ciò ha comportato una riduzione del rischio di contaminazione dal virus Covid-19.

Il rispetto ambientale e lo sviluppo sostenibile sono aspetti cui il Gruppo sta dando attuazione, con sempre più attenzione a soluzioni di avanguardia in risposta alle sfide future.

In particolare, nel 2021 il Gruppo intende proseguire con l'impegno intrapreso per il raggiungimento della dematerializzazione della documentazione (contrattualistica e modulistica in genere), con lo studio di nuove soluzioni per gli ambienti di lavoro, favorendo spazi più aperti nella modalità del tipo open space per favorire meglio la circolazione e la turnazione delle persone e con la sostituzione dei corpi illuminanti con nuove lampade a LED supportate da un sistema di gestione di tipo Building Automation come per la sala auditorium/foyer della sede di Desio.

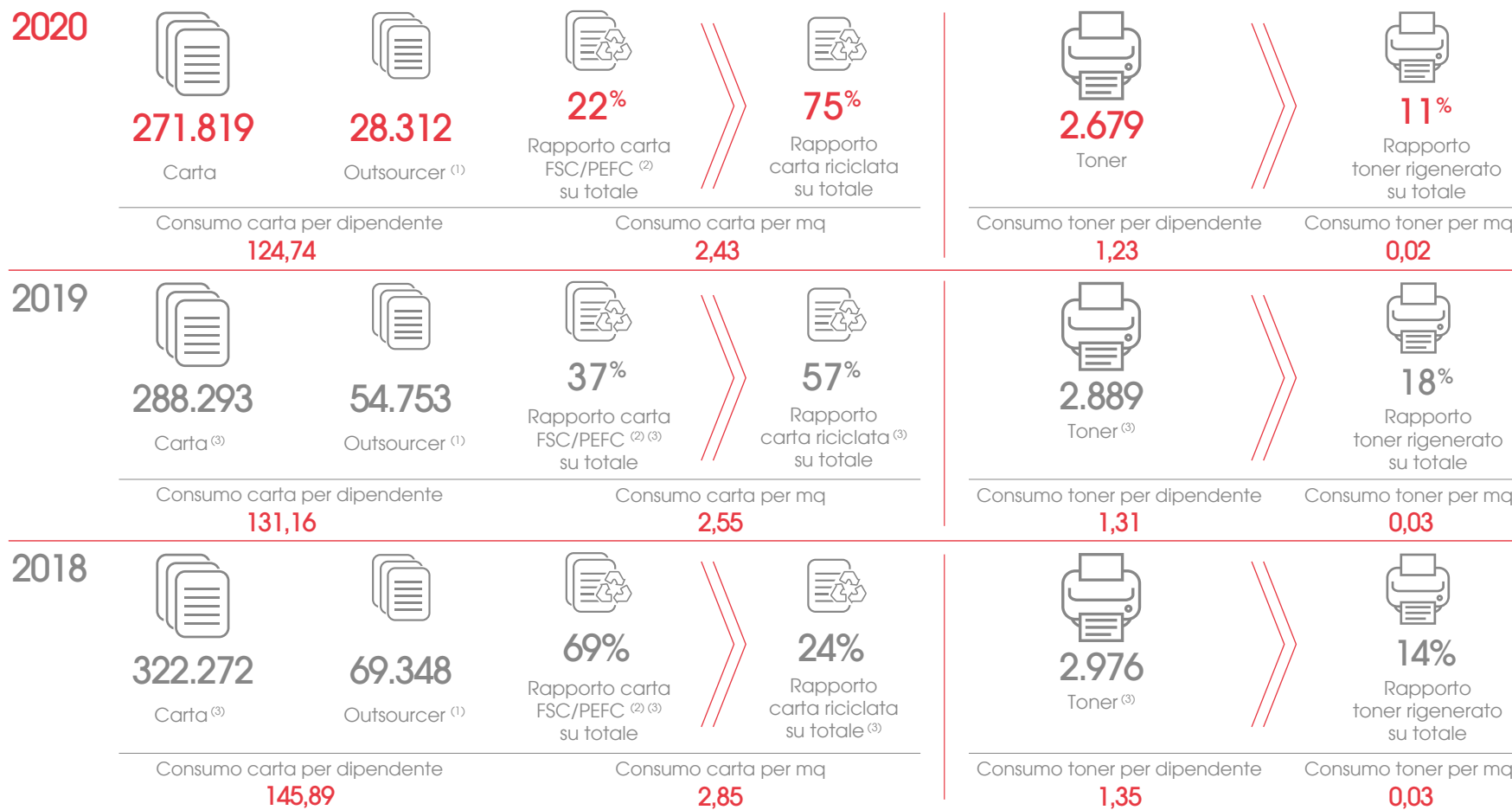
Sono inoltre in corso di valutazione opportunità legate al "Superbonus" previsto dal Decreto Rilancio per specifici interventi in taluni condomini dove sono presenti alcune filiali, in cui si è provveduto a incaricare professionisti del settore per i relativi studi di fattibilità (nella maggior parte delle ipotesi si tratta di cappotto termico che se in presenza di riscaldamento centralizzato potrà portare notevoli vantaggi in termini di minori consumi del Gruppo).

Nel Piano di sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di impatti ambientali diretti/indiretti. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

Le principali materie prime utilizzate dal Gruppo sono la carta e il toner per le stampe ad uso interno e per il materiale destinato alla clientela e agli altri Stakeholder.

Materie prime
(Dati espressi in Kg)



(1) Quantità di carta utilizzata da outsourcer esterni per la stampa e l'invio recapiti alla clientela.

(2) Carta con Certificazione Forest Stewardship Council (FSC)/Programme for Endorsement of Forest Certification schemes (PEFC) che garantisce che i materiali lignei e/o cartacei usati per la realizzazione dei prodotti provengono da foreste gestite in modo responsabile.

(3) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31/12/2019 e al 31/12/2018 relativo al consumo di carta, carta FSC, carta riciclata e toner utilizzati è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31/12/2019 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

Nel 2018 è iniziata la distribuzione graduale presso le filiali del Gruppo di prodotti economici "green", ossia carta riciclata e toner rigenerati.

Per quanto riguarda la tipologia di carta introdotta si tratta di carta riciclata al 100% ottenuta dalla lavorazione di carta da macero piuttosto che da cellulosa, utilizzando altresì i rifiuti prodotti post consumo di giornali e riviste sia in ambito domestico che di uffici. L'utilizzo di carta riciclata permette di ridurre il fenomeno della deforestazione e di riutilizzare i materiali destinati allo smaltimento.

L'andamento del 2020 conferma un ulteriore decremento del consumo di carta (-16.474 kg), in particolare per comunicazioni alla clientela (tramite outsourcer) e per stampati pubblicitari dovuto nel primo caso (-26.441 kg), al sempre più crescente utilizzo di modalità/soluzioni digitali per l'invio di comunicazioni e, nel secondo caso (-12.336 kg) alla stampa di locandine e materiale pubblicitario atti a promuovere significativi eventi o campagne promozionali che hanno caratterizzato il 2019 e non anche il 2020.









L'andamento dei consumi di risme per stampa subisce un incremento (+8.954 kg) dovuto principalmente alle ricontrattualizzazioni e all'aumento delle pratiche di rinnovo dei finanziamenti a seguito emanazione dei c.d. "Decreto Liquidità" e "Decreto Cura Italia".

Anche per questo il Gruppo intende proseguire con decisione nel percorso intrapreso di progressiva semplificazione e dematerializzazione della contrattualistica così come nella revisione dei processi di print management con la razionalizzazione del parco stampanti e l'introduzione della stampa tramite autenticazione, anche per meglio tutelare la riservatezza e la sicurezza delle informazioni, evitando il fenomeno delle stampe abbandonate.

Un ulteriore incremento nei consumi di carta (+12.137 kg) è riconducibile agli approvvigionamenti ad hoc che si sono resi necessari in relazione al Covid-19 (carta mani, ecc.) che, auspicabilmente, non dovrebbero riproporsi in futuro in dimensioni analoghe.

Si segnala, inoltre, tra le iniziative finalizzate ad un'ulteriore riduzione del consumo di carta per i prossimi anni, quella di procedere alla pubblicazione nel solo formato digitale dei bilanci finanziari del Gruppo e del Bilancio di sostenibilità anziché stampare in formato cartaceo i suddetti documenti.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Combustibili	Unità di misura	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
 Riscaldamento	GJ	19.580	18.651	20.234
di cui:				
 Gas Naturale	GJ	19.580	18.651	20.234
	mc	571.038	543.913	590.258
 Teleriscaldamento	GJ	4.376	4.141	4.653
	Kwh	1.215.634	1.150.287	1.292.561
Totale Riscaldamento e Teleriscaldamento	GJ	23.956	22.792	24.887
	Kwh	1.786.672	1.694.200	1.882.819
Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per dipendente	GJ	10,994	10,369	11,266
Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per mq	GJ	0,214	0,202	0,220
 Energia elettrica	GJ	37.600	40.372	45.342
	Kwh	10.444.569	11.214.336	12.594.883
di cui:				
 da fonti rinnovabili	GJ	37.600	40.372	45.342
	Kwh	10.444.569	11.214.336	12.594.883
	% del totale ⁽¹⁾	100%	100%	100%
Consumo energetico da energia elettrica per dipendente	GJ	17,256	18,367	20,526
Consumo energetico da energia elettrica per mq	GJ	0,34	0,36	0,40
 Carburante flotta auto aziendale	GJ	4.334	5.759	6.432
di cui:				
 Benzina	GJ	1.358	964	474
	Litri	42.843	30.422	14.966
 Gasolio	GJ	2.976	4.795	5.958
	Litri	82.827	133.441	165.801
Consumo energetico da flotta aziendale per dipendente	GJ	1,989	2,620	2,912
Consumo energetico da flotta aziendale per mq	GJ	0,039	0,051	0,057
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	GJ	65.890	68.923	76.661

(1) La percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili si è innalzata dal 2018 al 100% sul totale dell'energia elettrica utilizzata dal Gruppo come precisato nel paragrafo "Responsabilità ambientale".

Per la quantificazione dei consumi di gas condominiale di alcuni siti del Gruppo sono state effettuate delle stime come ripartizione del consumo totale del condominio rispetto ai millesimi di superficie attribuibili alle sedi di riferimento; per la quantificazione dei consumi di gas naturale relativi al mese di dicembre 2020, sono state effettuate delle stime fondate sul consumo per la medesima fonte di energia del rispettivo mese dell'anno precedente.

Il consumo totale di energia all'interno del Gruppo subisce un complessivo decremento rispetto i due periodi di riferimento, beneficiando dell'effetto (i) del consolidamento di specifiche iniziative di efficientamento energetico poste in essere presso la Capogruppo (iniziate già nel 2018) e concretizzatesi nella sostituzione di impianti ormai obsoleti ed energivori con soluzioni tecnologicamente avanzate e a basso consumo energetico e (ii) delle misure attuate per il contenimento dell'emergenza sanitaria Covid-19, tra cui lo smart-working e la sospensione delle trasferte, ponendo le basi per una riduzione dei consumi duratura nel tempo.

Con riferimento al riscaldamento e teleriscaldamento, si segnala un incremento del consumo del Gruppo, legato al rispetto delle "Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2" emanate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), che hanno richiesto di garantire degli standard minimi di accensione degli impianti indipendentemente dalla numerosità dei dipendenti presenti sul luogo di lavoro, richiedendo inoltre, in caso di presenza di risorse, un'accensione continuativa anche nelle ore notturne per garantire il ricambio d'aria e ridurre il rischio di propagazione del contagio del virus.

Con riferimento al consumo di energia elettrica, si segnala che il beneficio in termini di minor consumo non è stato proporzionale alla minor presenza del personale in sede/rete in quanto, la modalità del lavoro agile, per la maggior parte dei colleghi tramite collegamento VPN, ha portato all'accensione delle postazioni di lavoro h24 per tutti i giorni della settimana compresi i festivi.

In relazione della flotta auto aziendale si evince un trend complessivamente in riduzione. Sotto il profilo della mobilità sostenibile, infatti, si segnala l'impegno del Gruppo a introdurre autovetture di marchi leader di mercato che garantiscano adeguati standard "green" integrate con tecnologie eco-friendly (tra cui, ad esempio, veicoli a motore ibrido o elettrico), per il rinnovo della flotta aziendale e delle auto di servizio con progressiva sostituzione delle auto con motori termici tecnologicamente obsoleti, da cui è derivato l'aggiornamento della policy di Gruppo per l'assegnazione e l'utilizzo delle autovetture aziendali, richiamato nel precedente paragrafo "Responsabilità ambientale".

ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Consumi di energia <i>Dati espressi in GJ</i>		31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
 Viaggi di lavoro		2.819	7.524	7.597
di cui:				
 Auto personale		2.615	6.827	6.880
 Treno		184	598	599
 Aereo		20	99	118
Totale		2.819	7.524	7.597
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per dipendente		1,29	3,42	3,44
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per mq		0,03	0,07	0,07

Il consumo di energia al di fuori dell'organizzazione subisce un complessivo decremento rispetto i due periodi di riferimento, a seguito delle misure attuate per il contenimento dell'emergenza sanitaria Covid-19 che hanno limitato gli spostamenti ai soli viaggi di lavoro strettamente necessari.

Intensità energetica

L'intensità energetica non comprende i consumi energetici al di fuori dell'organizzazione (indicatore 302-2) ed è stata calcolata, dividendo il consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (indicatore 302-1) per il numero di dipendenti del Gruppo alla data di riferimento di fine esercizio e per i mq netti occupati dal Gruppo, calcolati ponderando il periodo di riferimento di eventuali casi di apertura/chiusura di un sito in corso d'anno.

<i>Dati espressi in GJ</i>		31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
 Consumo totale di energia		65.890	68.923	76.661
 Intensità energetica per dipendente		30,24	31,36	34,70
 Intensità energetica per mq ⁽¹⁾		0,59	0,61	0,68

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31/12/2019 e al 31/12/2018 relativo all'intensità energetica per mq, è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31/12/2019 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

In materia di riduzione del consumo di energia, già da tempo il Gruppo ha intrapreso, con sempre maggiore impegno, iniziative volte alla razionalizzazione dei consumi di risorse anche attraverso le attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti tecnologicamente superati e con bassi rendimenti relativi alla Sede della Capogruppo e alla rete di filiali, puntando al contempo all'ottimizzazione delle risorse.

Risale al 2008 la scelta fatta per la sede del Banco di Desio di abbandonare il sistema di riscaldamento di tipo tradizionale a caldaia adottando la soluzione del teleriscaldamento, sistema di produzione centralizzata di calore che viene distribuito direttamente alle utenze mediante una rete di doppie tubazioni e scambiatore termico che trasferisce il calore prelevato dalla rete agli ambienti da riscaldare. Il protocollo di Kyoto indica il teleriscaldamento tra gli strumenti più efficaci per la riduzione delle emissioni di anidride carbonica; si tratta infatti di un sistema sicuro, pulito, efficace ed economico che, oltre ad azzerare le emissioni in prossimità degli ambienti in cui si vive e si lavora, riduce gli oneri di gestione e manutenzione rispetto agli impianti termici tradizionali.

Sono state poi consolidate, sempre con riferimento al comparto energetico, attività di monitoraggio e valutazione per la costante revisione delle fonti energetiche, interventi per la sostituzione degli impianti tempo per tempo in servizio particolarmente energivori con soluzioni tecnologicamente avanzate e a basso consumo energetico della sede direzionale di Desio, tra cui si ricorda il progetto di sostituzione dei corpi illuminanti con nuove lampade a LED supportate da un sistema di gestione di tipo Building Automation, che proseguirà anche nel corso del 2021.

La medesima attenzione si è quindi progressivamente spostata sulla rete delle filiali in considerazione della situazione eterogenea degli impianti per caratteristiche tecniche e prestazioni. È stata pertanto svolta, in tempi più recenti, un'apposita ricerca finalizzata ad individuare le più innovative soluzioni ad oggi disponibili per l'efficientamento energetico, in grado di interfacciarsi in maniera semplice con gli impianti attuali, agendo sugli stessi per l'ottimizzazione dei relativi consumi, fermo restando l'impegno di intervenire massivamente laddove il livello di obsolescenza fosse tale da comportare la necessità di una revisione/sostituzione degli impianti stessi.

Queste tecnologie di controllo remoto consentiranno nel tempo di avere misurazioni dei consumi energetici in tempo reale per intercettare situazioni di anomalia e necessità di intervento manutentivo, con una maggiore tempestività nella soluzione di possibili situazioni/fonti di spreco energetico con conseguenti risparmi economici che potranno finanziare analoghi investimenti volti a perseguire ulteriori riduzioni dei consumi di risorse.

Nel Piano di sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di riduzione dei consumi di energia. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2020, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Emissioni di gas ad effetto serra






Le informazioni richieste dallo standard GRI sulle emissioni di gas ad effetto serra si basano sui requisiti del GHG Protocol³⁰ che contiene una classificazione delle emissioni distinte in "Scope 1", "Scope 2" e "Scope 3" in base ai seguenti parametri:

- Scope 1 – Il relativo indicatore considera le emissioni derivanti dalla combustione diretta di combustibili fossili, acquistati per il riscaldamento, per la produzione di energia elettrica e termica, per il rifornimento di veicoli di trasporto; le fonti delle emissioni classificate come Scope 1 sono generalmente possedute e controllate direttamente dal Gruppo.
- Scope 2 – Il relativo indicatore considera le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e consumata per le apparecchiature elettriche e l'illuminazione all'interno degli edifici; il Gruppo è indirettamente responsabile per le emissioni generate dal fornitore per la produzione dell'energia elettrica richiesta.
- Scope 3 – Il relativo indicatore considera le emissioni diverse dalle emissioni indirette di GHG da consumo energetico, che sono conseguenza delle attività del Gruppo, ma che scaturiscono da sorgenti di gas ad effetto serra non di proprietà o controllate da altri soggetti, quali le emissioni connesse ai viaggi di lavoro e dalla mobilità dei dipendenti.

30 The Greenhouse Gas Protocol "A Corporate Accounting and Reporting Standard" – World Business Council for Sustainable Development e World Resources Institute - www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)



Gli indicatori che seguono sono espressi in tonnellate di anidride carbonica (CO₂) e tonnellate di CO₂ equivalenti, ove tale misura esprime anche la quantità, in aggiunta all'anidride carbonica, degli altri gas effetto serra riportati nel protocollo di Kyoto e nel GHG protocol, ossia Metano (CH₄) e ossido di diazoto (N₂O) ed è ottenuta con una formula di calcolo definita nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - dicembre 2020".

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Riscaldamento	1.126	1.133	1.075	1.081	1.168	1.174
 Gas Naturale	1.126	1.133	1.075	1.081	1.168	1.174
Emissioni dirette da riscaldamento per dipendente	0,52	0,52	0,49	0,49	0,53	0,53
Emissioni dirette da riscaldamento per mq	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
 Carburante flotta auto aziendale	319	321	424	427	474	478
di cui:						
 Benzina	100	100	71	71	35	35
 Gasolio	219	221	353	356	439	443
Emissioni da carburante della flotta aziendale per dipendente	0,15	0,15	0,19	0,19	0,21	0,22
Totale Emissioni	1.445	1.454	1.499	1.508	1.641	1.652



EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)

Il presente indicatore prevede la rendicontazione delle emissioni Scope 2 mediante due metodologie:

- Location-based che considera il contributo dei fattori di emissione medi della rete di distribuzione nazionale utilizzata dal Gruppo per i propri consumi di energia elettrica, attribuendo lo stesso peso sia alle emissioni relative a energia elettrica da fonti rinnovabili che a quelle da fonti non rinnovabili:





Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata	3.097	3.112	3.544	3.560	4.043	4.063
di cui:						
 da fonti rinnovabili	3.097	3.112	3.544	3.560	4.043	4.063
Totale Emissioni	3.097	3.112	3.544	3.560	4.043	4.063
Intensità emissiva per dipendente	1,42	1,43	1,61	1,62	1,83	1,84
Intensità emissiva per mq	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04

- Market-based che considera il contributo positivo nel conteggio delle emissioni di alcune forme contrattuali scelte dal Gruppo, come ad esempio l'acquisto certificato di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili tramite Certificati di Garanzia di Origine, che abbattano il relativo fattore di emissione a zero. Tale contributo positivo si concretizza nel risultato delle emissioni da energia elettrica calcolate dal 2018 pari di conseguenza a zero (in ragione della provenienza del 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili).

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata	0	0	0	0	0	0
di cui:						
 da fonti rinnovabili	0	0	0	0	0	0
Totale Emissioni	0	0	0	0	0	0




Si precisa, inoltre, che per il calcolo delle emissioni indirette (di cui allo Scope 2) non sono state conteggiate quelle relative al Teleriscaldamento, in quanto l'energia termica utilizzata deriva dall'impianto di termovalorizzazione situato in via Gaetana Agnesi a Desio che trasforma i rifiuti dapprima in energia termica (vapore) e poi in energia elettrica. Il calore residuo di questo procedimento viene ulteriormente recuperato da una centrale termica connessa al termovalorizzatore di Desio, che raccoglie l'acqua calda prodotta e, attraverso un impianto di pompaggio, la avvia a una rete di condotte diffuse sul territorio.

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Viaggi di lavoro	202	194	540	507	545	511
di cui:						
 Auto personale	192	194	502	507	506	511
 Treno	9	n.d.	31	n.d.	31	n.d.
 Aereo	1	n.d.	7	n.d.	8	n.d.
Totale Emissioni	202	194	540	507	545	511
Emissioni da viaggi di lavoro per dipendente	0,09	0,09	0,25	0,23	0,25	0,23
Emissioni da viaggi di lavoro per mq	0,002	0,002	0,005	0,004	0,005	0,005

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG

L'intensità emissiva comprende le emissioni di Scope 1 (indicatore 305-1), le emissioni di Scope 2 (indicatore 305-2) e non comprende le emissioni di Scope 3 (indicatore 305-3). Tali emissioni totali rientranti nel calcolo vengono divisi per il numero di dipendenti del Gruppo alla fine della data di riferimento e per i mq netti occupati dal Gruppo calcolati, ponderando il periodo di riferimento di eventuali casi di apertura/chiusura di un sito in corso d'anno.

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2	4.542	4.566	5.402	5.069	5.684	5.715
 Intensità emissiva per dipendente	2,08	2,10	2,29	2,31	2,57	2,59
 Intensità emissiva per mq ⁽¹⁾	0,04	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31/12/2019 e al 31/12/2018 relativo all'intensità energetica per mq, è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31/12/2019 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

Le emissioni rappresentate in tabella sono quelle calcolate secondo il metodo Location Based.

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO

I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e non si è in grado di rilevarne le quantità e il metodo di smaltimento.

Sono invece considerati "speciali" e per questo gestiti diversamente i seguenti rifiuti:

- carta e imballaggi in carta e cartone: presso le filiali sono raccolti e conferiti alle società Step e MISa Ecotrasporti Srl per il successivo riciclo, ovvero immissione nel circuito distributivo tramite Consorzio Comieco o cartiere nazionali ed estere; con riferimento alla sede della Capogruppo e della controllata Fides vengono conferiti al sistema di raccolta rifiuti dei rispettivi comuni di Desio e di Roma che trasformano tali rifiuti in "combustibile derivato dai rifiuti" (il cosiddetto CDR) destinato al recupero energetico in impianti di termovalorizzazione;
- apparecchiature elettroniche dismesse: vengono conferite ad aziende locali autorizzate al recupero di tali tipologie di rifiuti;
- cartucce Toner esaurite: periodicamente conferite secondo le normative vigenti e ritirate da ditte terze incaricate ed autorizzate.

Alla voce "Altri rifiuti" della tabella si fornisce evidenza dei quantitativi di materiali ingombranti destinati allo smaltimento.

Rifiuti differenziati

Dati espressi in Ton

31.12.2020 (Dati in Ton)

Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo



Rifiuti destinati allo smaltimento

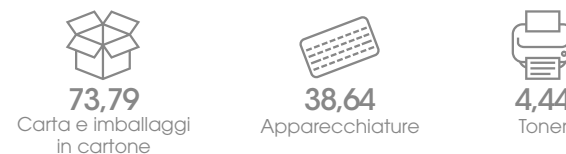


Totale 109,21



31.12.2019 (Dati in Ton)

Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo



Rifiuti destinati allo smaltimento

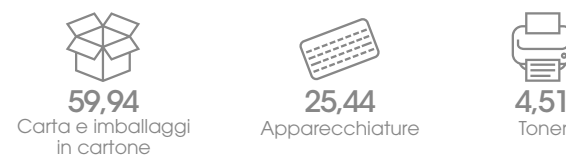


Totale 130,38



31.12.2018 (Dati in Ton)

Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo



Rifiuti destinati allo smaltimento



Totale 121,34



Il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone relativo all'anno 2020 include il consuntivo comunicato dal servizio di raccolta effettuato presso le filiali del Gruppo. Relativamente alla sede della Capogruppo, a seguito affidamento, dal 1 gennaio 2020, dello smaltimento al servizio pubblico comunale, che non rilascia formulari relativi al quantitativo smaltito, il dato è stato stimato rapportando il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone smaltito pro capite da ciascun dipendente di rete, al numero di dipendenti di sede.

Per la controllata Fides il dato del 2020, così come per i due periodi precedenti, è stato stimato applicando alla quantità di materia prima "carta" utilizzata dalla società (di cui all'indicatore GRI 301-1) un coefficiente di smaltimento pro-capite ponderato per il numero di dipendenti.

La voce relative alle apparecchiature destinate al riciclo/riutilizzo dei materiali è da ricondursi al processo di sostituzione di ATM obsoleti, iniziato nel 2018.

Relativamente allo smaltimento dei rifiuti "Covid-19" sono stati individuati appositi cestini all'interno della sede e delle filiali del Gruppo e sono state inviate specifiche indicazioni circa la modalità di smaltimento degli stessi a tutto il personale del Gruppo.

Nessuno dei rifiuti prodotti dal Gruppo è classificabile come Rifiuto Speciale Pericoloso.










Appendix

Appendix







Fattori di conversione

Ai fini della determinazione dei valori rendicontati nel precedente paragrafo "Responsabilità ambientale", sono stati utilizzati per l'anno 2020 i fattori di conversione indicati nelle tabelle seguenti secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - dicembre 2020" di ABI. Si riportano altresì i fattori di conversione utilizzati per i precedenti esercizi 2019 e 2018, secondo le formule definite dalle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale" tempo per tempo vigenti.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2020	Coefficienti 2019	Coefficienti 2018
 Riscaldamento					
 Gas Naturale	Linee Guida ABI	GJ/mc	0,03429	0,03429	0,03428
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,88	42,88	42,88
 Teleriscaldamento	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Energia Elettrica	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Carburante flotta auto aziendali					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78
 GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,13	46,13

ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2020	Coefficienti 2019	Coefficienti 2018
 Auto personale					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Diesel	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78
 GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,13	46,13
 Treno	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Kg	0,0191	0,0191	0,0191
 Aereo	Linee Guida ABI/ICAO (International Civil Aviation Organization)	Kg CO ₂ /GJ	71,5	71,5	71,5

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

Fattori di Emissioni	Fonte	2020					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,972	Kg/mc	0,00008572	Kg/mc	0,00003429
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,155	Kg/ton	0,3002	Kg/ton	0,085760
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,68750	Kg/ton	0,0463
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,02983	Kg/ton	0,1146
GPL	Linee Guida ABI	ton/ton	3,026	Kg/ton	0,41060	Kg/ton	0,04791

Fattori di Emissioni	Fonte	2019					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,976	Kg/mc	0,00008574	Kg/mc	0,00003429
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,155	Kg/ton	0,3002	Kg/ton	0,08580
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,7175	Kg/ton	0,04790
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,04990	Kg/ton	0,1085
GPL	Linee Guida ABI	ton/ton	3,026	Kg/ton	0,3868	Kg/ton	0,04590

Fattori di Emissioni	Fonte	2018					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,978	Kg/mc	0,00008571	Kg/mc	0,00003428
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,155	Kg/ton	0,3002	Kg/ton	0,08576
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,7048	Kg/ton	0,04742
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,06238	Kg/ton	0,1077
GPL	Linee Guida ABI	ton/ton	3,026	Kg/ton	0,3841	Kg/ton	0,04198

EMMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)





Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2020			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	297	-	0,0175	0,004
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	483	487	-	-

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2019			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	316	-	0,0176	0,004
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	483	487	-	-

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2018			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	321	-	0,0181	0,004
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	477	480	-	-

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)

Si precisa che con riferimento ai viaggi di lavoro in treno e aereo, le relative emissioni di CO₂ vengono riportate come da evidenze delle due fonti Ecopassenger e ICAO (calcolate con proprie metodologie).

Fattori di Emissioni	Fonte	2020			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
 Benzina	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	162.643	0,02288	0,00223
 Benzina ibrida	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	96.863	0,01740	0,00162
 Diesel	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	170.725	0,00028	0,00638
 GPL	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	157.702	0,01705	0,00278

Fattori di Emissioni	Fonte	2019			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	169,941	0,02364	0,00240
Benzina ibrida	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	98,335	0,01772	0,00166
Diesel	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	175,244	0,00031	0,00652
GPL	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	180,392	0,01857	0,00282

Fattori di Emissioni	Fonte	2018			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	183,915	0,02399	0,00252
Benzina ibrida	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	130,837	0,01766	0,00165
Diesel	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	171,567	0,00037	0,00665
GPL	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	182,723	0,02315	0,00253



GRI

Content Index

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	15
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	66 - 67
102-3	Luogo della sede principale	15
102-4	Luogo delle attività	15
102-5	Proprietà e forma giuridica	15 - 16
102-6	Mercati serviti	16 - 17
102-7	Dimensione dell'organizzazione	4 - 6
102-8	Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori	91
102-9	Catena di fornitura	115 - 118
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	13
102-11	Principio di precauzione	32 - 34
102-12	Iniziative esterne	17 - 18
102-13	Adesione ad associazioni	18 - 19
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	9 - 10
102-15	Principali impatti, rischi ed opportunità	32 - 34
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	26; 52
102-17	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche	53
Governance		
102-18	Struttura della governance	23 - 24
102-19	Delega dell'autorità	26
102-22	Composizione del massimo Organo di governo e relativi Comitati	24 - 26
102-23	Presidente del massimo organo di governo	26
102-24	Nomina e selezione del massimo Organo di governo	26

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Governance (segue)		
102-25	Conflitti di interesse	52 - 53
102-26	Ruolo del massimo Organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie	26
102-27	Conoscenza collettiva del massimo Organo di Governo	26
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	27 - 29
102-32	Ruolo del massimo Organo di governo nel reporting di sostenibilità	28 - 29
102-33	Comunicazione delle criticità	29 - 31
102-34	Natura e numero delle criticità	29 - 31
102-35	Politiche retributive	26 - 27
102-36	Processo per determinare la retribuzione	26 - 27
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione	26 - 27
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	42 - 43
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	91
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	42 - 43
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	44 - 46
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	44 - 46
Pratiche di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel Bilancio Consolidato	13
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetri dei temi	44 - 45; 50
102-47	Elenco dei temi materiali	44 - 46
102-48	Revisione delle informazioni	13
102-49	Modifiche nella rendicontazione	13
102-50	Periodo di rendicontazione	13
102-51	Data del report più recente	13
102-52	Periodicità della rendicontazione	13
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	13

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Pratiche di rendicontazione (segue)		
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	12
102-55	Indice dei contenuti GRI	148 - 155
102-56	Assurance esterna	158 - 159
Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
201-Performance economica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	61 - 62
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	61 - 62
201-1	Valore economico direttamente generato e redistribuito	61 - 63
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	63
202-Presenza sul mercato (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	74; 90; 93 - 95
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	74; 90; 93 - 95
202-1	Rapporto tra salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	95
202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	93
203-Impatti economici indiretti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	74; 115 - 118
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	74; 115 - 118
203-2	Impatti economici indiretti significativi	119
204-Pratiche di approvvigionamento (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	115 - 118

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
204-Pratiche di approvvigionamento (2016) (segue)		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	115 - 118
204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	118
205-Anticorruzione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	52 - 58
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	52 - 58
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	56 - 59
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	59
206-Comportamento anticoncorrenziale (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	56 - 59
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	56 - 59
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	53
207-Imposte (2019)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	121 - 123
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	121 - 123
207-1	Approccio alla fiscalità	121 - 123
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	121 - 123
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	121 - 123
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	123
301-Materiali (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	125 - 130
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	125 - 130

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
301-Materiali (2016) (segue)		
301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	129 - 130
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	129 - 130
302-Energia (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	125 - 128; 131 - 134
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	125 - 128; 131 - 134
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	131 - 132; 142
302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	133; 143
302-3	Intensità energetica	133 - 134
305-Emissioni (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	135 - 139
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	135 - 139
305-1	Emissioni dirette di GHG (scope 1)	136; 144
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (scope 2)	137 - 138; 145
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (scope 3)	138; 146
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	139
306-Scarichi idrici e rifiuti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	139 - 140
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	139 - 140
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	139 - 140
401- Occupazione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	89 - 90; 96; 101 - 106
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	89 - 90; 96; 101 - 106

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
401- Occupazione (2016) (segue)		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	92 - 93
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o a contratto a tempo determinato	105
401-3	Congedo parentale	106
402-Relazioni tra lavoratori e management (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	106
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	106
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	106
403-Salute e sicurezza sul lavoro (2018)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	107 - 113
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	107 - 113
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	107 - 109
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	109 - 110
403-3	Servizi di medicina del lavoro	110 - 111
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	111
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	111
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	111 - 112
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	112
403-9	Infortuni sul lavoro	112 - 113
404-Formazione e istruzione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	97 - 100
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	97 - 100
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	97 - 99

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
404-Formazione e istruzione (2016) (segue)		
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	99
404-3	Percentuale dei dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance e dello sviluppo professionale	99 - 100
405-Diversità e pari opportunità (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	24 - 26; 90; 93 - 95
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	24 - 26; 90; 93 - 95
405-1	Diversità nell'Organo di governo e nei dipendenti	24 - 26; 93 - 94
405-2	Rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini	94 - 95
406-Non discriminazione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	93 - 95
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	93 - 95
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	95
412-Valutazione rispetto ai diritti umani (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	54 - 56
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	54 - 56
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	54 - 56
417-Marketing ed etichettatura (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	68 - 70
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	68 - 70
417-1	Requisiti in materia di Informazione ed etichettatura dei prodotti e servizi	69 - 70
417-2	Episodi di non conformità in materia di Informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	70
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	70

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
418-Privacy dei clienti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	72 - 73
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	72 - 73
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	72 - 73
419-Compliance socio-economica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	52 - 57
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	52 - 57
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	53
Governare e gestione dei rischi d'impresa		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	32 - 34
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	32 - 34
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	76 - 87
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	76 - 87
Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	119 - 120
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	119 - 120
GRI Sector Disclosures-Financial Services (2013)		
FS 6	Percentuale del portafoglio per linea di business e per settore	16 - 17

Per informazioni sul bilancio di sostenibilità è possibile far riferimento a:

Area Bilancio e Sostenibilità	Investor Relator	Area Affari Societari
tel. 0362/613.1 CSR@bancodesio.it	Giorgio Federico Rossin cell. 335/7764435 g.rossin@bancodesio.it	tel. 0362/613.214 segreteria@bancodesio.it

Attestazione della Società di revisione

Attestazione della Società di revisione

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio "International Standard on Assurance Engagements 3000 Revised – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" - ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A..

La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", inclusa nel presente documento.

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia
Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO
AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB
ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. (la "Banca") e.sue controllate (di seguito "Gruppo Banco di Desio e della Brianza" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposte ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle imprese di Milano Monza Brianza Ltd n. 0304950160 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA/IT 0304950160

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL, denominata anche "Deloitte Global" non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Banca responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Banco di Desio e della Brianza;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Deloitte.

3

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e con il personale di Fides S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e Fides S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Banco di Desio e della Brianza relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards*.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Marco De Ponti
Socio

Milano, 10 marzo 2021



Banco di Desio e della Brianza S.p.A.
Via Rovagnati, 1- 20832 Desio (MB)
www.bancodesio.it