

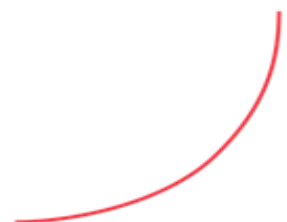


Dichiarazione consolidata di carattere non
finanziario in conformità al D.Lgs. 254/2016

— Bilancio di sostenibilità 2018 —

Gruppo  Banco Desio

Gruppo Banco Desio 110 anni
1909  2019





Indice

Lettera agli stakeholder	3
Highlights	4
Nota metodologica	8
Profilo del Gruppo	11
Governance	16
Governato	16
Gestione dei rischi d'impresa.....	25
La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio	29
Piano di sviluppo della sostenibilità e i Sustainable Development Goals (SDGs).....	29
Coinvolgimento degli Stakeholder	34
L'Analisi di Materialità.....	35
Etica e integrità	40
Integrità e rigore nella condotta aziendale.....	40
Il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01	41
Responsabilità Economica	44
Tutela della solidità e redditività.....	44
Responsabilità verso i clienti	47
Tutela e soddisfazione della clientela	47
Radicamento nel territorio	50
Responsabilità di prodotto	51
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali.....	51
Investimenti socialmente responsabili	52
Responsabilità verso le persone	53
Le risorse del Gruppo.....	53
Tutela della diversità.....	55
Attrazione, selezione e <i>retention</i> dei talenti.....	57
Formazione e sviluppo dei collaboratori	58
Politiche retributive e sistemi incentivanti	61
Qualità della vita e welfare aziendale.....	62
Comunicazione e dialogo con le parti sociali.....	64
Salute e Sicurezza.....	64
Responsabilità verso la comunità	69
Una catena di fornitura responsabile	69
Rapporto con il territorio	71
Responsabilità ambientale	74
Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	75
GRI content index	85
Attestazione della società di revisione	91

Lettera agli stakeholder

Dichiarazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

[GRI 102-14]

Anche il 2018 da poco concluso è stato un anno ricco di importanti eventi che hanno caratterizzato il contesto sociale ed economico come anche la vita del Gruppo che, grazie alle sue persone, ha saputo affrontare con determinazione e flessibilità le situazioni contingenti per conseguire gli obiettivi del Piano Industriale 2018-2020, approvato nel gennaio 2018.

Nell'anno appena concluso abbiamo realizzato un notevole programma di cessioni di crediti deteriorati, che sono stati più che dimezzati, portando a un forte miglioramento della qualità degli attivi e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale del Gruppo con una contenuta influenza sul risultato d'esercizio.

Abbiamo attuato ulteriori iniziative volte alla protezione del patrimonio rivedendo la complessiva gestione strategica delle attività di investimento, con una più decisa gestione del portafoglio titoli di proprietà finalizzata a privilegiare la stabilità nella raccolta dei flussi finanziari nel medio-lungo termine e quindi di attenuazione dei rischi di indebolimento dei requisiti patrimoniali.

Nel perseguire un modello di business diversificato e resiliente, è stata costituita la Direzione "Bancassicurazione e Sviluppo Business", con il compito di ampliare la gamma di servizi no core banking innovativi, ed è stata costituita la funzione "Chief Innovation & Data Officer" per accompagnare proattivamente il percorso evolutivo del modello distributivo "omnicanales" e dare impulso ad un'offerta di servizi correlati all'evoluzione comportamentale.

Contribuirà ad accrescere la capacità del Gruppo Banco Desio di generare una redditività sostenibile, anche la fusione per incorporazione di Banca Popolare di Spoleto nel Banco di Desio e della Brianza, che è stata deliberata dai rispettivi Consigli di Amministrazione l'11 dicembre u.s., operazione con cui viene peraltro ridefinita la strategia di presidio territoriale del Gruppo, salvaguardando la valorizzazione del marchio "Banca Popolare di Spoleto" nel suo territorio d'elezione.

Le crescenti sfide globali in ambito economico, sociale e ambientale impongono a tutti gli attori del mercato di sviluppare e mantenere una visione di lungo periodo e un approccio prudentiale attraverso l'adozione di sistemi di gestione, monitoraggio e prevenzione dei rischi anche in materia di sostenibilità; con questa convinzione stiamo dando concreta attuazione alle "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" con un programma di sviluppo della responsabilità sociale d'impresa.

Clienti, consumatori, investitori e, più in generale, il mercato dei capitali sono diventati sempre più consapevoli e responsabili nelle proprie scelte, ponendo sempre maggiore attenzione ai cosiddetti fattori Environmental, Social e Governance (ESG) e richiedendo alle aziende una maggiore gestione degli impatti generati e della relativa rendicontazione delle informazioni non-finanziarie.

Per questo siamo impegnati in un percorso di miglioramento continuo che si sviluppa a partire dal dialogo con i principali portatori di interesse del Gruppo Banco Desio; con l'indagine 2018 sui temi della sostenibilità sottoposta ad un campione qualificato dei nostri stakeholder, abbiamo raccolto preziose informazioni e considerazioni utili al processo di aggiornamento delle politiche e pratiche aziendali.

Il 2019 da poco iniziato è un anniversario importante per noi, segna infatti i 110 anni dalla nascita di Banco Desio, una lunga storia di crescita e di solidità che, al di là della legittima soddisfazione, è anche l'occasione per una riflessione sul ruolo stesso della banca, della sua evoluzione, dei suoi rapporti con la clientela, delle sue prospettive per il futuro.

"Non volevo sentirmi solo un numero" è il tema conduttore della campagna di comunicazione ideata in questa ricorrenza, con cui viene data direttamente voce ai clienti, ed è ancor prima la nostra vocazione a sostegno delle famiglie e delle imprese, è il significato del nostro essere banca, è l'impegno e la professionalità delle persone che conoscono i propri clienti e sanno instaurare con loro un dialogo autentico, è la nostra missione da 110 anni.

Il Presidente
Stefano Lado



Highlights

Nell'ambito di un **progetto pluriennale** che vede coinvolto il Gruppo nello **sviluppo di un approccio sempre più integrato della sostenibilità nel modello di business** e operativo della Banca, questo 2018 si caratterizza non solo per alcuni **primi importanti risultati incoraggianti** che manifestano gli effetti di politiche e azioni messe in atto, ma anche per gli **ulteriori cantieri di sviluppo avviati** e che si concretizzeranno a partire dal prossimo anno.

In questo documento sono ampiamente descritte le iniziative, i progetti ed i risultati ottenuti. Nel sintetizzare i principali, si vuole mettere in evidenza come l'impegno del Gruppo sia profuso su molteplici fronti progettuali.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, si riscontra una **riduzione dei consumi di energia elettrica**, frutto anche delle disposizioni interne emanate, che hanno permesso di contenere anche le emissioni di gas ad effetto serra. Su questo fronte, si evidenzia anche il **100% di energia elettrica da fonti rinnovabili**. Inoltre, **anche il consumo di carta è diminuito**, grazie alle iniziative di dematerializzazione messe in atto.

Da un punto di vista sociale, con particolare riferimento agli aspetti legati al personale, in un quadro generale che vede l'organico ridursi per effetto del piano di esodazione posto in essere nel 2016, **il gender pay-gap, l'indicatore che mette in relazione la retribuzione uomo-donna, è migliorato**.

Nel dimostrare un costante e crescente impegno che permetterà di affrontare le sfide future, **il 2019 inizia con importanti obiettivi da attuarsi**, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. del 20 dicembre 2018.

Tra questi, si segnala **l'integrazione della valutazione dei temi ambientali sociali e di governance (ESG) nelle politiche creditizie e nella valutazione degli investimenti**, attraverso l'adozione di ESG framework nelle politiche attualmente in essere. Questa tipologia di iniziative dimostra l'impegno della Banca nel **migliorare i propri impatti socio-ambientali indiretti**, in coerenza con le linee di sviluppo del "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" approvato dalla Commissione Europea nel marzo 2018.

Nel febbraio 2019 è stata **aggiornata la policy sulla diversity negli organi di governo** ed è quindi **prevista anche la successiva adozione di un'analogia politica per tutto il personale**, a dimostrazione di un impegno nel voler contribuire a sviluppare politiche del lavoro sempre più inclusive.

La sensibilizzazione e **formazione del personale sugli aspetti di sostenibilità, diritti umani, diversity** è non solo un impegno per il 2019, ma anche un importante strumento per attuare e attivare ulteriori iniziative e progetti di miglioramento.

Questo e altro sarà possibile, inoltre, attraverso l'**adozione di sistemi incentivanti per gli organi di governo, top-management e dipendenti in relazione agli aspetti ambientali, sociali e di governance**.

Il percorso intrapreso da Banco Desio è un **percorso virtuoso di sviluppo non solo per la Banca stessa, ma per tutti i suoi stakeholder**, che ne saranno impattati positivamente dagli effetti, oltre che **per il sistema economico locale, nazionale e globale in cui la Banca opera**.

Gruppo Banco Desio: dimensioni del Gruppo

[GRI 102-7]

Dimensione patrimoniale	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
<i>Importi in migliaia di euro</i>			
Totale attivo	13.608.036	13.995.822	12.365.903
Crediti verso clientela ⁽¹⁾	9.616.700	9.861.862	9.720.108
Raccolta diretta totale	10.680.804	10.980.657	10.139.383
di cui Debiti verso clientela	9.254.591	9.272.337	8.729.591
di cui Titoli in circolazione	1.426.213	1.708.320	1.409.792
Raccolta indiretta totale	14.092.711	14.148.878	13.474.129
di cui Raccolta indiretta da clientela ordinaria	8.952.340	8.946.523	8.415.302
di cui Raccolta indiretta da clientela istituzionale	5.140.371	5.202.355	5.058.827
Patrimonio (incluso l'Utile d'esercizio)	892.054	927.056	868.120
Fondi Propri ⁽²⁾	1.056.921	1.089.121	1.084.987
Capitale primario di classe 1 (CET1) / Attività di rischio ponderate (Common Equity Tier1) ⁽²⁾	12,1%	11,5%	10,9%
Totale capitale di classe 1 (T1) / Attività di rischio ponderate (Tier1) ⁽²⁾	12,3%	11,6%	11,0%
Totale Fondi Propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio) ⁽²⁾	13,6%	13,6%	13,5%

(1) In base alla nuova Circolare 262 - 5° aggiornamento, il saldo della voce da schema di bilancio include i titoli di debito Held to collect (HTC) rilevati al costo ammortizzato; ai fini di una più coerente comparabilità con il saldo dei periodi precedenti, nei presenti Highlights i suddetti titoli non sono stati considerati

(2) I Fondi propri e i coefficienti patrimoniali consolidati al 31 dicembre 2018 sono calcolati in capo a Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in applicazione delle disposizioni transitorie introdotte dal Regolamento UE 2017/2395

Dimensione economica	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
<i>Importi in migliaia di euro</i>			
Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo	35.260	43.698	25.551
Totale Valore economico generato ⁽³⁾	357.335	379.552	383.733
di cui			
Valore economico distribuito ai dipendenti e ai collaboratori	49,0%	48,1%	56,4%
Valore economico distribuito ai fornitori	24,1%	22,5%	22,0%
Valore economico distribuito a Stato, Enti ed Istituzioni	14,3%	11,7%	12,8%
Valore economico distribuito agli Azionisti	3,1%	3,5%	2,9%

(3) Calcolato in base al "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" definito da ABI, come meglio precisato nel successivo capitolo "Responsabilità Economica"



Dimensione sociale	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Personale dipendente del Gruppo	2.209	2.303	2.356
<i>di cui a tempo indeterminato</i>	98,4%	98,6%	99,0%
<i>Incidenza % Uomini</i>	60,0%	60,4%	60,6%
<i>Incidenza % Donne</i>	40,0%	39,6%	39,4%
Dipendenti con meno di 30 anni	2,4%	2,9%	3,3%
Dipendenti da 30 a 50 anni	64,3%	64,6%	66,5%
Dipendenti oltre 50 anni	33,3%	32,6%	30,2%
<i>Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini</i>	90,0%	82,0%	88,0%
<i>Retribuzione complessiva a media delle donne rispetto agli uomini</i>	84,3%	79,4%	87,7%
Formazione del personale dipendente (n.ore del periodo di riferimento)	102.452	149.605	120.870
<i>di cui</i>			
<i>Formazione Comportamentale</i>	5,4%	8,5%	5,4%
<i>Formazione Tecnico Professionale</i>	79,6%	64,8%	75,7%
<i>Formazione Generale</i>	15,0%	26,7%	18,9%
Formazione per dipendente (n.ore medie del periodo di riferimento)	46	65	51
Numero dipendenti che hanno fruito nell'anno di Permessi congedo parentale	128	136	149
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Numero filiali	265	265	271
Numero clienti	349.693	343.836	333.501
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Numero fornitori	2.991	3.027	2.964
Valore erogato a Fornitori (in migliaia di euro) ⁽⁴⁾	100.609	98.675	93.464

(4) Fatturato erogato ai fornitori nel periodo di riferimento (criterio di cassa) che differisce dal "valore economico distribuito ai fornitori" esposto alla pagina precedente (criterio della competenza economica)

Dimensione ambientale	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Utilizzo di carta (kg)	322.272	332.437	370.316
di cui Carta FSC ⁽⁵⁾	93,8%	92,0%	92,7%
di cui Carta riciclata	23,4%	0,0%	0,0%
Consumo totale di energia del Gruppo (GJ) ⁽⁶⁾	76.661	76.538	77.640
di cui relativo a:			
Riscaldamento	26,4%	22,8%	21,8%
Teleriscaldamento	6,1%	6,1%	6,0%
Carburante flotta aziendale	8,4%	8,0%	9,7%
Energia elettrica	59,1%	63,0%	62,5%
Rapporto energia elettrica da fonti rinnovabili sul totale energia elettrica consumata ⁽⁷⁾	100,0%	74,1%	74,5%
Consumo totale di energia per dipendente (GJ) ⁽⁶⁾	34,70	33,23	32,95
Emissioni totali di CO ₂ Equiv alenti del Gruppo (Ton) ⁽⁸⁾	5.715	6.010	6.243
di cui relativo a:			
Riscaldamento	1.174	1.086	1.189
Energia elettrica	4.063	4.467	4.496
Carburante flotta aziendale	478	457	558
Emissioni totali di CO ₂ Equiv alenti per dipendente (Ton) ⁽⁸⁾	2,59	2,61	2,65

(5) Carta con marchio di gestione forestale responsabile (Certificazione Forest Stewardship Council)

(6) Consumi energetici espressi in Gigajoule (Gj) relativi ai soli consumi all'interno dell'organizzazione

(7) Energia elettrica certificata con "Garanzia d'Origine"

(8) Emissioni dirette e indirette di cui allo Scope 1 e Scope 2 del Greenhouse Gas Protocol



Nota metodologica

Il "Bilancio di sostenibilità 2018" 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 (di cui al D.Lgs. 254/2016), che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli *stakeholder*, come illustrato nell'analisi di materialità, contenuta nel presente documento.

Il processo di predisposizione del documento ha previsto il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali della Capogruppo e delle Controllate responsabili, ciascuno per la propria area di competenza, della raccolta, validazione ed invio delle informazioni da includere nella reportistica di sostenibilità, sulla base delle indicazioni definite a livello Direzionale dal Comitato di Direzione nella sua funzione di "Steering Committee Sostenibilità" e con la supervisione sui temi di sostenibilità da parte del Comitato Controllo e Rischi di Capogruppo. In considerazione del "Piano di sviluppo della *Corporate Social Responsibility* (CSR)", meglio descritto nel Capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio", gli elementi informativi della dichiarazione di carattere non finanziario potranno conseguentemente subire variazioni in termini di maggiore ampiezza e/o dettaglio di contenuti sempre 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.

Con riferimento a quanto richiesto dall'articolo 3, comma 2 del D.Lgs. 254/2016, non sono riportate nel presente documento alcune informazioni in quanto ritenute non rilevanti al fine di fornire una rendicontazione non finanziaria nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta. Le informazioni considerate non significative sono: impiego di risorse idriche, altre emissioni inquinanti (oltre gas effetto serra).

Il "Bilancio di sostenibilità 2018" del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 28 febbraio 2019, 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, e pubblicato nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it.

Periodo di rendicontazione

[GRI 102 – 50]

Le informazioni contenute nella presente Relazione si riferiscono al periodo 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2018 e sono poste a raffronto con quelle degli anni precedenti ove disponibili.

Dichiarazione di applicazione dei GRI Standards

[GRI 102 – 54]

Il documento costituisce una Relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura "Dichiarazione di carattere non finanziario" del Gruppo per l'esercizio 2018 in applicazione dell'art.5 del Decreto Legislativo 254/2016 "Attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni", che ha imposto l'obbligo di predisposizione di tale Dichiarazione, con cadenza annuale, a partire dall'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Tenuto conto dei principi fondamentali di predisposizione e presentazione delle informazioni non finanziarie evidenziati negli "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" (2017/C 215/01) emessi dalla Commissione europea in data 26 giugno 2017, il documento è redatto secondo gli *standard* di rendicontazione *GRI Sustainability Reporting Standards* (in conformità al "GRI

Standards: Opzione core¹⁾) emanati nell'ottobre 2016 dal *Global Reporting Initiative* (GRI) che costituiscono ad oggi gli standard più diffusi a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità, nonché secondo le "*Financial Services Sector Disclosures*" per gli aspetti connessi allo specifico settore nel quale opera il Gruppo.

A partire dal settembre 2018, inoltre, il Gruppo Banco Desio ha preso parte con un proprio rappresentante al *GRI Certified Training Course* basato *GRI Sustainability Reporting Standards* ottenendo il riconoscimento del *GRI Certified Training Program Certificate*.

Perimetro di rendicontazione

[GRI 102 – 45]

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2018, costituito dalla Capogruppo, Banco di Desio e della Brianza S.p.A., e dalle società consolidate integralmente, Banca Popolare di Spoleto S.p.A., 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.

Ai fini della rendicontazione sono stati tenuti in considerazione i seguenti principi, definiti nell'ambito dei *GRI Sustainability Reporting Standards*:

- a) il principio della rilevanza dei temi trattati, in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder;
- b) inclusività degli *stakeholder*, tenendo in considerazione le aspettative e gli interessi di tutti i soggetti che a vario titolo concorrono o sono influenzati dalle attività del Gruppo;
- c) contesto di sostenibilità, la rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo in considerazione il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e i temi di maggiore rilevanza per il settore di appartenenza;
- d) completezza, i temi rendicontati e il perimetro della Dichiarazione consentono agli stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere sociale e ambientale del Gruppo.

Con riferimento alla rendicontazione futura, il Gruppo si pone l'obiettivo di far evolvere i temi rilevanti (o "*material*") in considerazione del progressivo sviluppo da un lato delle iniziative di dialogo e coinvolgimento degli *stakeholder* e dall'altro lato della *Corporate Social Responsibility* e con essa delle iniziative ritenute più idonee per darvi concreta attuazione.

Sede della Capogruppo

[GRI 102-3]

Numero dei Paesi in cui l'organizzazione opera

[GRI 102-4]

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

Il Paese in cui operano il Banco e le altre società del Gruppo è l'Italia, con una rete distributiva del Gruppo che, negli ultimi anni, ha raggiunto un'espansione mirata al radicamento 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 in seguito all'entrata di Banca Popolare di Spoleto nel Gruppo.

Alla rete distributiva delle banche del Gruppo si aggiunge la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale Fides, che operano su tutto il territorio nazionale.

¹ L'opzione core prevede un contenuto minimo di indicatori GRI necessari ad assicurare la comprensione dell'attività d'impresa, delle tematiche di sostenibilità rilevanti, dei relativi impatti e come questi sono gestiti.



Rettifiche di dati forniti nel precedente Report
Variazioni nel perimetro delle tematiche rilevanti

[GRI 102 – 48]
[GRI 102 – 49]

Le informazioni rese nella presente Dichiarazione sono poste a confronto con quelle fornite nell'esercizio precedente relative al 31 dicembre 2017 e 31 dicembre 2016. Queste ultime non sono state oggetto di riesposizione, salvo i casi espressamente indicati in calce ad alcune tabelle.

Il processo di identificazione delle tematiche rilevanti per la presente rendicontazione, così come quello di coinvolgimento degli stakeholder, non ha determinato una variazione delle tematiche rilevanti rispetto a quelle considerate nella precedente dichiarazione non finanziaria.

Data della rendicontazione precedente
Periodicità di rendicontazione

[GRI 102 – 51]
[GRI 102 – 52]

Il bilancio di sostenibilità ha periodicità annuale. Il presente documento si riferisce al periodo compreso tra l'1 gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, coerentemente con il periodo di riferimento della reportistica finanziaria. La precedente rendicontazione, pubblicata il 5 marzo 2018, si riferiva al periodo compreso tra l'1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017.

Contatti per informazioni sul documento

[GRI 102 – 53]

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

Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L.262

Tel. 0362/613.1

Fax 0362/613.219

CSR@bancodesio.it

Investor Relator

Giorgio Federico Rossin

Tel. 0362/613.469

Cell. 335/7764435

Fax 0362/613.219

g.rossin@bancodesio.it

Segreteria Generale e Societaria

Tel. 0362/613.214

Fax 0362/613.219

segreteria@bancodesio.it

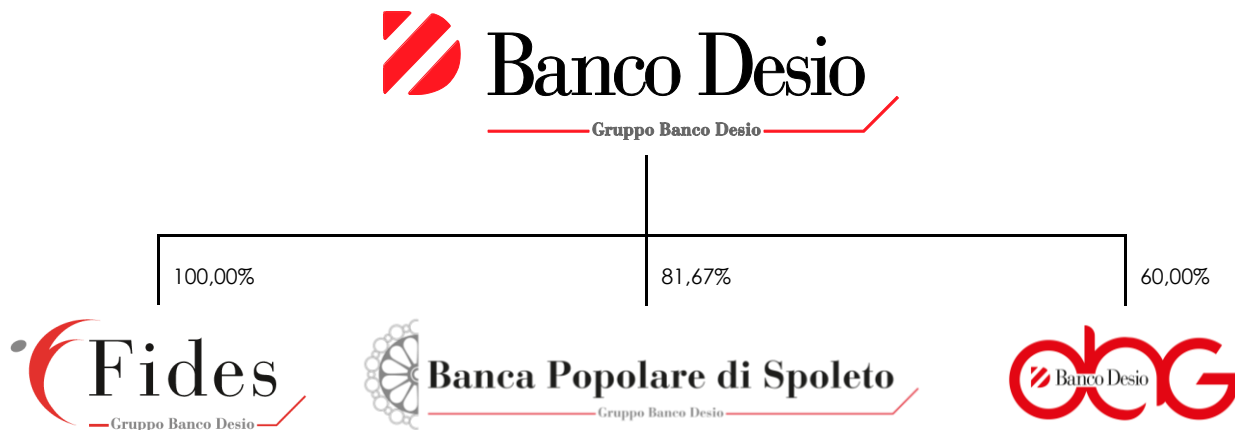
In particolare, l'Ufficio Bilancio e Controlli L.262 di Capogruppo svolge l'attività (i) di coordinamento per la raccolta delle informazioni qualitative e quantitative e (ii) di elaborazione e consolidamento dei dati ricevuti dalle diverse Direzioni/Aree e dagli Uffici di Capogruppo e delle società controllate che rientrano nel perimetro di consolidamento come in precedenza specificato.

Profilo del Gruppo

Nome dell'organizzazione

[GRI 102-1]

Nato come "Cassa Rurale di Desio" nel 1909 e trasformato successivamente 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.". Oggi il Banco di Desio e della Brianza è Capogruppo del Gruppo Banco Desio che include, al 31 dicembre 2018, le seguenti società:



Attività, marchi, prodotti e servizi

[GRI 102-2]

Presente sul territorio ormai da 110 anni (nel 2019, infatti, ricorre 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. La nostra identità risulta sempre ispirata a due valori assoluti: la relazione con la clientela e la centralità del territorio.

Il Gruppo opera con i marchi delle due banche, Banco di Desio e della Brianza e Banca Popolare di Spoleto, e quello della società prodotto Fides – Ente Commissionario per Facilitazioni Rateali ai Lavoratori.

La nostra gamma di prodotti bancari, finanziari e assicurativi è definita e aggiornata ad esito di un confronto continuo e multicanale con la clientela. È così che 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.

Accanto ai prodotti e servizi tradizionali il Gruppo ha proseguito anche nel 2018 l'azione di potenziamento dell'offerta alla clientela di soluzioni tecnologiche. In particolare nel corso dell'anno sono stati finalizzati o avviati alcuni importanti progetti nelle aree dei sistemi di pagamento ed in quella dei servizi telematici.



Sono stati altresì attivati i servizi di pagamento tramite i più diffusi apparecchi smartphone ed è stato finalizzato il primo accordo con la fintech italiana Satispay. Sempre nell'ambito dei servizi web e mobile, nella seconda parte dell'anno sono state poste le basi per la revisione delle piattaforme web dedicate ai privati ed alle aziende che avverrà nel corso del 2019.

Si evidenzia, inoltre, l'avvenuta istituzione dal mese di ottobre 2018 della Direzione "Bancassicurazione e Sviluppo Business", in staff al Direttore Generale, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo del business di bancassurance verso le PMI e la clientela retail, agendo sul GAP dell'attuale offerta e attraverso l'adozione di un modello operativo coerente con l'evoluzione della strategia distributiva del Gruppo. Tale Direzione si occuperà, inoltre, di sviluppare servizi no core banking innovativi, con forte orientamento alla customer centricity, promuovendo azioni tese a incrementare, integrare e innovare il business.

Al riguardo è opportuno evidenziare, inoltre, che nei primi giorni del 2019 è stata istituita la Funzione "Chief Innovation & Data Officer", sempre in staff al Direttore Generale, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo e al coordinamento dell'attività di Innovazione all'interno del Gruppo Banco Desio, con particolare focus su iniziative volte alla realizzazione di applicazioni/soluzioni digitali strategiche a supporto del business, nonché volta all'impulso dei servizi in offerta alla clientela in stretta correlazione con la continua evoluzione comportamentale.

Per maggiori dettagli sui principali progetti finalizzati o avviati nell'esercizio appena concluso, così come per gli aggiornamenti avviati e pianificati per il 2019, si rinvia alla "Relazione sulla gestione" del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2018.

Assetto proprietario, coinvolgimento e confronto con i soci

[GRI 102-5]

Il Banco di Desio e della Brianza è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana.

Il capitale sociale al 31 dicembre 2018, interamente sottoscritto e versato, ammonta ad euro 67.705.040,00, suddiviso in n. 130.202.000 azioni da nominali euro 0,52 ciascuna, delle quali n. 117.000.000 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" del Gruppo dell'esercizio 2018 (alla quale si rinvia per maggiori dettagli) riporta l'elenco degli azionisti che hanno una partecipazione in Banco di Desio e della Brianza superiore al 5%, i quali al 31 dicembre 2018 risultano possedere un totale di 69,56% di azioni ordinarie e un totale di 66,76% di azioni di risparmio.

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.

Nel corso del 2018 è stato svolto uno specifico processo di stakeholder engagement condotto, in particolare, mediante piattaforma web dedicata con cui è stata somministrata anche ad un campione di azionisti l'"Indagine 2018 sui temi della sostenibilità".

Percentuale del portafoglio per linea di business e per settore Mercati serviti e profilo dei clienti

[FS 6]

[GRI 102-6]

L'operatività delle banche 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 2018 è pari a 349.693, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2017 pari a 343.836 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- Mercato Retail, pari al 94,4% della clientela attiva al 31 dicembre 2018 (l'incidenza percentuale alla fine del precedente esercizio risultava pari a 94,3%), che comprende il Segmento Mass Market (clienti privati con patrimonio inferiore a 100 migliaia di euro), il Segmento Affluent (clienti privati con patrimonio compreso tra 100 e 500 migliaia di euro), il Segmento POE (Piccoli operatori economici con fatturato inferiore a 2,5 milioni di euro) e il Segmento PMI (con fatturato compreso tra 2,5 e 50 milioni di euro²).
- 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	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Numero clienti Gruppo	349.693	343.836	333.501
di cui:			
Banco di Desio e della Brianza	178.361	176.383	172.706
Banca Popolare di Spoleto	136.106	134.632	129.640
Fides	35.226	32.821	31.155
Mercato Retail	94,4%	94,6%	94,8%
di cui:			
Mass Market	67,8%	67,7%	67,6%
Affluent	8,8%	8,8%	8,9%
POE	15,4%	15,7%	16,0%
PMI	2,4%	2,4%	2,3%
Mercato Private	1,9%	2,0%	2,0%
Mercato Corporate	0,3%	0,2%	0,2%
Istituzionali	3,4%	3,2%	2,9%
Nord - Ovest	46,2%	46,5%	47,1%
Nord - Est	7,0%	6,9%	6,8%
Centro	40,8%	40,8%	40,5%
Sud e Isole	5,9%	5,7%	5,6%
Estero	0,03%	0,07%	0,04%

² Le soglie di fatturato utilizzate per il Segmento PMI sono state aggiornate nel corso del 2018 in conformità alle indicazioni fornite dalla Raccomandazione UE 2003/361/CE, in base alla quale sono definite microimprese e piccole e medie imprese "le aziende che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro". Di conseguenza è stata aggiornata anche la soglia di fatturato del segmento Corporate con soglia superiore a 50 milioni di euro. Al fine di garantire la comparabilità della ripartizione percentuale per comparto fra i vari anni posti a confronto nella presente Relazione, è stata riesposta la numerosità clienti PMI e Corporate del 31 dicembre 2017 e 31 dicembre 2016.



Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione **[GRI 102-10]**

Con riferimento al periodo di rendicontazione del presente Bilancio di sostenibilità non si segnalano cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura. Per completezza di informativa si richiama in questa sede il progetto di fusione per incorporazione di Banca Popolare di Spoleto nel Banco di Desio e della Brianza, approvato in data 11 dicembre u.s. dai rispettivi Consigli di Amministrazione, meglio descritto nella reportistica finanziaria al 31 dicembre 2018, che prevede tra l'altro l'emissione di massime n. 5.745.807 azioni ordinarie della capogruppo da assegnare agli azionisti di Banca Popolare di Spoleto, diversi dalla capogruppo medesima, in ragione del rapporto di concambio stabilito; al fine di consentire il più efficiente presidio delle attività propedeutiche al perfezionamento del progetto e l'armonizzazione delle due entità giuridiche, a far data dal 1° febbraio 2019, è stata istituita in Banca Popolare di Spoleto la figura dell'Amministratore Delegato, nella persona del Direttore Generale di Banco di Desio e della Brianza.

Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale **[GRI 102-12]**
Partecipazioni ad associazioni o organizzazioni **[GRI 102-13]**

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 è stato adottato in modo generalizzato, fatta eccezione per alcune previsioni di portata circoscritta che si è ritenuto necessario od opportuno recepire in modo non integrale. Per informazioni di dettaglio sullo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si rimanda alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" del Gruppo per l'esercizio 2018.

Il Gruppo Banco Desio 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.

Inoltre, nel corso del 2018 Banco Desio ha partecipato al progetto ABI relativo alla "Dichiarazione non finanziaria e gestione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità" e ha contribuito al progetto ABI per la definizione delle "Linee Guida per la Rendicontazione Non Finanziaria in Banca. Riflessioni e proposte di lavoro alla luce del d.lgs. n. 254/2016" che sono state pubblicate da Bancaria Editrice nell'ottobre 2018. Nel corso del 2017 aveva altresì aderito al gruppo di lavoro "ABI – Il Reporting di sostenibilità: il contributo del settore bancario Italiano".

Il Banco di Desio e della Brianza partecipa, nell'ambito del Consorzio ABI-Lab, 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 partecipano come soggetti pilota 18 banche Italiane.

Sempre nel corso del 2018 la Capogruppo ha contribuito a fornire riscontro alle seguenti indagini:

- indagine promossa da ABI "Rendicontazione di sostenibilità/Dichiarazione Non Finanziaria – Anno 2017" finalizzata a tracciare le linee evolutive della predisposizione della prima Dichiarazione non finanziaria ex D.Lgs.254/2016 nel mondo bancario. I risultati di tale indagine sono stati inviati all'inizio dell'anno 2019 alle banche/gruppi bancari partecipanti fornendo un'analisi delle tipologie di rendicontazione e degli standard utilizzati, dei contenuti e delle relative modalità comunicazione con una disamina delle principali difficoltà incontrate nel processo di redazione;
- indagine promossa nell'ambito dell'Osservatorio Green Banking di ABI-Lab "Rendicontazione ambientale delle banche realizzata secondo gli standard GRI (Global Reporting Initiative).

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.



Governance

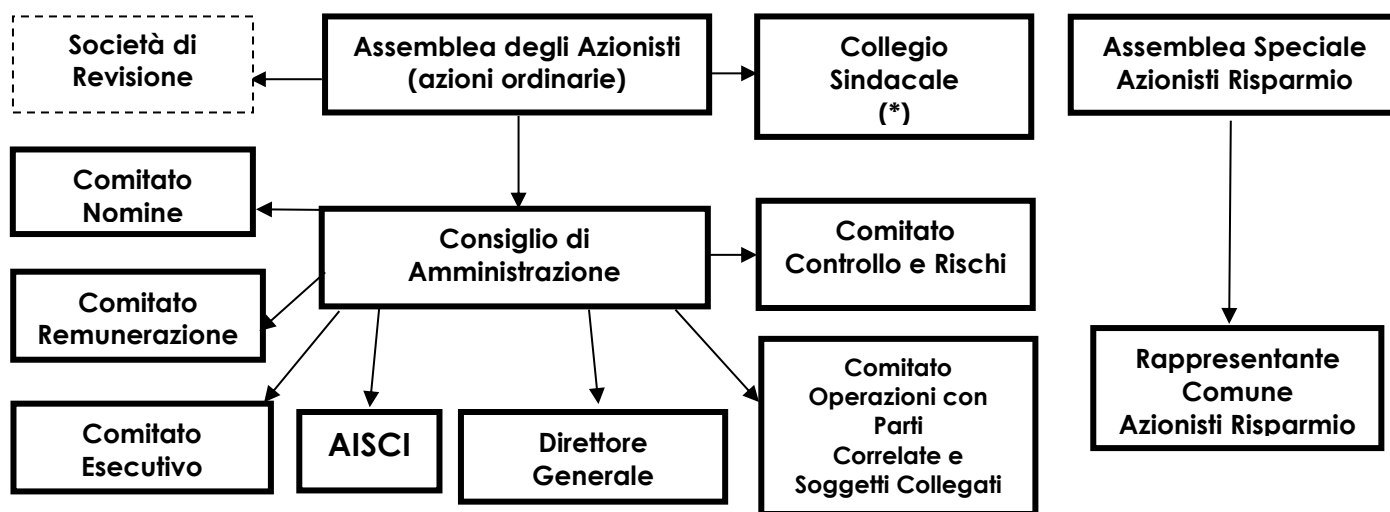
Governo

Struttura di governo

[GRI 102-18]

Il Banco di Desio e della Brianza adotta il sistema tradizionale di governance, imperniato sui seguenti organi, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

La struttura organica del governo societario del Banco al 31 dicembre 2018 è rappresentata schematicamente nel modo seguente:



(*) Il Collegio Sindacale svolge anche i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "OdV 231")

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)
- Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo e di Gestione dei Rischi (AISCI)
- Soggetti esecutivi (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, 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.

Processo di delega

[GRI 102-19]

Il sistema delle deleghe definisce le responsabilità delegate dal Consiglio di Amministrazione ai diversi livelli organizzativi sulla base dell'organigramma definito. Tale sistema è disciplinato, a livello apicale, dallo Statuto e, più dettagliatamente, dal Regolamento Interno.

Il sistema è stato impostato secondo criteri coerenti con il principio della riserva al Consiglio di Amministrazione delle decisioni principali (cioè quelle che la Circolare della Banca d'Italia n. 285 compendia nelle funzioni di indirizzo e supervisione della gestione sociale) e della periodica rendicontazione al Consiglio stesso da parte degli Organi e Soggetti ai quali è prevalentemente delegata l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione: Comitato Esecutivo, Amministratore Incaricato del Sistema di controllo e gestione dei rischi e Direttore Generale. Il sistema delle deleghe è attualmente articolato anche su diverse procure speciali tempo per tempo rilasciate a singoli nominativi per determinate categorie di atti; è inoltre in corso di predisposizione un più organico Regolamento dei Poteri delegati di Gruppo.

Per maggiori dettagli sul modello di governo adottato si rimanda a quanto riportato nella "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" del Gruppo Banco Desio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 pubblicata nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it; con riferimento al processo di delega dell'autorità per i temi di *Corporate Social Responsibility (CSR)*, il Gruppo ha definito la propria struttura di *governance*, per la quale si rinvia al successivo paragrafo "Struttura di *governance* della sostenibilità".

Composizione del più alto Organo di governo e dei loro Comitati Diversità nell'Organo di governo e nella composizione dei dipendenti

[GRI 102-22]

[GRI 405-1]

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 2018 è composto da n. 12 amministratori. L'Assemblea Straordinaria di Capogruppo, riunitasi in data 6 aprile 2017, ha approvato alcune modifiche statutarie (modifica degli artt. 4, 16, 21, 23, 24, 25 e 28 dello Statuto Sociale) concernenti in particolare l'incremento da 11 a 12 del numero massimo degli Amministratori, ritenuto utile a consentire un maggior grado di "diversity" nella composizione complessiva dell'organo amministrativo in conformità alle disposizioni in tema di "quote di genere" e un maggior grado di differenziazione nella composizione dei 4 comitati endoconsiliari costituiti.

La composizione dell'Organo di governo è ritenuta ottimale anche ai fini del profilo teorico per il rinnovo delle cariche; si riporta di seguito il dettaglio della composizione per membri vigente dal 6 aprile 2017:

Organismo	Composizione
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12 membri, di cui 8 uomini e 4 donne: - 5 Amministratori indipendenti (di cui 3 donne) - 2 Amministratori non indipendenti e non esecutivi (Presidente e Vice Presidente/Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – di seguito: AISCI) - 5 Amministratori esecutivi (di cui 1 donna)
COMITATO ESECUTIVO	5 membri, di cui 1 donna: - tutti esecutivi
COMITATO CONTROLLO E RISCHI	3 membri, di cui 1 donna: - 2 indipendenti (di cui 1 donna) - 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Vice Presidente/AISCI
COMITATO NOMINE	3 membri, di cui 3 donne: - tutti indipendenti



Organismo	Composizione
COMITATO REMUNERAZIONE	3 membri, di cui 3 uomini: - 2 membri indipendenti - 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Presidente del CdA
COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI	3 membri, di cui 2 donne: - tutti indipendenti

Nella composizione del più alto Organo di governo, inoltre, si segnala che la quasi totalità dei membri ha un'età superiore ai 50 anni, fatta eccezione per un solo membro con età compresa fra 30 e 50 anni.

In argomento si segnala altresì l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. del 28 febbraio 2019, della "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale" con cui il Gruppo definisce e formalizza 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.

Si precisa che la policy di diversità si applica a decorrere dai rinnovi degli Organi sociali delle società del Gruppo che scadono con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 (non ricade pertanto nel perimetro della policy il rinnovo del Collegio Sindacale di Fides SpA in scadenza con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018).

Distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi [GRI 102-23]

Al Presidente, cui è assegnato un ruolo di coordinamento e di garanzia ai fini del regolare funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, ed al Vice Presidente, che lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento, non è attribuita la titolarità di deleghe operative.

Al Presidente, in particolare, sono riservate determinate facoltà in tema di oblazioni con finalità di beneficenza, esercitabili entro limiti d'importo particolarmente circoscritti e nel rispetto di policy e procedure aziendali particolarmente rigorose, specie quanto ad individuazione dei beneficiari e svolgimento delle istruttorie.

Processo per la scelta dei componenti del più alto Organo di governo e Comitati [GRI 102-24]

Le modalità di elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati sono disciplinate dallo Statuto sociale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Per il corretto svolgimento di funzioni sempre più complesse a fronte dell'evoluzione del contesto di riferimento, sono presenti nel Consiglio di Amministrazione Esponenti incaricati di svolgere funzioni di supervisione strategica e di gestione, con:

- requisiti di idoneità, reputazione, ovvero onorabilità;

- piena consapevolezza dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni da svolgere;
- professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate, ovvero conoscenze tecniche nel settore bancario in materia di mercati finanziari, contesto normativo di riferimento, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali, capacità di gestione dei rischi, capacità di valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance della banca.

Gli Esponenti presenti nel Consiglio di Amministrazione sono altresì in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico.

Inoltre, le prassi adottate dal Gruppo Banco Desio sono coerenti, oltre che con le citate Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli Organi Sociali che prevedono tra l'altro "un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale" con le disposizioni di legge in materia di quote di genere (L. 120/2011). Le suddette prassi sono state formalizzate nella richiamata policy che è stata predisposta, tenendo conto delle citate Guidelines EBA/ESMA in vigore dal 30 giugno 2018.

Processo per la gestione dei conflitti di interesse

[GRI 102-25]

La materia dei conflitti d'interesse è disciplinata da norme di legge e dal 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, in cui si prevede l'istituzione di 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. 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.

Ruolo del più alto Organo di governo nella definizione di missione, strategie, politiche e obiettivi connessi agli impatti economici, ambientali e sociali [GRI 102-26]

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 ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2018 ha approvato le "Linee di indirizzo in materia di *Corporate Social Responsibility (CSR)*" come meglio descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio".

Iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di governo sui temi economici, ambientali e sociali [GRI 102-27]

Il Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi, al fine di disciplinare il relativo processo in conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 285, individua in particolare le metodologie da utilizzare e i profili degli esponenti oggetto di analisi, riguardo alla composizione (professionalità, indipendenza, ecc.) nonché al funzionamento (prassi operative, flussi informativi, ecc.) del Consiglio e dei Comitati costituiti al suo interno. Tale Regolamento è stato oggetto di revisione in data 8 febbraio 2018, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento preventivo del Comitato Nomine nella procedura di selezione della società di consulenza incaricata di supportare il processo di autovalutazione.

Il processo di autovalutazione annuale relativo all'anno 2018 è stato condotto facendo riferimento al suddetto Regolamento di Autovalutazione, che individua, tra i soggetti incaricati dell'attività prodromica all'assunzione della delibera di autovalutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine a cui è attribuito un ruolo consultivo in conformità alla Circolare n. 285.

A seguito della delibera consiliare del 18 ottobre 2018, è stato avviato il processo di autovalutazione, demandando al Presidente del Consiglio di Amministrazione le attività conseguenti con il supporto del Segretario del Consiglio.

Tutti gli aspetti considerati nell'autovalutazione continuano ad essere oggetto di monitoraggio in relazione all'evolversi del contesto normativo del settore finanziario e/o del perimetro operativo del Gruppo Banco Desio. Si rimanda alla menzionata "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per quanto riguarda le principali aree oggetto di autovalutazione esaminate da parte di ciascun Esponente e le relative risultanze.

Struttura di governance della sostenibilità [GRI 102-29]

La struttura di governance della sostenibilità che il Gruppo si è data è schematizzata nella tabella seguente (così come da delibera del C.d.A. di Capogruppo del 21 dicembre 2017):

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governo Strategico	Consiglio di Amministrazione	Approvazione strategie, politiche e reporting relative ai temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.)
	Comitato Controllo e Rischi	Supervisione dei temi di sostenibilità nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A. delle strategie e politiche in materia, nonché dell'esame del relativo reporting

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
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"> ▪ Definizione e proposta delle linee strategiche e degli obiettivi di sostenibilità ▪ Approvazione delle attività di sostenibilità ▪ Condivisione della reportistica di sostenibilità
Livello operativo / tattico	Tutte le funzioni aziendali di capogruppo e delle società controllate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sulla base del piano definito dallo <i>Steering Committee</i>, sviluppo delle attività concrete e operative da pianificare durante l'anno all'interno del Gruppo Banco Desio ▪ A diversi livelli, responsabili della raccolta, validazione ed invio delle informazioni da includere nella reportistica di sostenibilità
Comunicazione	Comunicazione interna ed esterna (Direzione Risorse e Direzione Relazioni Esterne)	Definizione di attività/iniziativa di comunicazione (oltre al bilancio di sostenibilità) che informino gli interlocutori sia interni sia esterni sui risultati delle attività
Coordinamento	Dirigente Preposto / Ufficio bilancio e controlli contabili L.262	Funzione di coordinamento in materia di sostenibilità

Ruolo del più alto Organo di governo nel processo di reporting di sostenibilità

[GRI 102-32]

Il Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2017, su proposta del Gruppo di Lavoro Sostenibilità (costituito dai responsabili delle Direzioni/Aree/Uffici aziendali della Capogruppo e delle Controllate), ha adottato le seguenti scelte:

- 1) con riferimento alla modalità di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario (DNF) ex D.Lgs. 254/16 (il "Decreto"):
 - a. di produrre una DNF consolidata del Gruppo Banco Desio (c.d. "Bilancio di Sostenibilità") separata rispetto al bilancio finanziario consolidato e
 - b. di avvalersi dell'esonero previsto per le "società figlie" come Banca Popolare di Spoleto (art. 6, comma 1, del Decreto) che quindi non predispone una DNF individuale;
- 2) con riferimento agli standard di rendicontazione di adottare i *GRI Sustainability Reporting Standards* della *Global Reporting Initiative* che sono ad oggi i più diffusi a livello internazionale.

Il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. del 20 dicembre 2018, su proposta del Comitato di Direzione nella sua funzione di "Steering Committee Sostenibilità", ha approvato la matrice di materialità 2018 contenente le tematiche "*material*" individuate sulla base dello specifico processo di identificazione e valutazione svolto, come meglio descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio".

Processo di comunicazione delle criticità al più alto Organo di governo

[GRI 102-33]

Natura, numero e gestione delle criticità comunicate al più alto Organo di governo

[GRI 102-34]

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 rende conto 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. Si ricorda che, nel corso del 2017 è stata evidenziata l'opportunità di scorporare il Codice Etico dal MOG 231 in ragione del fatto che le regole di comportamento contenute nel Modello, pur integrandosi coerentemente con quelle del Codice Etico, presentano, per le finalità che esso intende perseguire, una portata diversa e in una certa misura più circoscritta rispetto al Codice Etico stesso.

Con delibera consiliare del 28 giugno 2018 è stato approvato l'aggiornamento al Codice Etico, in coerenza con quanto previsto dalle "Linee di Indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" per quanto attiene in particolare:

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

Si è inoltre individuato un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni del Codice Etico distinto rispetto a quello del sistema di Whistleblowing, come di seguito precisato, pur mutuandone alcuni elementi essenziali (non ammissione di segnalazioni anonime con tutela del segnalante, ecc.). Tale canale è presidiato dalla Direzione Risorse.

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 bancaria³, 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 Chief Auditing Officer, quale soggetto Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni riceve e valuta tutte le segnalazioni "whistleblowing generale", eccetto quelle riferite alla propria figura e agli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, nonché 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.

³ L'attività bancaria include anche gli ambiti "intermediari" ed "emittenti" disciplinati dalla normativa Consob (MIFID, MAR).

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 2018, analogamente al 2017, non sono pervenute segnalazioni per mezzo del sistema interno di *whistleblowing*.

Come richiamato, nell'ambito degli aggiornamenti apportati al Codice Etico nel corso dell'esercizio, è stata prevista l'attivazione in un canale alternativo per la segnalazione di violazioni dello stesso Codice Etico con responsabilità in capo al responsabile della Direzione Risorse; anche in questo caso non sono pervenute comunicazioni.

Politiche di remunerazione del più alto Organo di governo e del top management

[GRI 102-35]

I principi e i criteri di remunerazione e incentivazione del management del Gruppo sono disciplinati nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, 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.

Ai fini dell'applicazione delle politiche di remunerazione, vengono applicati criteri qualitativi e quantitativi idonei ad identificare, nell'ambito del personale, le risorse le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. In ragione di tale criterio, vengono identificate le seguenti categorie di soggetti:

- Personale più rilevante
- Restante personale.

Il compenso complessivo per gli Amministratori, in conformità con lo statuto, è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e ripartito dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi componenti.

I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidenti e dell'Amministratore Delegato, qualora nominato, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe o incarichi particolari, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I compensi possono essere determinati di volta in volta in misura unitaria per tutte le funzioni svolte o prevedere una remunerazione specifica per le singole deleghe operative o cariche ricoperte. Può essere previsto il riconoscimento di Benefit nel rispetto delle normative fiscali tempo per tempo vigenti. Per gli Amministratori Esecutivi può essere previsto il coinvolgimento nel sistema incentivante del Gruppo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio).

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale, in conformità con lo statuto, è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti; esso non può prevedere meccanismi di incentivazione.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, il cui importo è determinato dall'Assemblea ordinaria dei Azionisti.

La definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante è riservata al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione.



Il pacchetto retributivo degli altri membri del personale più rilevante è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda;
- Premio aziendale ex articolo 48 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del Credito e Contrattazione integrativa di secondo livello;
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio);
- Benefit tra i quali, a titolo esemplificativo, piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione, contributi scolastici, coperture sanitarie ed agevolazioni varie, anche su prodotti bancari. In considerazione dell'inquadramento e delle attività svolte, disponibilità di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Eventuali compensi percepiti da detti soggetti per cariche ricoperte su designazione di Società del Gruppo, vengono interamente riversati.

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale.

Il Gruppo fissa ex-ante i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari come riepilogato di seguito:

- a. Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali e Vice Direttori Generali ⁴ delle Banche del Gruppo, Direttore Generale controllate non bancarie: 90%
- b. Altri Risk Takers: 60%
- c. Responsabili delle funzioni di controllo: 25%

I limiti adottati dal Banco rispettano i tetti all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per i risk taker e un terzo per le funzioni di controllo).

Processo per la determinazione della remunerazione Stakeholder e remunerazione

[GRI 102-36]
[GRI 102-37]

I principali attori del processo di determinazione delle remunerazioni sono:

- Assemblea Ordinaria della Capogruppo;
- Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- Assemblee Ordinarie delle Controllate;
- Consigli di Amministrazione delle Controllate;
- Comitato Remunerazione.

L'assemblea Ordinaria della Capogruppo, oltre a stabilire i compensi degli Amministratori e dei Sindaci in conformità allo Statuto, approva la "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio"⁵, eventuali piani basati su strumenti finanziari ed i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica. All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione. Le delibere assembleari in merito vengono assunte al termine di un processo che - a seconda delle attribuzioni vigenti in materia - coinvolge, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale, il Presidente e il Vicepresidente, l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo e di Gestione dei Rischi (AISC), il

⁴ Ad eccezione del Vice Direttore Generale Vicario di Capogruppo con incarico di Dirigente Preposto.

⁵ Per l'esito dell'ultima votazione assembleare in materia si rimanda a quanto riportato nel verbale dell'assemblea ordinaria degli azionisti di Banco di Desio e della Brianza tenutasi in data 27 marzo 2018 pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it.

Direttore Generale, il Vice Direttore Generale Vicario, il Vice Direttore Generale "Affari", nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva, su proposta del Presidente, la "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio" da sottoporre all'Assemblea ed eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione. Approva, inoltre, eventuali regolamenti dei piani basati su strumenti finanziari e delibera le relative assegnazioni ed attribuzioni (previa verifica delle condizioni a cui le stesse sono subordinate) e i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Si segnala, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo delibera gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società del Gruppo ed i Target Bonus per il "personale più rilevante" espressi in termini percentuali della retribuzione fissa. Tali deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato Remunerazione.

Le Assemblee ordinarie delle Controllate recepiscono e approvano per quanto di competenza le politiche di remunerazione del Gruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali). Alle Assemblee viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

I Consigli di Amministrazione delle Controllate recepiscono e approvano per quanto di competenza le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali). Al Consiglio di Amministrazione di ciascuna Controllata compete inoltre la deliberazione delle schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi qualitativi assegnati al "personale più rilevante" non apicale eventualmente individuato presso ciascuna di esse.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono definite ed applicate nell'interesse del Gruppo in un'ottica di lungo periodo; per maggiori dettagli in materia si rinvia alla predetta "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" e alla "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, pubblicate nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it.

Gestione dei rischi d'impresa

Principali impatti, rischi ed opportunità

[GRI 102-15]

Principio o approccio prudenziale nella gestione dei Rischi

[GRI 102-11]

Il Gruppo Banco Desio è considerato 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*.

Nell'attuale contesto economico, che tende a caratterizzarsi per una situazione congiunturale di rallentamento della produzione industriale e dei volumi di commercio internazionale, i rischi per la stabilità finanziaria risultano comunque contenuti per gli effetti delle consistenti operazioni di "pulizia" degli attivi effettuate dal sistema bancario e il mantenimento di elevati livelli di liquidità da parte della Banca Centrale Europea; in Italia la vulnerabilità finanziaria delle famiglie e delle imprese che si è costantemente ridotta nel corso del 2018, potrà proseguire il suo trend positivo purché la situazione di progressivo rallentamento dell'economia, in corso dagli ultimi mesi del 2018, non si trasformi in una forma di recessione sistemica.

In tale contesto, l'avvenuta riduzione degli stock dei crediti deteriorati potrà ancora beneficiare di un miglioramento dei tassi di decadimento sempreché il quadro congiunturale non sia condizionato dal consolidamento di eventi recessivi; parallelamente, le linee guida europee stanno ulteriormente guidando il Sistema verso un percorso di forte diminuzione e contenimento degli stock di deteriorato e di



una rigorosa politica creditizia. Il grado di patrimonializzazione complessivo del Sistema risulta costantemente in aumento.

In tale ambito si inseriscono il nuovo 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.

Le strategie e gli obiettivi di natura commerciale e gestionale definiti nell'ambito del Piano Industriale 2018-2020, alcuni dei quali realizzati nel corso del 2018, proseguiranno nel prossimo biennio rimodulandosi ove necessario per riflettere principali *macro-trend* del contesto socio-economico e delle correlate esigenze espresse dalla clientela cui si rivolge l'offerta di servizi bancari e finanziari del Gruppo Banco Desio; questi *macro-trend* rappresentano delle importanti opportunità anche in termini di posizionamento strategico (si pensi, anzitutto, al tema del welfare per il quale è stato dato spazio nell'ambito di specifica Direzione di Bancassicurazione e dello sviluppo delle nuove tecnologie, anche in questo caso con l'avvio della Direzione di Innovation Technology), mantenendo comunque una costante attenzione a ricercare il giusto equilibrio tra rischio e rendimento e quindi alla qualità degli attivi e alla solidità patrimoniale-finanziaria che tradizionalmente rappresenta l'elemento distintivo del Gruppo Banco Desio.

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 dagli intermediari che vi fanno parte. A tal fine, a seguito del 15° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n.263/2006, il Gruppo bancario 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 della banca. 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.

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: connesso agli impatti diretti e indiretti 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, i cambiamenti climatici e gli impatti indiretti legati allo sviluppo di servizi e prodotti con finalità ambientale, anche mediante la concessione di finanziamenti, gli investimenti e i rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità ambientale;
- 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 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;
- **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 ragione dell'attività svolta nel solo ambito nazionale, anche detti rischi socio-ambientali derivanti dall'attività dell'impresa, dai prodotti/servizi offerti come anche dalle catene di fornitura e subappalto, risultano adeguatamente mitigati dagli attuali presidi normativi e procedurali posti in essere dal Gruppo Banco Desio nell'ambito del complessivo sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali.

Come indicato nel bilancio di sostenibilità del precedente esercizio, il Gruppo è impegnato nell'individuazione ed implementazione dei più recenti sviluppi e tendenze in termini di monitoraggio dei rischi collegati agli aspetti socio-ambientali e ai relativi impatti finanziari sul nostro modello di business e sulla strategia, con particolare riferimento ai rischi indiretti collegati alle attività creditizie ovvero di finanziamento/investimento e ai rischi indiretti derivanti dalla catena di fornitura.

Al riguardo si evidenziano i seguenti ambiti di intervento, ritenuti prioritari, volti allo sviluppo del governo dei rischi ESG, che sono propedeutici al perseguimento di una maggior resilienza nelle attività di business e dunque volti alla ridefinizione della strategia per la realizzazione delle performance di medio-lungo periodo come anche dei modelli organizzativi a presidio dei rischi:

- **politiche creditizie:** per quanto riguarda il lending, si è deciso di lavorare alla definizione di un approccio strutturato alle controparti PMI (Piccole-Medie Imprese, clientela caratteristica del Gruppo Banco Desio) e corporate in cui l'applicazione dei criteri ESG è differenziato in funzione della dimensione del cliente e del settore in cui esse operano. Ispirandosi ai principali standard di settore, nell'attuale documentazione di cantiere è prevista la revisione dei criteri di "negative screening", così come l'introduzione di criteri di "positive screening" per i settori ritenuti controversi. L'adozione formale dell'ESG framework per le politiche creditizie è prevista nella prima metà del 2019;
- **politiche di investimento:** anche per quanto riguarda la gestione del portafoglio titoli di proprietà, ancorché caratterizzato prevalentemente da titoli del debito sovrano, il Gruppo Banco Desio intende dotarsi di uno specifico ESG framework per le politiche d'investimento, ispirandosi anche in questo caso alle best practice di mercato. L'adozione formale dell'ESG framework per le politiche d'investimento è prevista nella prima metà del 2019;
- **politiche di fornitura:** con l'adozione del Codice di condotta commerciale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo del 20 dicembre u.s. e pubblicato sul sito istituzionale, il Gruppo richiede ai propri fornitori di osservare e condividere i propri principi generali di condotta, esplicitati nel Codice Etico, e valutandoli sulla base di criteri di responsabilità sociale ed ambientale, attraverso strumenti interni di monitoraggio.



Con riferimento sempre al sistema di gestione dei rischi socio-ambientali generati o subiti, nel corso del 2018 il Gruppo Banco Desio ha contribuito attivamente all'importante percorso di confronto avviato con l'Associazione Bancaria Italiana in merito alle novità introdotte dal D. Lgs. 254/2016, che si è qualificato in particolare dal raggiungimento di due importanti traguardi intermedi:

- il convegno #ILCLIENTE, dell'aprile 2018, il nuovo evento annuale dell'ABI incentrato sulle strategie di innovazione della banca, volte a migliorare l'esperienza e la soddisfazione del cliente, con il supporto dell'omnicanalità e in un contesto di sostenibilità;
- la definizione di un ulteriore perimetro progettuale in materia di rendicontazione non finanziaria ai sensi del D. Lgs. 254/2016 che rispondesse alle esigenze di breve-medio periodo espresse dalle banche aderenti al Gruppo di Lavoro Sostenibilità di ABI, ovvero (a) un'analisi desk delle DNF pubblicate da 40 istituti bancari nazionali e da 9 operatori europei per mettere a disposizione un quadro completo e utili spunti per il nuovo ciclo di rendicontazione e (b) un approfondimento specifico sui rischi connessi ai temi ESG.

Per quest'ultimo ambito in particolare, in un percorso di miglioramento continuo nella gestione efficace ed evolutiva degli stimoli dati dalla normativa, il Gruppo Banco Desio insieme ad alcuni tra i principali gruppi bancari italiani si è quindi fatto promotore del progetto denominato "Dichiarazione non finanziaria e gestione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità", un'analisi strutturata dell'approccio adottato per gestire le richieste di informativa dell'ambito rischi ESG consultando i principali soggetti coinvolti, ovvero funzioni CSR e Risk Manager delle banche aderenti alla progettualità come anche dei principali gruppi bancari italiani, opinion leader e best practice di mercato.

A queste iniziative progettuali è strettamente legata anche la progettualità interna, avviata sempre nel 2018, con cui il Gruppo Banco Desio intende declinare i 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 (es. Circolare Banca d'Italia n. 285/2013) sulla base dei contributi delle analisi condotte a livello di sistema bancario al fine di cogliere gli orientamenti in via di definizione e identificando i possibili trend evolutivi futuri.

Le decisioni strategiche a livello di Gruppo in materia di gestione del rischio sono 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.

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

Piano di sviluppo della sostenibilità e i Sustainable Development Goals (SDGs)

Il piano di sviluppo della Corporate Social Responsibility (CSR)

Il Gruppo, nel prevedere un percorso di miglioramento continuo relativo agli aspetti di sostenibilità, ha tradotto il proprio impegno concreto all'interno del "Piano di sviluppo della Corporate Social Responsibility (CSR)", approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 27 febbraio 2018, in cui sono stati identificati gli obiettivi descritti nella seguente tabella.

Obiettivo	Descrizione
Gestione responsabile degli investimenti	Il tema riguarda l'opportunità per il Gruppo Banco Desio di contribuire direttamente alla promozione di investimenti in progetti sostenibili sviluppando l'offerta di prodotti per finanziare le iniziative della propria clientela connotate da aspetti socio-ambientali e integrando i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel processo decisionale relativo agli investimenti.
Gestione responsabile del risparmio	Il tema riguarda l'opportunità per il Gruppo Banco Desio di contribuire indirettamente alla promozione di investimenti in progetti sostenibili sviluppando l'offerta di prodotti di investimento per la propria clientela connotati da aspetti socio-ambientali e integrando i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel processo decisionale relativo all'offerta di prodotti d'investimento.
Gestione responsabile della catena di fornitura	Il tema riguarda l'esigenza per il Gruppo Banco Desio di contribuire indirettamente alla promozione delle tematiche socio-ambientali sviluppando con i propri fornitori (di beni e servizi, collaboratori esterni, società prodotte, ecc.) pratiche di business responsabile e integrando i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel processo di selezione degli stessi.
Sviluppo del capitale umano	Il tema riguarda l'opportunità per il Gruppo Banco Desio di sviluppare le iniziative finalizzate all'attrazione dei talenti e alla gestione della diversity.
Comunità e filantropia aziendale	Il tema riguarda l'opportunità per il Gruppo Banco Desio di qualificare l'attenzione dedicata alle esigenze e ai bisogni della comunità attraverso contributi caratterizzati da piani a lungo termine e/o partnership strategiche (investimenti), iniziative commerciali (sponsorizzazioni) e donazioni (occasionali) anche per la promozione del Gruppo Banco Desio.
Gestione degli impatti ambientali diretti: climate change	Il tema riguarda l'esigenza per il Gruppo Banco Desio di contribuire direttamente alla riduzione degli impatti ambientali mediante riduzione dei consumi energetici, utilizzo di fonti rinnovabili, emissioni atmosferiche, utilizzo responsabile delle risorse e corretta gestione dei rifiuti.

Il programma delle attività operative per il 2018 contenute nel suddetto piano è stato rimodulato nel corso dell'anno in considerazione dell'evoluzione del contesto di riferimento a livello normativo regolamentare (in particolare il "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" approvato dalla Commissione Europea nel marzo 2018) e delle progettualità nel frattempo intraprese in materia dal settore bancario, cui il Gruppo Banco Desio ha aderito. Tra le principali iniziative attuate nell'esercizio si richiamano le seguenti:

- ✓ Aggiornamento del Codice Etico in relazione alle "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)"
- ✓ Creazione sezione "Sostenibilità" all'interno del sito istituzionale del Banco Desio e della Brianza
- ✓ Sviluppo "minisito" relativo ai principali contenuti del Bilancio di sostenibilità 2017 del Gruppo Banco Desio
- ✓ Partecipazione al progetto ABI relativo alla "Dichiarazione non finanziaria e gestione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità"



- ✓ Partecipazione al progetto ABI per la definizione delle “Linee Guida per la Rendicontazione Non Finanziaria in Banca. Riflessioni e proposte di lavoro alla luce del d.lgs. n. 254/2016”
- ✓ Predisposizione “Reporting di sostenibilità al 30 giugno 2018” (emanazione di normativa interna ad hoc) con l'alimentazione di indicatori di natura prevalentemente quantitativa
- ✓ Attività di stakeholder engagement mediante la somministrazione dell'“Indagine 2018 sui temi della sostenibilità”
- ✓ Adozione del Codice di condotta commerciale in cui sono state riassunte le pratiche di business responsabile lungo la catena di fornitura
- ✓ Avvio dell'integrazione della valutazione dei temi ESG nella selezione dei fornitori
- ✓ Avvio dell'analisi per l'integrazione della valutazione dei temi ESG nelle politiche creditizie

Il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. del 20 dicembre 2018, su proposta del Comitato di Direzione nella sua funzione di “Steering Committee Sostenibilità”, ha quindi approvato una serie di attività in materia da attuarsi nel corso del 2019, tra cui le principali sono:

- ✓ Integrazione della valutazione dei temi ESG nelle politiche creditizie (adozione ESG framework per le politiche di credito)
- ✓ Integrazione della valutazione dei temi ESG nelle politiche d'investimento (adozione ESG framework per le politiche d'investimento)
- ✓ Aggiornamento policy sulla diversity negli organi di governo e per tutto il personale
- ✓ Sistemi incentivanti per gli organi di governo, top-management e dipendenti in relazione agli aspetti ambientali, sociali e di governance
- ✓ Sessione di induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità
- ✓ Attività di formazione per il personale in materia di sostenibilità, diritti umani, diversity.

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:

1. Porre fine alla povertà in tutte le sue forme, ovunque
2. Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, promuovere un'agricoltura sostenibile
3. Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti, a tutte le età
4. Garantire un'istruzione continua ed opportunità di apprendimento di qualità ed eque
5. Raggiungere l'uguaglianza di genere
6. Garantire la disponibilità e una gestione sostenibile di acqua e servizi igienici per tutti
7. Garantire l'energia a prezzo accessibile, affidabile e sostenibile
8. Promuovere una crescita economica duratura e sostenibile, sviluppo occupazione e un lavoro dignitoso per tutti
9. Promuovere l'industrializzazione sostenibile e favorire l'innovazione
10. Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi
11. Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri e sostenibili
12. Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili
13. Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le loro conseguenze
14. Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine
15. Promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, arrestare il degrado dei suoli e la perdita di biodiversità
16. Promuovere società pacifiche, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci e responsabili
17. Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

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.



Anche il Gruppo Banco Desio, consapevole della connessione di alcuni di questi obiettivi con il proprio business, desidera dare il proprio contributo alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale iniziando a focalizzarsi su progetti e attività più in linea con gli obiettivi globali.

Di seguito sono richiamati gli SDGs e i relativi target rilevanti per il Gruppo Banco Desio:

SDGs rilevanti	sotto-obiettivi degli SDGs (c.d. Target) di riferimento	Obiettivo del Gruppo Banco Desio (Piano di sviluppo CSR)
	<p>Target 1.4 - Entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la micro-finanza</p> <p>Target 1.5 - Entro il 2030, costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile degli investimenti ✓ Gestione responsabile del risparmio ✓ Comunità e filantropia aziendale
	<p>Target 4.4 - Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p> <p>Target 4.5 - Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppo del capitale umano finalizzato all'attrazione dei talenti e alla gestione della diversity ✓ Comunità e filantropia aziendale
	<p>Target 5.1 - Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo</p> <p>Target 5.5 - Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica</p> <p>Target 5.b - Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppo del capitale umano finalizzato all'attrazione dei talenti e alla gestione della diversity
	<p>Target 8.1 - Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali</p> <p>Target 8.3 - Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</p> <p>Target 8.8 - Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario</p> <p>Target 8.10 - Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile degli investimenti ✓ Gestione responsabile del risparmio ✓ Sviluppo del capitale umano finalizzato all'attrazione dei talenti e alla gestione della diversity ✓ Gestione responsabile della catena di fornitura

SDGs rilevanti	sotto-obiettivi degli SDGs (c.d. Target) di riferimento	Obiettivo del Gruppo Banco Desio (Piano di sviluppo CSR)
 <p>9 INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>	<p>Target 9.3 - Aumentare l'accesso dei piccoli industriali e di altre imprese, in particolare nei paesi in via di sviluppo, ai servizi finanziari, compreso il credito a prezzi accessibili, e la loro integrazione nelle catene e nei mercati di valore</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile degli investimenti ✓ Gestione responsabile del risparmio
 <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>	<p>Target 10.2 - Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro</p> <p>Target 10.4 - Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile degli investimenti ✓ Gestione responsabile del risparmio ✓ Sviluppo del capitale umano finalizzato all'attrazione dei talenti e alla gestione della diversity
 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>	<p>Target 12.2 - Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali</p> <p>Target 12.6 - Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile degli investimenti ✓ Gestione responsabile del risparmio ✓ Gestione responsabile della catena di fornitura
 <p>13 AGIRE PER IL CLIMA</p>	<p>Target 13.1 - Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione responsabile della catena di fornitura ✓ Gestione degli impatti ambientali diretti: climate change
 <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI</p>	<p>Target 16.4 - Entro il 2030, ridurre in modo significativo i flussi finanziari e di armi illeciti, rafforzare il recupero e la restituzione dei beni rubati e combattere tutte le forme di criminalità organizzata</p> <p>Target 16.5 - Ridurre sostanzialmente la corruzione le sue forme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Non è presente un obiettivo specifico nel Piano di Sviluppo CSR di Gruppo, ma è presente l'impegno al costante aggiornamento degli aspetti regolamentari e normativi del Gruppo (MOG231, Codice Etico, etc.)



Coinvolgimento degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

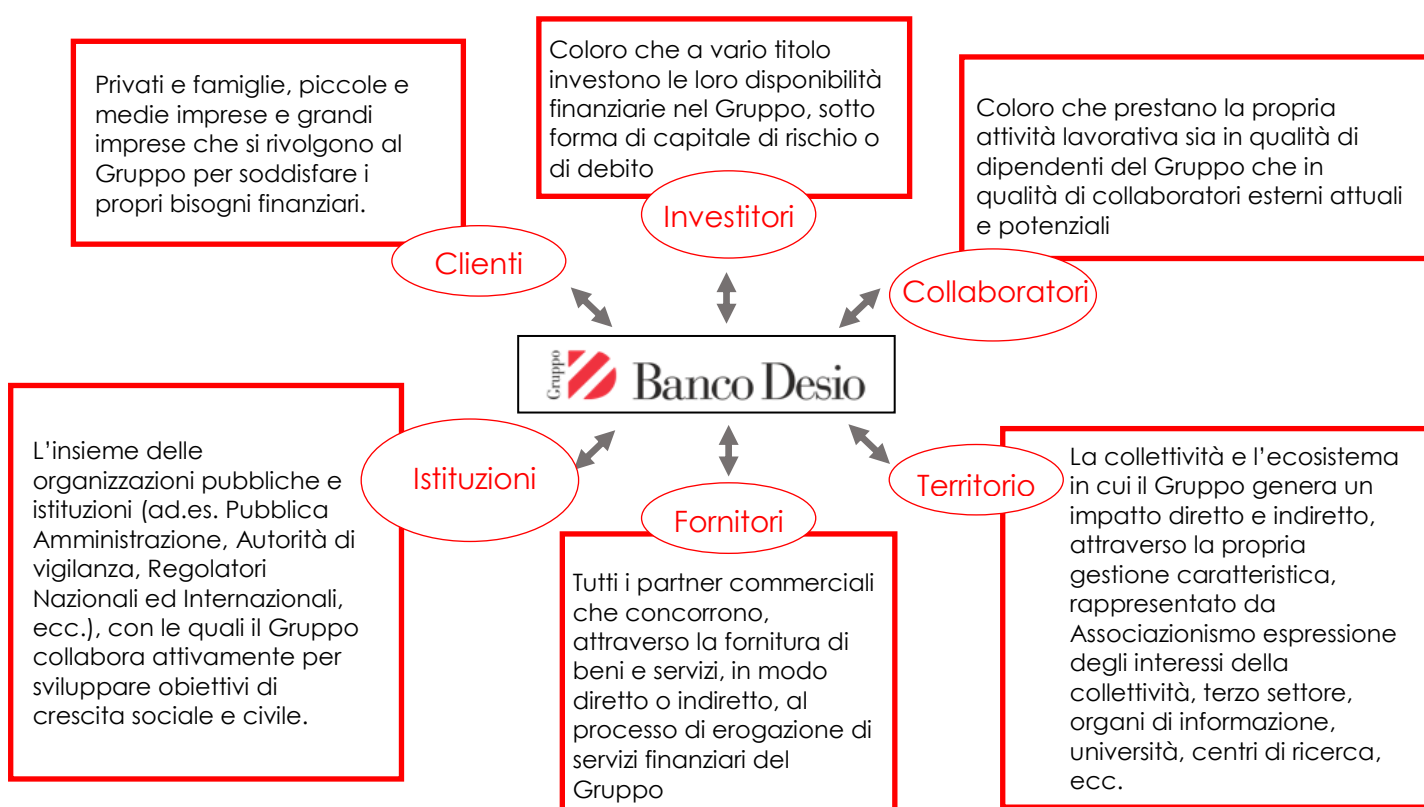
[GRI 102-40]

Modalità di selezione degli stakeholder

[GRI 102-42]

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 dal Gruppo di Lavoro Sostenibilità che era stato istituito per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità 2017, ha portato all'identificazione delle seguenti categorie in cui gli *stakeholder* del Gruppo sono stati raggruppati per praticità.



Attività di coinvolgimento degli stakeholder

[GRI 102-43]

Aspetti chiave e criticità emersi dalle attività di coinvolgimento degli stakeholder

[GRI 102-44]

Il Gruppo Banco Desio sin dalle origini ha mostrato una particolare attenzione al dialogo ed al coinvolgimento degli *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 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 I1NFO⁶;

⁶ 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 I1NFO 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 I1NFO Storage)

- 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.

Le attività di coinvolgimento degli *stakeholder* consentono al Gruppo Banco Desio di comprendere quali sono le aspettative e interessi legittimi degli *stakeholder* che ruotano intorno ad esso, consentendo fra l'altro di identificare quali sono le tematiche più rilevanti per ciascuno di essi. Nel corso del 2018 sono emerse come maggiormente rilevanti per gli *stakeholder* le tematiche dell'integrità e rigore nella condotta aziendale, quello della tutela e soddisfazione della clientela e quello della tutela della solidità e redditività, in conseguenza in particolare delle attività dettagliate di seguito:

- indagini di *customer satisfaction* realizzate dalla Capogruppo, e per il 2018 anche dalla Controllata BPS, da cui emergono, inoltre, come principali istanze della clientela, la qualità percepita del servizio offerto e la qualità della relazione con la medesima;
- l'indagine di clima "Private Banker Monitor 2018", cui il Banco di Desio e della Brianza ha aderito nel corso del 2018 mediante interviste telefoniche ai Private Banker della banca. I principali fattori valutati nel corso dell'indagine sono stati quelli della soddisfazione complessiva di tali operatori nei confronti della banca di appartenenza.

L'Analisi di Materialità

Conformemente a quanto previsto dagli standard GRI e dallo stesso D.Lgs. 254/2016, ai fini della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità 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*.

Processo di identificazione delle tematiche rilevanti

[GRI 102-46]

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'identificazione dei temi prioritari per il Gruppo e i suoi *stakeholder*, 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, le Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), il Codice di condotta commerciale, il MOG 231, il Bilancio di Sostenibilità 2017, il Piano Industriale 2018-20, le comunicazioni del management e del vertice aziendale, 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), 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.

Al fine di presentare a tutti gli *stakeholder* definizioni chiare, le tematiche prioritarie individuate per il Gruppo Banco Desio sono state declinate come segue:



- 1) **Governo e gestione dei rischi d'impresa:** governo e gestione dei rischi quali condizioni per garantire un'affidabile e sostenibile generazione di valore in un contesto di rischio controllato;
- 2) **Integrità e rigore nella condotta aziendale:** lo svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria, che per sua natura è fondata sulla fiducia, deve essere ispirata dal rispetto delle regole e dalla correttezza del comportamento;
- 3) **Tutela della solidità e redditività:** una banca patrimonialmente solida, che mantiene un discreto livello di redditività in rapporto al contesto economico-finanziario contingente, è in grado di contribuire favorevolmente agli interessi degli investitori e di tutti gli stakeholder;
- 4) **Tutela e soddisfazione della clientela:** nello svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria la comunicazione trasparente con il cliente consente di consolidare il rapporto fiduciario e la soddisfazione del cliente;
- 5) **Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali:** per assolvere al ruolo di banca commerciale al servizio del territorio, occorre anche considerare nello sviluppo e offerta di prodotti e servizi le esigenze sociali e ambientali che caratterizzano il contesto economico e sociale in cui il Gruppo opera (es. accessibilità dei servizi finanziari alle fasce deboli, cautela verso settori eticamente controversi, supporto al settore agrario, fonti rinnovabili, ecc.);
- 6) **Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori:** garantire l'inserimento di candidati eccellenti e motivati, politiche e sistemi di gestione improntati a criteri di equità, tutela della sicurezza fisica, della salute, ecc.;
- 7) **Qualità della vita e welfare aziendale:** attenzione alla conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance), previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, circolo ricreativo culturale, borse di studio, ecc.;
- 8) **Tutela della diversità:** attenzione alla valorizzazione delle diversità (diversity management) e alle pari opportunità;
- 9) **Comunicazione e dialogo con le parti sociali:** rilevanza delle comunicazioni verso i dipendenti sulle tematiche relative alle risorse umane, rivista "LaBancoNota", circolari informative, ecc.;
- 10) **Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie:** importanza delle iniziative poste in essere per favorire l'accesso al credito, programmi di crescita e di sviluppo delle imprese clienti facendo "sistema" (ad es. con Fondo di Garanzia per le PMI, ISMEA/SGFA, SACE e Fondo Europeo per gli Investimenti), adesione al programma "Targeted Longer Term Refinancing Operation" (TLTRO), accordi con istituzioni pubbliche, associazioni di categoria o di propria iniziativa (es. eventi calamitosi);
- 11) **Radicalamento nel territorio:** sviluppo di relazioni fiduciarie di lungo periodo con la clientela locale e iniziative di sostegno al tessuto civile (es. supporto all'istruzione, iniziative di solidarietà sociale, tutela del patrimonio artistico e architettonico, promozione della cultura, dell'editoria e dello sport);
- 12) **Tutela dei diritti umani:** promuovendo il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito della propria catena del valore (servizi finanziari offerti e "catena di fornitura");
- 13) **Riduzione degli impatti ambientali:** gestione dei potenziali rischi e impatti ambientali diretti, ovvero generati nelle sedi e filiali delle società del Gruppo, e indiretti, ovvero con riferimento ai servizi finanziari offerti oppure legati alla "catena di fornitura".

Attività di coinvolgimento degli stakeholder
Matrice di materialità

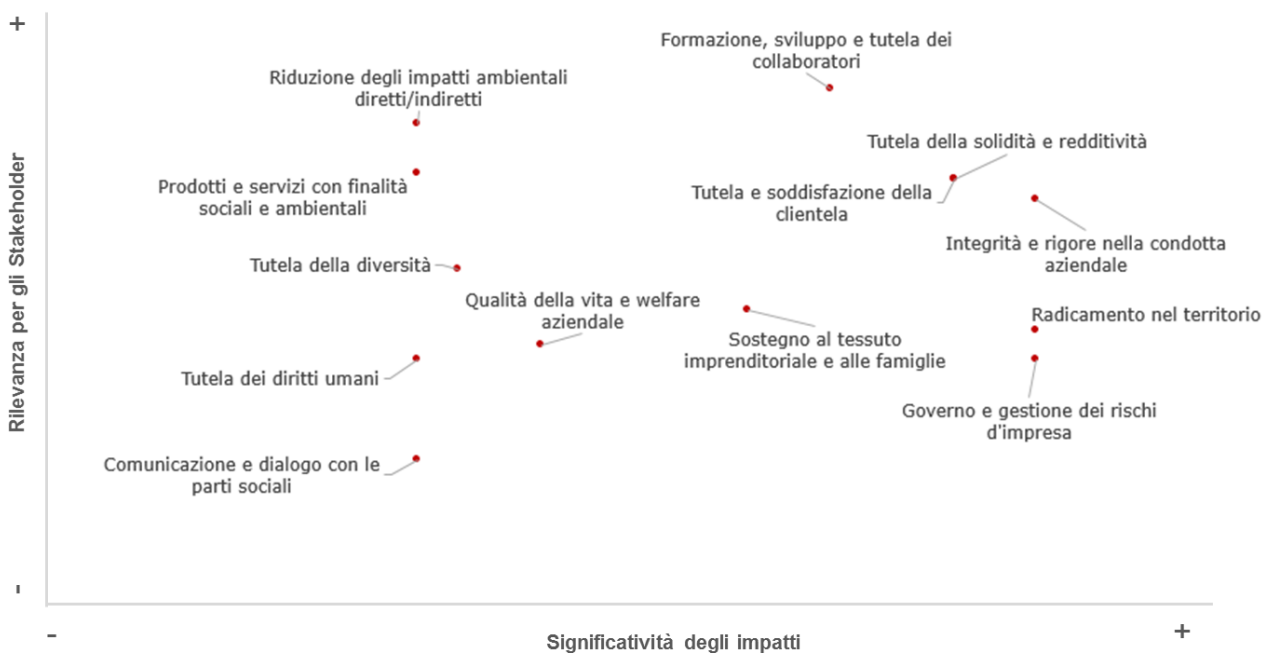
[GRI 102-43]
[GRI 102-47]

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 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.

Per la costruzione dell'asse "Significatività degli impatti" è stata svolta un'analisi documentale mediante benchmarking con i temi materiali evidenziati nei report di sostenibilità di altre imprese bancarie o del settore finanziario nel 2017, sono stati analizzati i principali documenti d'indirizzo strategico (il Piano Industriale 2018-20 e le comunicazioni del management e del vertice aziendale) ed è stata considerata l'impostazione della survey multistakeholder somministrata online nel 2018; i valori assegnati all'asse nel 2017 sono stati conseguentemente aggiornati in base ai risultati dell'analisi documentale.

Per la costruzione dell'asse "Rilevanza per gli stakeholder" ci si è avvalsi dei risultati del processo di stakeholder engagement condotto, in particolare, mediante piattaforma web dedicata con cui è stata somministrata l'"Indagine 2018 sui temi della sostenibilità" ad un campione qualificato, qualitativamente rappresentativo, per ciascuna categoria di stakeholder (Clienti, Investitori, Collaboratori, Territorio, Fornitori, Istituzioni).

La matrice di materialità 2018 per il Gruppo Banco Desio risulta dunque così determinata.



Si evidenzia che il processo di identificazione delle tematiche rilevanti, così come quello di coinvolgimento degli stakeholder, non ha determinato una variazione delle tematiche rilevanti rispetto a quelle considerate nella precedente dichiarazione non finanziaria; la matrice di materialità 2018 sopra rappresentata ne evidenzia tuttavia un loro differente posizionamento.

Di seguito sono riportate le principali variazioni:

- "Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori": i temi dei collaboratori hanno registrato un incremento di priorità sia sull'asse aziendale sia nell'interesse degli stakeholder. Di significativo








interesse risultano in particolare gli ambiti di Sviluppo delle risorse interne, sistemi di work-life balance e welfare aziendale oltre agli aspetti di talent attraction e cambio generazionale;

- “Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti”: anche in questo caso emerge un incremento di priorità su ambedue le dimensioni con focus particolare sulla riduzione dei consumi;
- “Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali”: gli aspetti di sensibilizzazione delle nuove generazioni e di sviluppo di prodotti specifici per le categorie più giovani hanno determinato anche per questo tema un incremento di priorità su ambedue le dimensioni.

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	5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 13. Riduzione degli impatti ambientali
	Sociali	1. Governo e gestione dei rischi d'impresa 3. Tutela della solidità e redditività 4. Tutela e soddisfazione della clientela 5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 10. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie 11. Radicamento nel territorio
	Attinenti al personale	6. Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori 7. Qualità della vita e welfare aziendale 8. Tutela della diversità 9. Comunicazione e dialogo con le parti sociali
	Rispetto dei diritti umani	5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 12. Tutela dei diritti umani
	Lotta alla corruzione attiva e passiva	2. Integrità e rigore nella condotta aziendale

Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti

[GRI 103-1]

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. Governo e gestione dei rischi d'impresa	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
2. Integrità e rigore nella condotta aziendale	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
3. Tutela della solidità e redditività	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
4. Tutela e soddisfazione della clientela	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
6. Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo

Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio	Perimetro	Tipologia di impatto
7. Qualità della vita e welfare aziendale	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
8. Tutela della diversità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
9. Comunicazione e dialogo con le parti sociali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
10. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
11. Radicamento nel territorio	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
12. Tutela dei diritti umani	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
13. Riduzione degli impatti ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori di energia elettrica	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività



Etica e integrità

Integrità e rigore nella condotta aziendale

Valori, principi e codici di condotta

[GRI 102-16]

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.

Come ricordato, già nel 2017 il Banco di Desio e della Brianza aveva approvato le "Linee di indirizzo in materia di *Corporate Social Responsibility* (CSR)", ispirate alle principali dichiarazioni e normative nei rispettivi campi. Nel corso del 2018 il Codice Etico è stato conseguentemente aggiornato, in coerenza con quanto previsto da tali Linee di Indirizzo CSR, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme di valori e principi rispetto ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, ai diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva ai quali il Gruppo si ispira per promuovere la creazione di valore nel lungo periodo.

Le linee di indirizzo CSR, pubblicate nel sito istituzionale di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it, rappresentano l'impegno del Gruppo Banco Desio per migliorare costantemente la propria condotta al fine di una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nella strategia e nella gestione del business.

Meccanismi interni ed esterni per richiedere consulenze su comportamenti etici e legali e comunicare criticità in materia di comportamento contrario all'etica

[GRI 102-17]

Alla luce dei numerosi interventi sulla disciplina del "whistleblowing" nell'ordinamento giuridico italiano è stato rivisitato nel corso del 2018 il "Regolamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni" di Gruppo prevedendo un riordino e una ulteriore segmentazione dei canali interni di segnalazione, come descritto nel precedente capitolo relativo alla Governance.

Nel corso dell'esercizio è quindi stata erogata 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.

Inoltre nell'ambito degli aggiornamenti al Codice Etico effettuati nel corso dell'esercizio è stata prevista l'attivazione in un canale alternativo per la segnalazione di violazioni del Codice Etico con responsabilità in capo al responsabile della Direzione Risorse.

Numero di azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche

[GRI 206-1]

Nel 2018, come negli anni precedenti, nessuna società del gruppo è stata oggetto di azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche.

Sanzioni significative per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico

[GRI 419-1]

Nel 2018, come negli anni precedenti, non sono state irrogate sanzioni significative per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

Formazione del personale su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani

[GRI 412-2]

La formazione su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani confluisce sia nella formazione relativa agli aggiornamenti introdotti tempo per tempo al Modello Organizzativo del Gruppo e ai protocolli specifici sia nelle raccomandazioni e impegni definiti nel Codice Etico di Gruppo divulgato a

tutte le risorse con Comunicazione Interna in occasione di aggiornamenti e modifiche come da ultima comunicazione del novembre 2018 relativo all'aggiornamento del Codice Etico approvato dal CdA del 28 giugno 2018. 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 "Comunicazioni e formazione su policy e procedure anti-corruzione" (indicatore GRI 205-2).

Nel 2018 sono state erogate 28 ore di formazione legate al MOG 231 a 14 dipendenti, lo 0,6% del totale dei dipendenti del Gruppo Banco Desio.

Il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01

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".

Il modello stabilisce regole e procedure atte a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto e la creazione di un Organismo di Vigilanza e di sistemi di segnalazione e sanzionatori. L'Organismo di Vigilanza è stato identificato nel Collegio Sindacale, costituito a garanzia del buon funzionamento e del costante aggiornamento del modello stesso. Inoltre, al fine di fornire uno schema comportamentale di riferimento e precisare i principi di condotta per tutte le aree di attività e relativi rischi di commissione reati, è stato redatto ed approvato il Codice Etico.

L'attenzione alla prevenzione dei rischi legati alla corruzione è molto elevata in tutte le società del Gruppo. In particolare la Capogruppo informa le società controllate degli indirizzi assunti in materia, propone loro i criteri generali cui uniformarsi e le medesime adottano e mantengono aggiornato il proprio Modello, con il supporto della funzione di Compliance della Capogruppo.

Con riferimento, invece, al contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, il 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, che, oltre a definire gli standard a cui tutti i collaboratori devono adeguarsi nello svolgimento delle proprie mansioni, delinea i presidi organizzativi adottati per il corretto espletamento degli obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio e per un'efficace gestione appunto del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- 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 verificare 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, le Banche del Gruppo adottano 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;
- 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. 41 del D. Lgs. 231/2007;
- 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.

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 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.

Comunicazioni e formazione su policy e procedure anti-corruzione

[GRI 205-2]

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 sul sito web di ciascuna delle due banche del Gruppo e in quello della società prodotto Fides.

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 2018 sono state deliberate modifiche del MOG 231 nella Parte Generale e nella Parte

Speciale, quest'ultima costituita dalle Schede di mappatura delle attività a rischio reato e dai Protocolli di ciascuna Funzione, al fine di recepire l'evoluzione normativa intercorsa rispetto al 2017, nonché le modifiche intervenute a vario titolo nelle strutture organizzative delle varie società del Gruppo. La notifica dell'avvenuta presa visione di tale aggiornamento da parte di tutto il personale dipendente e di tutti gli esponenti aziendali è stata raccolta entro la fine del mese di dicembre 2018 per la Capogruppo e per Fides, mentre è in corso di ultimazione per Banca Popolare di Spoleto.

A conclusione del processo di aggiornamento, nel corso del primo semestre 2019 il Gruppo erogherà formazione d'aula o on-line a tutti i dipendenti ed esponenti. Il precedente aggiornamento completo del MOG 231 era stato quello di fine 2015, cui aveva fatto seguito l'erogazione di specifica formazione agli esponenti aziendali (entro la fine del 2015) e a tutto il personale dipendente attraverso un modulo formativo on-line rilasciato nei primi mesi dell'anno 2016.

La programmazione dell'offerta formativa annua del personale dipendente tiene conto, altresì, del piano formativo in materia di Antiriciclaggio e contrasto al Finanziamento del terrorismo sottoposto annualmente all'approvazione del Consiglio di amministrazione. Tale formazione prevede sia interventi d'aula che l'utilizzo di metodi di comunicazione a distanza (e-learning; videoconferenze mediante Skype).

Le Banche del Gruppo si sono dotate, inoltre, di un'applicazione intranet appositamente dedicata al presidio del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, denominata "Portale Antiriciclaggio". Mediante il Portale sono – tra l'altro - 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.

Nella tabella che segue si fornisce l'elenco dei moduli formativi erogati al personale dipendente nel 2018 e nei due esercizi precedenti.

Formazione in materia di Anticorruzione e Antiriciclaggio	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	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 - Aggiornamento Normativo	-	-	-	73	3%	146	2.356	100%	5.174
MOG 231 - Cultura del Controllo e Presidio Rischi Aziendali	14	1%	28	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio Basic	15	1%	15	49	2%	49	114	5%	114
L'adeguata verifica	16	1%	32	48	2%	96	114	5%	228
Il monitoraggio della clientela	18	1%	27	52	2%	78	114	5%	171
La segnalazione delle operazioni sospette	18	1%	36	52	2%	104	117	5%	234
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	53	2%	80	2.263	98%	3.395	-	-	-
Antiriciclaggio: cosa cambia	1.945	88%	1.945	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio e Terrorismo	40	2%	160	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio per Neo Responsabili di filiale	47	2%	320	96	4%	718	29	1%	218
Antiriciclaggio per Responsabili di Filiale/Vice Responsabili/G.Aziende	89	4%	668	-	-	-	437	19%	3.278
Antiriciclaggio per Assistenti alla Clientela	133	6%	200	-	-	-	-	-	-
Modulo Antiriciclaggio per "Percorso di Operatività di Sportello"	19	1%	29	-	-	-	-	-	-
Applicativo Intranet 374 ADV Rafforzata	5	0%	8	264	11%	352	-	-	-
Applicativo VISIUS in tema di obblighi di adeguata verifica clientela	146	7%	271	-	-	-	-	-	-
Nuove disposizioni in materia di antiriciclaggio D.Lgs. 90/2017	-	-	-	29	1%	58	-	-	-
Totale	2.558	-	3.817	2.926	-	4.995	3.281	-	9.416

Con riferimento ai componenti del più alto Organo di Governo è stata erogata formazione a tutti i componenti nel corso del 2017 in tema di "Nuove disposizioni in materia di Antiriciclaggio" della durata di 2 ore circa.

Casi di corruzione e azioni intraprese

[GRI 205-3]

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 2018, che ai due anni precedenti non risultano censite perdite rientranti nella fattispecie "Corruzione e tangenti".



Responsabilità Economica

Tutela della solidità e redditività

Valore economico creato e distribuito

[GRI 201-1]

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 ABI⁷, 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 2018 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, rispondo i dati comparativi secondo le nuove voci e sottovoci del conto economico introdotte con il 5° aggiornamento della richiamata Circolare n. 262⁸.

Il valore economico generato nel 2018 dal Gruppo Banco Desio è stato di 357,3 milioni di euro (rispetto al dato del 31 dicembre 2017 di 379,6 milioni di euro e quello del 31 dicembre 2016 pari a 383,7 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 24,1% circa del valore economico generato, per complessivi 86 milioni di euro (85,2 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 esterni di agenti e mediatori: i quali hanno beneficiato del 49,1% del valore economico generato, per un totale di circa 175 milioni di euro (ex 182,5 milioni di euro);
- **Azionisti e Terzi:** cui è stato destinato il 3,5% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 12,4 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo (ex 14,6 milioni di euro);
- **Stato, Enti e Istituzioni:** che hanno rilevato un afflusso di risorse pari a circa 51,1 milioni di euro (ex 44,6 milioni di euro), ossia all' 14,4% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 32,7 milioni di euro (in linea con il dato 2017 di 32,3 milioni di euro) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 9,7 milioni di euro (7,4 milioni di euro alla fine del 2017) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 8,7 milioni di euro (ex 4,9 milioni di euro) relativi alle imposte correnti dell'esercizio;
- **Collettività e Ambiente:** cui sono stati destinati circa 0,3 milioni di euro a fronte di oblazioni e donazioni effettuate dal Gruppo (medesimo saldo alla fine dell'esercizio precedente).

Il restante ammontare, pari al 9,1% del valore economico generato (per circa 32,5 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.

⁷ Si veda il documento "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" – ABI, Dicembre 2010

⁸ In particolare, i saldi dei periodi di confronto sono stati risposti convenzionalmente nel seguente modo: le "Rettifiche di valore per deterioramento di altre operazioni finanziarie" (di cui alla voce "130. d)" degli schemi in precedenza previsti) sono interamente ricondotte alla voce "170. a) Accantonamenti ai fondi per rischi ed oneri – impegni e garanzie rilasciate", mentre gli "Utili (perdite) da cessione o riacquisto di attività finanziarie detenute sino alla scadenza" (di cui alla voce "100. c)" degli schemi in precedenza previsti) sono interamente ricondotte alla voce "100. a) Utili (perdite) da cessione o riacquisto di attività finanziarie valutate al costo ammortizzato.

Voci <i>Importi in migliaia di euro</i>	31.12.2018	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2017	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2016	Incidenza % sul Valore Economico generato
10. Interessi attivi e proventi assimilati	270.937		283.490		307.107	
20. Interessi passivi e oneri assimilati	(51.869)		(52.248)		(70.915)	
40. Commissioni attive	179.226		175.484		171.269	
50. Commissioni passive e (al netto delle spese per le reti esterne) ¹	(7.862)		(7.099)		(6.415)	
70. Dividendi e proventi simili	3.196		6.400		5.509	
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	537		2.865		3.456	
90. Risultato netto dell'attività di copertura	58		(119)		(792)	
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	(14.737)		13.605		15.822	
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(23.998)		1.663		(1.710)	
b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	9.944		12.787		18.849	
c) passività finanziarie	(683)		(845)		(1.317)	
110. Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	(3.072)		(8)		(60)	
a) attività e passività finanziarie designate al fair value			(8)		(60)	
b) altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value	(3.072)					
130. Rettifiche/Riprese di valore netto per rischio di credito relativo a:	(62.494)		(88.722)		(92.403)	
a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(63.104)		(79.041)		(90.138)	
b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	610		(9.681)		(2.265)	
140. Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(69)					
230. Altri oneri/proventi di gestione	43.484		45.863		48.943	
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di "utili/perdite da cessione") ²	-		-		2.212	
280. Utili (Perdite) da cessione di investimenti	-		41		-	
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	357.335	100,0%	379.552	100,0%	383.733	100,0%
190. b) altre spese amministrative (al netto delle imposte indirette, elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione nazionale e garanzia dei depositi) ²	(86.029)		(85.224)		(84.288)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(86.029)	24,1%	(85.224)	22,5%	(84.288)	22,0%
190. a) spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne) ³	(174.965)		(182.544)		(216.378)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI E AI COLLABORATORI	(174.965)	49,0%	(182.544)	48,1%	(216.378)	56,4%
340. Utile (Perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	(1.298)		(1.261)		14	
VALORE ECONOMICO ATTRIBUITO AI TERZI	(1.298)	0,4%	(1.261)	0,3%	14	0,0%
Utile attribuito agli azionisti ⁴	(11.146)		(13.299)		(11.240)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI	(11.146)	3,1%	(13.299)	3,5%	(11.240)	2,9%
190. b) altre spese amministrative (per la quota relativa alle imposte indirette e tasse ed oneri per fondi di risoluzione nazionale e garanzia dei depositi)	(42.355)		(39.704)		(46.748)	
300. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alle imposte correnti, alle variazioni delle imposte correnti dei precedenti esercizi e alla riduzione delle imposte correnti dell'esercizio) ⁵	(8.728)		(4.911)		(2.593)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A STATO, ENTITÀ E ISTITUZIONI	(51.083)	14,3%	(44.615)	11,7%	(49.341)	12,8%
190. b) altre spese amministrative: elargizioni/liberalità	(295)		(292)		(301)	
Utile assegnato al fondo di beneficenza ⁷	(50)		(80)		(95)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A COLLETTIVITÀ E AMBIENTE	(345)	0,1%	(372)	0,1%	(396)	0,1%
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(324.866)	90,9%	(327.315)	86,2%	(361.629)	94,2%
200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(1.435)		2.632		(3.777)	
210. Rettifiche/Riprese di valore netto su attività materiali	(7.255)		(7.780)		(8.114)	
220. Rettifiche/Riprese di valore netto su attività immateriali	(1.712)		(2.045)		(1.978)	
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota della componente valutativa: "svalutazioni/riavvalorazioni", "rettifiche di valore da deterioramento/ripresе di valore", "altri oneri e proventi")	-				5.404	
300. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite)	1.997		(14.725)		577	
Utile destinato a riserve ⁶	(24.064)		(30.319)		(14.216)	
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(32.469)	9,1%	(52.237)	13,8%	(22.104)	5,8%

1. Il saldo della voce differisce da quello del conto economico esposto nel fascicolo di bilancio consolidato in quanto le commissioni riconosciute a intermediari finanziari sono state riclassificate alla voce 180.a) Spese per il personale.
2. Il saldo della voce differisce da quello del conto economico esposto nel fascicolo di bilancio consolidato per l'esclusione della componente valutativa esposta a voce propria.
3. Il saldo della voce differisce da quello del conto economico esposto nel fascicolo di bilancio consolidato per l'esclusione delle imposte indirette e tasse, delle elargizioni/liberalità e degli oneri per fondi di risoluzione nazionale e garanzia dei depositi, esposti a voce propria.
4. Il saldo della voce differisce da quello del conto economico esposto nel fascicolo di bilancio consolidato poiché include le commissioni riconosciute a intermediari finanziari riclassificate dalla voce 50. Commissioni passive.
5. Come da Proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo
6. Il saldo della voce differisce da quello del conto economico esposto nel fascicolo di bilancio consolidato per l'esclusione della quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite esposta a voce propria.
7. Come da Proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo
8. Pari all'Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo al netto dei dividendi distribuiti dalla Capogruppo e dell'utile assegnato al fondo di beneficenza



Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione

[GRI 201- 4]

Tenuto conto dei mutui passivi in essere con Cassa Depositi e Prestiti, che "pareggiano" l'importo dei mutui alla clientela concessi da Banca Popolare di Spoleto per la ricostruzione a seguito degli eventi sismici del 2009 in Abruzzo, il Gruppo non ha ricevuto nel 2018, 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 BCE per finalità di stabilità finanziaria oppure per facilitare l'accesso al credito del settore privato e stimolare i finanziamenti all'economia reale.

Responsabilità verso i clienti

Tutela e soddisfazione della 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.

Le due banche del Gruppo, in particolare, rilevano il livello di soddisfazione della propria clientela mediante indagine quantitativa su base campionaria tramite partner esterni (CFI Group – Milano). Anche per il 2018 il campione di clientela è stato selezionato tra coloro che hanno effettuato delle operazioni presso le filiali; sono previste circa 8.000 interviste per la clientela della Capogruppo (di cui 7.120 già completate) e circa 5.600 interviste per Banca Popolare di Spoleto (di cui circa 4.500 già completate). 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.

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 2018 pari a 87 (su base 100), risultato decisamente positivo ed in crescita rispetto alle medesime rilevazioni del 2017 che era stata pari a 86, con un trend decisamente in crescita rispetto agli anni 2016 e 2015 (rispettivamente pari a 85 e 84 su base 100).

L'attenzione al cliente e, in particolare, alle sue esigenze è una priorità del Gruppo; in occasione dell'anniversario dei 110 anni, il Gruppo Banco Desio ha deciso di festeggiare tale ricorrenza riservando, a partire dal gennaio 2019 e per 12 mensilità, a tutti i suoi clienti un abbonamento annuale alla rivista digitale "OK Salute e Benessere". Il periodico mensile fornisce informazioni accurate e aggiornate raccolte da specialisti e medici sulla salute e benessere, con consigli e spunti utili per vivere meglio e in modo più sano, trattando dalla buona alimentazione al fitness, dai progressi della scienza alle diete, dalla bellezza alla psicologia.

Si ricorda, inoltre, che nel corso del 2018 l'attenzione nei confronti del cliente ha continuato a concretizzarsi in interventi mirati alla clientela residente nelle zone del Centro Italia colpite dal Sisma del 2016. La Controllata Banca Popolare di Spoleto, infatti, ha deciso di stanziare 50 milioni di euro destinati alla concessione 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.

Nel 2017 la medesima controllata Banca Popolare di Spoleto 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 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2017 e tributi dovuti dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018. Risale invece al 2016 l'adesione della stessa 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.

Tra le altre misure deliberate dalla medesima controllata vi sono state:



1. Misure operative di sostegno ai clienti con abitazione/attività inagibile, garantendo prelievi gratuiti presso tutti gli sportelli bancomat fino alla fine dell'anno 2016 ed esenzione dei costi di riemissione bancomat, carte di credito e token smarriti o inutilizzabili;
2. Misure straordinarie di concessione di finanziamenti a tasso zero a favore dei clienti attuali e potenziali con abitazione/attività danneggiata dal sisma ma non inagibile.

Rileva sottolineare, inoltre, in tale sede che in tema di tutela della clientela, la Banca Popolare di Spoleto ha aderito al Protocollo d'Intesa per la prevenzione del Racket e dell'Usura, volto a rendere più proficuo il rapporto di collaborazione tra le Istituzioni e i soggetti impegnati nella prevenzione dell'usura e del racket e, nel contempo, a incentivare l'utilizzo del Fondo previsto dall'art. 15 della legge 108/1996. Il Protocollo mira, in particolare, a promuovere iniziative volte a incrementare gli strumenti di sostegno delle piccole e medie imprese e dei soggetti in momentanea difficoltà attraverso il contributo del sistema bancario, dei Confidi e delle Fondazioni e Associazioni antiracket e antiusura.

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.

Trasparenza dei servizi bancari e finanziari e vendita responsabile

[GRI 417- 1]

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 da apposita normativa interna, 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.

Nell'ambito dei servizi di investimento prestati alla clientela, nel corso del 2018 le banche del Gruppo hanno proseguito nell'implementazione delle attività progettuali volte al recepimento della nuova normativa Europea in materia di servizi di investimento (c.d. Direttiva MiFID II). Tale normativa in particolare è volta a garantire una maggiore protezione dell'investitore in strumenti finanziari attraverso il superamento di un modello di tutela orientato alla trasparenza ai fini dell'adozione di un'impostazione imperniata sulla concreta cura del cliente. Le banche del Gruppo nel perseguimento di tale finalità hanno implementato, tra l'altro, requisiti di contenuto e di forma più rigorosi sia per la valutazione di adeguatezza delle operazioni finanziarie al profilo di rischio del cliente sia per le comunicazioni all'investitore della motivazione discendente da tale valutazione. In tale contesto, al fine di valutare con sempre maggiore attenzione la coerenza del prodotto consigliato o proposto alle esigenze del cliente, le banche del Gruppo hanno completato la revisione dei questionari di valutazione che saranno sottoposti alla clientela nel corso dell'esercizio 2019.

Con riferimento ai prodotti e servizi offerti alla clientela le società del Gruppo si sono dotate di specifico processo di Product Approval, nell'ambito del quale le funzioni aziendali (tra cui anche le funzioni di controllo Risk Management, Antiriciclaggio e Compliance) valutano per ogni prodotto e servizio offerto i rischi derivanti dalla nuova operatività e i necessari presidi, stimano gli impatti in termini di costi, ricavi e risorse, individuano la clientela più idonea in base alla complessità, alle esigenze e ai vincoli normativi.

La Funzione Compliance presidia per le società del Gruppo la gestione del rischio di non conformità alle norme, verificando che le procedure interne siano idonee a prevenire il rischio di incorrere in sanzioni o perdite finanziarie o danni reputazionali a causa di violazioni di norme imperative o di autoregolamentazione. In tale contesto, la funzione valuta ex ante la conformità dei nuovi prodotti e servizi che l'intermediario intende adottare alla regolamentazione applicabile; fornisce consulenza ed assistenza sulle tematiche in cui assume rilievo il rischio di non conformità; valuta l'efficacia dei processi adottati.

Casi di non conformità a regolamenti relativi a informazioni su prodotti e servizi [GRI 417- 2]

In data 13 settembre 2018 la Banca d'Italia ha notificato il verbale ispettivo relativo alle verifiche svolte presso alcune filiali di Banca Popolare di Spoleto (BPS) in materia di disposizioni di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediario e clientela. Gli organi aziendali hanno inviato le proprie deduzioni a Banca d'Italia in data 13 dicembre 2018; oltre agli interventi organizzativo-procedurali effettuati per porre rimedio agli aspetti di attenzione emersi durante le verifiche ispettive, ha previsto la rifusione nei casi in cui è stata rilevata un'errata determinazione nei confronti della clientela.

Negli esercizi 2017 e 2016 il Gruppo non ha ricevuto alcuna sanzione, multa o richiamo da parte delle Autorità in tema di mancata conformità alle disposizioni relative alla normativa in ambito di Trasparenza e Mifid.

Casi di non conformità a regolamenti riferiti a comunicazioni di marketing [GRI 417- 3]

Nel 2018, così come nel 2017 e nel 2016, non si sono verificati casi di violazione delle normative vigenti né segnalazioni di non conformità per ciò che riguarda i processi di comunicazione.

Privacy e protezione dei dati della clientela - Reclami per violazione della privacy e per perdita di dati del consumatore [GRI 418- 1]

Il Gruppo nel 2018 ha dato corso agli interventi necessari per l'adeguamento al Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (n. 679/2016) noto come GDPR (General Data Protection Regulation). In particolare le società del Gruppo Banco Desio hanno definito misure tecniche e un modello organizzativo atti a garantire che la gestione e conservazione dei dati avvenga in maniera conforme ai principi di protezione dei dati personali. In tale contesto è stato nominato il Responsabile della Protezione Dati, che, a partire dal 25 maggio 2018, 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 sono stati organizzati specifici workshop formativi – informativi con tutte le funzioni aziendali coinvolte nel trattamento dei dati personali volti a diffondere la conoscenza dei nuovi principi e integrare la cultura della protezione dei dati in tutti i processi, nonché a mappare le informazioni rilevanti per la redazione del registro dei trattamenti e le valutazioni di rischio correlate. Agli esponenti aziendali è stata inoltre dedicata una sessione formativa sui temi in oggetto, mentre a tutto il personale sarà ulteriormente erogato un programma formativo specifico.

Con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati dal 25 maggio 2018 sono pervenute n. 24 richieste da parte degli interessati con particolare riferimento al diritto di accesso, di cancellazione e di opposizione. Le risposte sono state evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati. E' stata ricevuta richiesta dall'Autorità Garante Privacy di riscontrare in merito ad un reclamo inviato da un interessato con riferimento alla cancellazione della segnalazione presso la Centrale Rischi di Banca d'Italia. Nel riscontro si è dato atto del corretto comportamento da parte della Banca Popolare di Spoleto, titolare del trattamento in oggetto. Nell'esercizio inoltre sono state ricevute ulteriori richieste (n.17) aventi ad oggetto altre tematiche in materia di trattamento dati, evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento al periodo antecedente l'entrata in vigore del GDPR, nei primi mesi del 2018 (fino al 25 maggio 2018) è pervenuto un solo reclamo per violazione della privacy e per perdita dei dati del consumatore, nel 2017 sono pervenuti esclusivamente 7 reclami da parte della clientela aventi ad



oggetto contestazioni sulla violazione della privacy, mentre nel 2016 tali reclami erano stati pari a 3. Si segnala infine che nel 2017, così come nel 2016, non erano pervenuti reclami aventi ad oggetto perdita o furto di dati dei clienti.

Radicalamento nel territorio

Il Gruppo opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2018 consta di 265 filiali, di cui 146 della Capogruppo Banco di Desio e della Brianza e 119 della controllata Banca Popolare di Spoleto; 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 dalle due banche del Gruppo, 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.

Tale modello distributivo vedrà una significativa evoluzione nel corso del triennio 2018-2020, così come definito nel Piano Industriale di Gruppo 2018-2020 (approvato da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo in data 11 gennaio 2018), grazie allo sviluppo di una rete di 100 Consulenti Finanziari. Il nuovo canale distributivo alternativo alle filiali è composto da liberi professionisti con particolare esperienza maturata nelle attività di raccolta finanziaria (acquisizione nuova clientela, sviluppo del portafoglio investimenti della stessa, ecc.). Tenuto conto anche di tale sviluppo, la rete distributiva del Gruppo continuerà a contraddistinguersi per l'elevata centralità della relazione con la clientela, operando con l'obiettivo di sviluppare relazioni fiduciarie di lungo periodo.

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).

Con riferimento specifico al territorio della Regione Umbria, in cui opera la controllata Banca Popolare di Spoleto, l'azione di intervento in favore delle piccole e medie imprese locali 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.

Nel corso del primo trimestre 2017, inoltre, il Gruppo Banco Desio ha partecipato all'ultima asta del programma "Targeted Longer Term Refinancing Operation" (TLTRO II), con cui l'Eurosistema ha offerto liquidità a lungo termine (con durata di 4 anni a tasso fisso), con l'obiettivo di facilitare le condizioni di accesso al credito del settore privato e stimolare l'offerta di finanziamenti all'economia reale. L'assegnazione al Gruppo Banco Desio è stata pari ad Euro 800 milioni che si aggiungono agli Euro 800 milioni ottenuti nella prima asta del giugno 2016 (con contestuale rimborso del finanziamento "TLTRO I" di 550 milioni di euro).

Responsabilità di prodotto

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 complessivo degli impieghi verso la clientela alla fine dell'anno si è attestato a circa 9,6 miliardi di euro, in diminuzione rispetto all'esercizio precedente (-2,5%), principalmente per effetto delle operazioni di cessione di crediti deteriorati (per un valore nominale di oltre un miliardo di euro) che hanno determinato una forte diminuzione dello stock di NPL (-51,3%) rispetto all'esercizio precedente.

I crediti performing ammontano invece a 9,2 miliardi di euro, in crescita del 2% rispetto all'esercizio precedente, per effetto delle nuove erogazioni di 1,8 miliardi di euro a famiglie e imprese, che fanno seguito a 1,9 miliardi del 2017 e 1,7 miliardi del 2016, 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.

Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali

Prodotti e servizi con finalità sociali

Con particolare riguardo all'accessibilità dei servizi finanziari alle fasce sociali meno abbienti, il Gruppo si è impegnato 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 bancomat e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- Conto con te Young (18 - 25 anni): conto dedicato ai clienti di età compresa nella fascia di età 18-25 anni che possono beneficiare di una congrua remunerazione delle giacenze con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di carta di debito e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- 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 è dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a € 18.000.

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 reddito annuo inferiore a € 11.600, il conto di base "ISEE 11.600" che include operatività e servizi in esenzione da costi.

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 spese annue per conteggio interessi e competenze esenti e servizi accessori con agevolazioni.

In questo ambito si richiamano altresì le iniziative poste in essere da Banca Popolare di Spoleto con riferimento alla clientela residente nelle zone colpite dal Sisma del Centro Italia di cui si è detto nel precedente paragrafo "Tutela e soddisfazione della clientela".



Prodotti e servizi con finalità ambientali

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 nel tempo nel 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.

Investimenti socialmente responsabili

Nell'ambito dell'attività relativa alla prestazione di servizi di investimento svolta dalle Banche del Gruppo al 31 dicembre 2018 risultano sottoscritti dalla clientela 90,6 milioni di euro (18,1 milioni di euro alla fine del precedente esercizio) in Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali. Risultano, altresì, collocate dal Gruppo obbligazioni emesse da World Bank, rispondenti a principi di responsabilità sociale, per 10,4 milioni di euro (10,1 milioni di euro alla fine del 31 dicembre 2017) e, nel comparto gestioni patrimoniali, risultano sottoscrizioni di una Linea Etica, che investe in fondi socialmente responsabili, per 3,3 milioni di euro.

Responsabilità verso le persone

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 l'operatività ivi descritta. Per quanto attiene nello specifico alle politiche di remunerazione, le medesime sono declinate nella "Relazione annuale sulla remunerazione" 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.

Inoltre, i due istituti bancari del Gruppo, la Capogruppo e la controllata Banca Popolare di Spoleto, hanno 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.

Le risorse del Gruppo

Informazioni sulla forza lavoro del Gruppo

Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro

[GRI 102 – 8]

[GRI 102 – 41]

Forza Lavoro	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016				
	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	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%	1.428	928	2.356	60,6%	39,4%
di cui															
a tempo Indeterminato	1.309	865	2.174	60,2%	39,8%	1.375	896	2.271	60,5%	39,5%	1.416	916	2.332	60,7%	39,3%
a tempo Determinato	16	19	35	45,7%	54,3%	16	16	32	50,0%	50,0%	12	12	24	50,0%	50,0%
Collaboratori esterni	12	5	17	70,6%	29,4%	10	2	12	83,3%	16,7%	13	1	14	92,9%	7,1%
di cui															
Contratti di collaborazione	2	-	2	100,0%	0,0%	4	-	4	100,0%	0,0%	4	-	4	100,0%	0,0%
Contratti di somministrazione	4	1	5	80,0%	20,0%	3	1	4	75,0%	25,0%	4	1	5	80,0%	20,0%
Stage	6	4	10	60,0%	40,0%	3	1	4	75,0%	25,0%	5	0	5	100,0%	0,0%
Totale Forza lavoro	1.337	889	2.226	60,1%	39,9%	1.401	914	2.315	60,5%	39,5%	1.441	929	2.370	60,8%	39,2%

Personale dipendente per tipologia contrattuale	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016				
	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	1.318	785	2.103	62,7%	37,3%	1.385	801	2.186	63,4%	36,6%	1.421	820	2.241	63,4%	36,6%
Personale dipendente con contratto part-time	7	99	106	6,6%	93,4%	6	111	117	5,1%	94,9%	7	108	115	6,1%	93,9%
di cui															
a part-time di durata rinnovabile di anno in anno	6	79	85	7,1%	92,9%	4	81	85	4,7%	95,3%	5	82	87	5,7%	94,3%
a part-time senza scadenza	1	20	21	4,8%	95,2%	2	30	32	6,3%	93,8%	2	26	28	7,1%	92,9%
Personale dipendente del Gruppo	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%	1.428	928	2.356	60,6%	39,4%

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



Nuove assunzioni di dipendenti e turnover della forza lavoro

[GRI 401 – 1]

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2018 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione del presente documento) è stato a livello di Gruppo pari all' 1,3% (rispettivamente 1,5% e 1,6% 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 del presente documento) pari all' 1,5% (ex 1,1% e 2,3%). Il tasso di turnover del 2018 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione del presente documento) è stato a livello di Gruppo pari al 5,5% (ex 3,8% e 2,1%), di cui quello relativo alle risorse donne pari al 4,6% (ex 2,9% e 1,8%).

Assunzioni	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016				
	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	15	13	28	53,6%	46,4%	24	10	34	70,6%	29,4%	17	21	38	44,7%	55,3%
Forma contrattuale															
a tempo Indeterminato	11	4	15	73,3%	26,7%	17	2	19	89,5%	10,5%	10	8	18	55,6%	44,4%
a tempo Determinato	4	9	13	30,8%	69,2%	7	8	15	46,7%	53,3%	7	13	20	35,0%	65,0%
Età															
Meno di 30 anni	3	7	10	30,0%	70,0%	4	7	11	36,4%	63,6%	7	8	15	46,7%	53,3%
Da 30 anni a 50 anni	11	4	15	73,3%	26,7%	12	3	15	80,0%	20,0%	8	13	21	38,1%	61,9%
Oltre 50 anni	1	2	3	33,3%	66,7%	8	0	8	100,0%	0,0%	2	0	2	100,0%	0,0%

Cessazioni	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016				
	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	81	41	122	66,4%	33,6%	61	26	87	70,1%	29,9%	32	17	49	65,3%	34,7%
Tipologia Cessazione															
Dimissioni volontarie	13	6	19	68,4%	31,6%	11	6	17	64,7%	35,3%	21	10	31	67,7%	32,3%
Termine contratto	2	4	6	33,3%	66,7%	2	1	3	66,7%	33,3%	2	6	8	25,0%	75,0%
Quiescenza	8	3	11	72,7%	27,3%	6	6	12	50,0%	50,0%	6	-	6	100,0%	0,0%
Licenziamento	3	2	5	60,0%	40,0%	7	3	10	70,0%	30,0%	2	-	2	100,0%	0,0%
Altro ⁽¹⁾	55	26	81	67,9%	32,1%	35	10	45	77,8%	22,2%	1	1	2	50,0%	50,0%
Età															
Meno di 30 anni	0	2	2	0,0%	100,0%	4	3	7	57,1%	42,9%	4	7	11	36,4%	63,6%
Da 30 anni a 50 anni	14	8	22	63,6%	36,4%	10	5	15	66,7%	33,3%	15	7	22	68,2%	31,8%
Oltre 50 anni	67	31	98	68,4%	31,6%	47	18	65	72,3%	27,7%	13	3	16	81,3%	18,8%

⁽¹⁾ Nella causale "Altro" sono ricomprese principalmente le uscite connesse all'accesso volontario alle "finestre" del Fondo di Solidarietà, pari a 79 cessazioni complessive nel 2018 e 41 nel 2017. Risultano ricomprese in tale causale anche le risoluzioni consensuali, i decessi e le risoluzioni per giustificati motivi oggettivi.

Trasformazioni contrattuali	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016				
	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	3	1	4	75,0%	25,0%	2	4	6	33,3%	66,7%	5	14	19	26,3%	73,7%
di cui															
Meno di 30 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	1	2	3	33,3%	66,7%	2	12	14	14,3%	85,7%
Da 30 anni a 50 anni	3	1	4	75,0%	25,0%	1	2	3	33,3%	66,7%	3	2	5	60,0%	40,0%
Oltre 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%

Proporzione dei senior manager assunti localmente

[GRI 202 – 2]

Le assunzioni del Gruppo sono concentrate nelle aree di maggiore insediamento delle 3 legal Entity appartenenti al Gruppo stesso (Lombardia, Umbria e Lazio); anche a livello di figure dirigenziali, le assunzioni avvengono nell'ambito di tali regioni. In particolare nel 2018 sono stati assunti 4 dirigenti (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 13% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2018) di cui 1 residente in Lombardia, 2 residenti in Veneto e 1 residente in Piemonte. Nel 2017 era stato assunto un solo dirigente (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2017), mentre nel 2016 erano stati assunti 2 dirigenti (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 6% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2016) tutti residenti in Lombardia.

Tutela della diversità

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.

Diversità nell'Organo di governo e nella composizione dei dipendenti

[GRI 405 – 1]

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2018					31.12.2017					31.12.2016										
	N.dipendenti				Incidenza % sul totale dipendenti	N.dipendenti				Incidenza % sul totale dipendenti	N.dipendenti				Incidenza % sul totale dipendenti						
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Totale	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Totale	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Totale	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Totale					
Genere																					
Uomini	29	758	538	1.325	1,3%	34,3%	24,4%	28	792	571	1.391	1,2%	34,4%	24,8%	32	803	593	1.428	1,4%	34,1%	25,2%
Donne	3	279	602	884	0,1%	12,6%	27,3%	3	286	623	912	0,1%	12,4%	27,1%	4	290	634	928	0,2%	12,3%	26,9%
Totale	32	1.037	1.140	2.209	1,4%	46,9%	51,7%	31	1.078	1.194	2.303	1,3%	46,8%	51,8%	36	1.093	1.227	2.356	1,5%	46,4%	52,1%
Categorie protette	0	21	109	130	0,0%	1,0%	4,9%	0	20	118	138	0,0%	0,9%	5,1%	0	21	123	144	0,0%	0,9%	5,2%
Età																					
Meno di 30 anni	0	0	53	53	0,0%	0,0%	2,4%	0	0	66	66	0,0%	0,0%	2,9%	0	0	78	78	0,0%	0,0%	3,3%
Da 30 anni a 50 anni	5	522	894	1.421	0,2%	23,6%	40,5%	7	561	919	1.487	0,3%	24,4%	39,9%	7	621	938	1.566	0,3%	26,4%	39,8%
Oltre 50 anni	27	515	193	735	1,2%	23,4%	8,7%	24	517	209	750	1,0%	22,4%	9,1%	29	472	211	712	1,2%	20,0%	9,0%



Rapporto tra le retribuzioni delle donne e degli uomini

[GRI 405 – 2]

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.

<i>Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini</i>	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Dirigenti	91%	77%	86%
Quadri direttivi	85%	85%	85%
Aree professionali	100%	100%	100%
Totale Dipendenti	90%	82%	88%

<i>Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini</i>	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Dirigenti	82%	74%	87%
Quadri direttivi	84%	84%	84%
Aree professionali	99%	100%	100%
Totale Dipendenti	84%	79%	88%

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 nella presente Relazione è stata aggiornata la modalità di esposizione del "Rapporto fra le retribuzioni delle donne e degli uomini" rispetto a quanto pubblicato nella Dichiarazione Consolidata non finanziaria 2017, dando un'evidenza separata del rapporto calcolato in termini di "stipendio base" e di "retribuzione complessiva", ritenuta meglio rispondente a quanto richiesto dallo Standard GRI di riferimento.

I valori degli anni precedenti sono stati quindi riesposti per comparabilità con la nuova modalità di calcolo adottata nella presente Relazione. Per i valori relativi agli anni precedenti riportati nella Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2017 si rinvia al documento pubblicato sul sito web del Gruppo.

Rapporto fra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e il salario minimo locale

[GRI 202 – 1]

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 2018 che per i precedenti due anni.

Analogamente al precedente indicatore, anche per il presente rapporto è stata aggiornata la modalità di esposizione rispetto a quanto pubblicato nella Dichiarazione non finanziaria 2017, considerando nella definizione di stipendio standard dei neoassunti, per ciascun anno di riferimento, il livello retributivo di primo impiego più basso e non la media di tutti i livelli retributivi riconosciuti ai neoassunti del periodo.

Per i valori relativi agli anni precedenti riportati nella Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2017 si rinvia al documento pubblicato sul sito web del Gruppo.

Casi di discriminazione e azioni intraprese

[GRI 406 – 1]

Non ci sono state, nel periodo di riferimento e nei due esercizi precedenti, casi di discriminazione di qualsivoglia natura; peraltro il Gruppo si è dotato di normativa interna, il "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 locale dalla Funzione Risorse Umane di ciascuna delle 3 aziende del Gruppo.

Ai fini della ricerca di profili che hanno maturato rilevanti percorsi accademici, è risultata significativa la partnership con le diverse università del territorio, affermatasi in particolare nel corso dell'ultimo triennio, 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 2018 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 delle risorse e del percorso accademico effettuato presso le facoltà di provenienza.

Un'ulteriore iniziativa di collaborazione con il contesto accademico è rappresentata dalla partecipazione a gruppi di lavoro (Board "Mondo del lavoro") che costituiscono anche occasioni di confronto e scambio interaziendale in riferimento ai processi di attrazione e retention dei talenti.

Sono stati rafforzati, inoltre, i programmi "Alternanza Scuola Lavoro", finalizzati ad accogliere studenti provenienti da diversi istituti delle scuole superiori ed introdurli nella loro prima esperienza lavorativa.

Inoltre, ai fini della ricerca di profili aventi significativi percorsi accademici piuttosto che professionali, nel corso dell'anno 2018 la Capogruppo ha sperimentato con successo anche l'utilizzo del canale 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.

Le azioni mirate alla retention delle risorse si concretizzano, invece, in proposte che favoriscono la partecipazione a *project work* e/o a gruppi di lavoro interfunzionali, finalizzate - anche - alla ricerca di soluzioni di sviluppo organizzativo ed a massimizzare i livelli di efficacia gestionale ed efficienza operativa, da rafforzare a livello di Gruppo in un'ottica di integrazione organizzativa.



Formazione e sviluppo dei collaboratori

Formazione annua per dipendente e per categoria di lavoratori

[GRI 404 – 1]

Tenuto conto della rilevanza che le attività formative rivestono nell'ambito dei processi di sviluppo professionale delle risorse, nel corso dell'anno 2018 sono stati realizzati programmi formativi che hanno rappresentato parte integrante di specifiche progettualità aziendali.

In particolare, in funzione delle linee guida strategiche del Piano Industriale di Gruppo 2018-2020 orientate ad un continuo efficientamento dei processi operativi a supporto dell'evoluzione del modello di business sono state erogate differenti attività formative, definitive in funzione delle specificità di contesto.

Le linee guida sulle quali sono stati sviluppati i piani formativi erogati nel corso dell'anno 2018 e sulla base delle quali verranno declinate le proposte 2019 sono le seguenti:

- Potenziare le conoscenze tecniche relative alla consulenza in materia di strumenti finanziari e di prodotti assicurativi;
- Perfezionare le conoscenze tecniche di gestione del credito, allineando i comportamenti alle logiche ed ai processi operativi, al fine di garantire un miglioramento complessivo della qualità del servizio e del credito erogato;
- Rafforzare l'efficacia e l'efficienza nell'attività commerciale della Rete distributiva, attraverso azioni che vedono coinvolte differenti figure professionali;
- Mantenere costantemente aggiornate le conoscenze delle disposizioni normative, al fine di ridurre i rischi operativi e reputazionali.

In base agli orientamenti declinati, l'offerta formativa si è dunque strutturata su iniziative finalizzate a garantire lo sviluppo di conoscenze tecniche e di capacità comportamentali necessarie per esercitare i diversi ruoli professionali, in coerenza con il piano strategico e con i programmi aziendali.

L'attenzione è stata rivolta alle modalità di erogazione dei contenuti, che hanno affermato un utilizzo significativo di risorse di docenza interna appartenenti alle diverse Funzioni Aziendali (circa 90 risorse). La docenza effettuata da colleghi interni - oltre a costituire un elemento di valorizzazione e di diffusione del patrimonio professionale posseduto - ha assicurato una trattazione contestualizzata dei contenuti sulla specifica realtà organizzativa, rispondendo in maniera mirata ai fabbisogni formativi rilevati in fase di analisi, con possibilità di individuare ulteriori esigenze, al fine di meglio indirizzare le successive attività formative.

L'integrazione di differenti strumenti di erogazione dell'attività formativa (a titolo esemplificativo si segnala l'"aula virtuale" o "webinar"), adottati in funzione dello specifico obiettivo di apprendimento e delle competenze da sviluppare, ha consentito di veicolare in maniera differenziata i diversi contenuti tecnici e comportamentali. L'utilizzo di tali strumenti innovativi verrà progressivamente esteso ed intensificato nell'ambito di diversificate iniziative, come modalità di comunicazione e di informazione aziendale, oltre che di formazione.

La flessibilità di utilizzo degli strumenti fruiti si inserisce in un percorso orientato alla ricerca di un continuo efficientamento operativo, massimizzando gli spostamenti delle risorse, che possono fruire delle proposte formative direttamente dalla propria postazione di lavoro, assicurando – comunque – l'interazione con il docente.

Una significativa rilevanza progettuale hanno assunto le iniziative inerenti al perimetro della riconversione professionale realizzate con l'obiettivo di fornire strumenti tecnici e comportamentali alle oltre 40 risorse di Rete indirizzate ai differenti comparti "Credito" piuttosto che "Finanza".

Il programma per l'anno corrente verrà sviluppato in continuità ed affinato nella proposta didattica, prevedendo un coinvolgimento più significativo di risorse, in coerenza con le linee strategiche del Piano industriale di Gruppo per il triennio 2018-2020 ed in considerazione della necessaria riconversione dei ruoli dettata innanzitutto dall'evoluzione tecnologica (digitalizzazione) e correlata all'evoluzione delle scelte commerciali di "business" e dei relativi processi organizzativi e IT sottostanti all'offerta bancaria del Gruppo. Il processo di individuazione delle risorse inserite nel percorso si è avvalso - anche - dell'analisi delle informazioni derivanti dal processo di mappatura delle competenze.

Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno caratterizzato l'offerta formativa 2018, declinandole per tipologia di appartenenza:

- la Formazione "Comportamentale" finalizzata allo sviluppo delle capacità relazionali, gestionali ed organizzative, che consentono di applicare al meglio le conoscenze tecnico-professionali possedute;
- la Formazione "Tecnico-professionale" 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;
- la Formazione "Generale" raggruppa le iniziative aventi ad oggetto le conoscenze trasversali indirizzate a tutte le famiglie professionali. L'allineamento delle competenze richieste in funzione di evoluzioni del contesto regolamentare è garantito dalle attività declinate nell'ambito della formazione obbligatoria (comprese in tale raggruppamento).

Nell'ambito dell'esercizio di riferimento sono state effettuate complessivamente 102.452 ore/uomo, pari a 6,2 giornate medie per dipendente. Le ore di formazione erogate nell'anno precedente (pari a 149.605) risultavano più elevate prevalentemente in considerazione del particolare sforzo richiesto nell'anno 2017 per interventi afferenti all'ambito normativo. Pur registrandosi tale flessione, le componenti di natura più prettamente qualitativa che hanno caratterizzato, in particolare l'ultimo trimestre 2018, evidenziano l'introduzione di elementi di innovazione metodologia e tecnologica.

Formazione per tipologia di offerta formativa	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %
Formazione Comportamentale	5.512	5%	12.697	8%	6.531	5%
Formazione Tecnico-Professionale	81.577	80%	96.941	65%	91.550	76%
di cui:						
Formazione Area amministrativa	4.033		609		13	
Formazione Area Finanza	17.184		31.428		9.551	
Formazione Area Estero	666		405		2.978	
Formazione Area Crediti	13.244		12.300		10.736	
Formazione Assicurativa	36.646		46.829		58.829	
Formazione Commerciale	7.662		3.040		7.617	
Formazione Esterna	2.142		2.330		1.826	
Formazione Generale	15.363	15%	39.967	27%	22.790	19%
di cui:						
Formazione Normativa	14.972		36.675		19.301	
Altra Formazione	391		3.292		3.489	
Totale	102.452	100%	149.605	100%	120.870	100%



Formazione per inquadramento professionale	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	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	30	1.130	35,3	31	1.606	52	35	1.506	42
Uomini	27	1.022	35,3	28	1.442	52	31	1.350	42
Donne	3	107	35,7	3	164	55	4	156	39
Quadri direttivi	1.030	49.228	47,5	1.076	73.903	69	1.092	61.573	56
Uomini	753	35.348	46,6	791	53.115	67	802	44.704	56
Donne	277	13.879	49,7	285	20.788	73	290	16.869	58
Aree Professionali	1.135	52.095	45,7	1.192	74.096	62	1.220	57.791	47
Uomini	538	24.922	46,3	572	36.603	64	590	28.791	49
Donne	597	27.172	45,1	620	37.493	60	630	29.000	46
Totale	2.195	102.452	46,4	2.299	149.605	65	2.347	120.870	51
Uomini	1.318	61.293	46,3	1.391	91.160	66	1.423	74.845	52
Donne	877	41.159	46,6	908	58.445	64	924	46.025	50

Per maggiori dettagli sull'attività formativa e sulle iniziative specifiche realizzate, così come per gli aggiornamenti pianificati per il 2019, si rinvia alla "Relazione sulla gestione" del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2018 – paragrafo 5.2 "L'attività formativa".

Programmi per lo sviluppo delle competenze e gestione del fine carriera

[GRI 404 – 2]

Con la prima esperienza di valutazione delle competenze, condotta dal Gruppo nei biennio 2016-2017, è stato rilevato il patrimonio informativo posseduto dalle risorse, in termini di conoscenze e capacità aziendali. L'analisi effettuata è stata utilizzata per individuare i fabbisogni formativi, in funzione dei quali sono state indirizzate le prioritarie azioni di sviluppo delle competenze. Si intende proseguire con proposte finalizzate al potenziamento del patrimonio di conoscenze tecnico-professionali ed al rafforzamento della componente comportamentale, in coerenza con le strategie aziendali e gli indirizzi di business.

Un percorso realizzato con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo professionale delle risorse di rete è stato il programma di riconversione professionale, articolato su differenti modularità. Al fine di valutare l'applicazione delle competenze acquisite durante il percorso formativo è stato implementato uno strumento di monitoraggio, che verrà proposto alle risorse ed ai rispettivi responsabili nel corso del 2019 e che consentirà di raccogliere informazioni gestionali utili per supportare le persone nell'accrescere la propria professionalità.

Un altro strumento di sviluppo delle competenze è rappresentato dal training on the job, il cui utilizzo si è intensificato nel corso del 2018 sia con l'obiettivo di colmare gli eventuali gap di conoscenza tecnica sia al fine di accompagnare le risorse nell'esercizio del ruolo ricoperto.

Al fine di agevolare il processo di integrazione delle diverse competenze si intende favorire momenti strutturati di condivisione e diffusione del know-how aziendale, intensificando l'utilizzo di differenti strumenti di comunicazione come modalità di apprendimento.

In previsione dell'operazione di fusione per incorporazione di Banca Popolare di Spoleto nella Capogruppo, verrà definito un sistema di gestione e di sviluppo integrato, sistematizzando i criteri valutativi ed utilizzandoli nei vari processi di governo delle risorse umane: dalla fase di selezione dei profili da assegnare a nuove posizioni organizzative (verifica del livello di copertura delle competenze), 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 nell'ultimo scorcio del 2016, il Gruppo Banco Desio aveva siglato con le Organizzazioni Sindacali un accordo sull'accesso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito" e sull'uscita dall'organico di lavoratori con requisiti pensionistici. Il 1° ottobre 2018 si è attivata la seconda delle due finestre di esodo per 47 risorse che sono cessate dal servizio in data 30 novembre 2018.

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale (con esclusione del personale più rilevante per il quale si rinvia al precedente paragrafo "Politiche di remunerazione del più alto Organo di governo e del top management") 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 da CCNL (art. 48 1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) 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.



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.

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce nei seguenti programmi ed iniziative proposti nel corso dell'anno 2018:



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;
- le sessioni formative rivolte a neo-mamme in seguito al rientro dal periodo di maternità, al fine di agevolare il nuovo ingresso nel contesto professionale.

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.

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.

Benefit e altri contributi integrativi

[GRI 401 – 2]

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) e 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.

Sono previsti contributi a favore dei dipendenti con disabilità o a favore dei dipendenti con figli o coniuge a carico in condizione di handicap accertato ex art. 3, comma 3°, della Legge n.104/1992.

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

I dipendenti di Banco Desio e Popolare di Spoleto beneficiano di coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente da infortunio professionale, extraprofessionale e rischio morte da malattia.

Tasso di rientro e mantenimento del lavoro dopo il congedo parentale

[GRI 401 – 3]

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	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Maternità	92	100	114
Paternità	36	36	35
Totale Congedo Parentale	128	136	149
Tasso di rientro ⁽¹⁾	100%	100%	100%
Tasso di retention ⁽²⁾	99%	99%	100%

(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. I valori degli anni precedenti sono stati riesposti per comparabilità applicando coerentemente tale metodologia di calcolo. Per i valori relativi agli anni precedenti riportati nella Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2017 si rinvia al documento pubblicato sul sito web del Gruppo.



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.

<i>Dipendenti iscritti ai sindacati</i>	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Numero sigle sindacali presenti nel Gruppo	5	5	7
Numero dipendenti iscritti	1.753	1.812	1.822

Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi

[GRI 402 – 1]

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.

Salute e Sicurezza

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, i due istituti bancari del Gruppo, la Capogruppo e la controllata Banca Popolare di Spoleto, hanno 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.

Il Sistema Integrato adottato dai due Istituti Bancari del Gruppo 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 dell'Organizzazione, 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 ispirato 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.

La controllata Fides, in ragione delle dimensioni ridotte del proprio organico e della collocazione dell'attività presso un'unica unità produttiva, 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.

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. Molto importante è la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, guidata dai Datori di Lavoro, cui vi hanno partecipato i Medici Competenti e i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Per l'analisi del rischio si è proceduto attraverso la costituzione di gruppi omogenei di lavoratori che sono stati chiamati a partecipare a focus group condotti da uno psicologo esterno.

Con riferimento alla valutazione dello stress lavoro correlato, si segnala che, per quanto riguarda la Capogruppo Banco Desio, nel dicembre u.s. è stata promossa la costituzione del Gruppo di lavoro composto dal Medico Competente, RSPP, ASPP, RLS, Responsabile Direzione Risorse, la Psicologa e, con la guida del Datore di Lavoro, si sono messe le basi per la rivalutazione del rischio definendo i gruppi omogenei di lavoratori e la metodologia di valutazione. Tale valutazione sarà condotta attraverso la raccolta della percezione soggettiva dei lavoratori con un questionario ad hoc, impostato anche come indagine di clima e benessere. Il cronoprogramma del processo di valutazione ne prevede la conclusione nel mese di settembre 2019.

Lavoratori rappresentati nel Comitato per la salute e la sicurezza

[GRI 403 – 1]

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 e nella Controllata Banca Popolare di Spoleto), si sono regolarmente svolti gli incontri periodici con la partecipazione di:

- Datore di Lavoro o un suo rappresentante (per ogni società appartenente al Gruppo);
- Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) (di ogni società appartenente al Gruppo),
- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) (nelle aziende ove sono stati nominati, ossia in BDB pari a 5 unità e in BPS pari a 3 unità);
- Medico Competente,
- Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), presenti in 7 unità in BDB, 4 unità in BPS e 1 unità in Fides.



Periodicamente la figura del RSPP della Capogruppo viene convocato dall'Organismo di Vigilanza 231 e partecipa a riunioni di gruppi di lavoro gestiti dall'Associazione di Categoria ABI nell'ambito di tematiche di salute e sicurezza sul lavoro. Ulteriori incontri sono previsti nell'analisi di specifiche tematiche.

Si segnala, inoltre, che la figura del RSPP della Capogruppo riveste il ruolo di RGI (Responsabile della Gestione Integrata) in Banco Desio ed è Presidio Specializzato di Compliance per le tre legal entity del Gruppo. In Banca Popolare di Spoleto il RGI è il Responsabile dell'Ufficio Immobili ed è anche ASPP.

Infortuni, malattie e assenteismo

[GRI 403 – 2]

Gli indicatori "Infortuni per genere" e "Assenze per genere" espressi nelle tabelle seguenti sono relativi al personale dipendente del Gruppo, in ragione del fatto che sia nel corso del 2018, che nel corso dei due anni precedenti, non si sono verificati infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti. Il Gruppo approfondirà l'analisi rispetto alla significatività dei dati infortunistici dei collaboratori esterni al fine di valutare la necessità di raccogliere i dati presso i rispettivi datori di lavoro che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il suo controllo, valutando la qualità e l'accuratezza di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

Nell'anno 2018, così come nei due anni precedenti, inoltre, non si sono verificati infortuni mortali né sui luoghi di lavoro né in itinere.

Infortuni per genere	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Sul lavoro									
Numero di infortuni	2	2	4	0	1	1	2	3	5
Tasso di infortunio ⁽¹⁾	0,800	1,330	1,000	0,000	0,623	0,234	0,736	1,856	1,154
Giorni di lavoro persi ⁽³⁾	21	14	35	0	48	48	71	17	88
Indice di gravità ⁽²⁾	0,008	0,009	0,009	0,000	0,030	0,011	0,026	0,011	0,020
In itinere									
Numero di infortuni	7	7	14	5	4	9	12	7	19
Tasso di infortunio ⁽¹⁾	2,780	4,660	3,480	1,868	2,492	2,102	4,416	4,331	4,384
Giorni di lavoro persi ⁽³⁾	215	217	432	331	283	614	452	405	857
Indice di gravità ⁽²⁾	0,085	0,145	0,108	0,124	0,176	0,143	0,166	0,251	0,198
TOTALE INFORTUNI	9	9	18	5	5	10	14	10	24
Tasso di infortunio ⁽¹⁾	3,580	5,990	4,480	1,868	3,115	2,336	5,152	6,187	5,538
TOTALE GIORNI DI LAVORO PERSI ⁽³⁾	236	231	467	331	331	662	523	422	945
Indice di gravità ⁽²⁾	0,094	0,153	0,116	0,124	0,206	0,155	0,192	0,262	0,218

(1) Il Tasso di infortunio è pari a (numero totale di infortuni nell'anno/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

(2) L'indice di gravità è pari a (numero totale di giorni di lavoro persi nell'anno/totali delle ore lavorate) x 1.000.

(3) Nel computo dei giorni di lavoro persi sono stati considerati per ciascun anno i giorni effettivi di assenza dal lavoro connessi ad un infortunio, anche se quest'ultimo sia occorso nell'anno precedente.

Assenze per genere (espresse in giorni)	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Malattie	6.836	6.945	13.781	7.615	6.930	14.545	6.191	6.232	12.423
di cui professionali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Infortuni	236	231	467	331	331	662	523	422	945
di cui:									
lavorativi	21	14	35	0	48	48	71	17	88
in itinere	215	217	432	331	283	614	452	405	857
Altre assenze	4.555	3.778	8.333	4.020	3.969	7.989	3.997	4.081	8.078
di cui:									
cariche pubbliche o elettive	567	43	610	328	30	358	496	54	550
donazioni sangue	189	20	209	170	27	197	179	30	209
assistenza disabili (ex L. 104/92)	1.394	1.933	3.327	1.187	2.224	3.411	1.354	2.254	3.608
permessi sindacali	823	341	1.164	871	215	1.086	629	221	850
permessi sicurezza	14	4	18	-	-	-	-	4	4
sciopero	-	-	-	-	-	-	29	12	41
altro ⁽⁴⁾	1.568	1.437	3.005	1.464	1.473	2.937	1.310	1.506	2.816
TOTALE ASSENZE	11.627	10.954	22.581	11.966	11.230	23.196	10.711	10.735	21.446
Tasso di assenteismo ⁽⁵⁾	0,034	0,051	0,040	0,032	0,050	0,039	0,029	0,047	0,036

(4) La voce "altro" include le assenze relative a Congedo matrimoniale, Lutto, Nascita figlio, Permessi per Ricoveri/interventi parenti, Altri permessi retribuiti e non retribuiti.

(5) Il tasso di assenteismo è pari a (numero totale assenze dell'anno di tutti i dipendenti/ totale giorni lavorabili annui di tutti i dipendenti).

Ruoli ad alto rischio di infortuni

[GRI 403 – 3]

Dall'analisi del fenomeno infortunistico non si evidenziano per le tre entità del Gruppo (Banco di Desio e della Brianza, Banca Popolare di Spoleto, Fides) 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 2018, così come nel 2017 e nel 2016, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposti indifferentemente tutte le risorse.

Nel 2018, così come nel 2017 e nel 2016, non si sono riscontrati infortuni a causa di rapine e/o aggressioni che hanno interessato la clientela, fermo restando il costante impegno delle entità del Gruppo Banco Desio per la prevenzione di tali rischi.

Nelle due tabelle che seguono si forniscono, rispettivamente, l'indicazione delle ore di formazione erogate nel Gruppo in materia di salute e sicurezza e il numero di attività di prevenzione e assistenza eseguite nel periodo di riferimento.

In particolare per quanto concerne la formazione, è stato realizzato il programma di base e di aggiornamento formativo che ha coinvolto i colleghi designati alla nomina di "addetto antincendio" piuttosto che di "primo soccorso", nonché il piano di aggiornamento professionale per le figure di RSPP (Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione), ASPP (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione) e RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). Le risorse di recente assunzione sono state coinvolte nel Percorso Base "Lavoratori", mentre i colleghi nominati in qualità di "Preposti" sono stati coinvolti in specifiche sessioni formative.



Formazione in materia di salute e sicurezza	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	N. partecipanti	N.ore totali erogate	N. partecipanti	N.ore totali erogate	N. partecipanti	N.ore totali erogate
di cui:						
Primo soccorso (Base: Teoria + pratica)	16	192	45	540	74	444
Primo soccorso (Aggiornamento)	209	836	203	812	161	644
Antincendio per siti a basso rischio	16	64	26	104	68	272
Antincendio per siti a medio rischio	17	86	18	89	2	16
Aggiornamento D.Lgs 81/08: Generale e Specifica	12	96	2.305	8.209	1.248	5.084
Aggiornamento "Rischi specifici"	30	105	-	-	-	-
Formazione Preposti alla Sicurezza	31	248	180	681	45	360
Percorso per Dirigenti e RLS	13	160	13	264	-	-
Formazione RSPP e ASPP	9	172	-	-	-	-
DAE aggiornamento	22	66	-	-	26	78
DAE abilitazione	-	-	-	-	6	30
Tutor disabili	-	-	3	3	26	26
Stress da lavoro correlato	11	28	104	260	246	615
Sintomi da trauma post-rapina	10	8	220	165	1.512	1.134
Totale	396	2.060	3.117	11.127	3.414	8.703

Attività di prevenzione e assistenza	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Visite mediche	181	107	168
Sopralluoghi	64	20	57
Prov e di evacuazione	146	143	151
Monitoraggi ambientali	2	4	6

Accordi sindacali su salute e sicurezza

[GRI 403 – 4]

Nell'ambito del perimetro del Gruppo per l'esercizio 2018 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. 81/08 in ordine alle loro attribuzioni; tali figure sono state coinvolte nel progetto di valutazione dello stress lavoro-correlato.

Responsabilità verso la comunità

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

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 delle due banche del Gruppo a Desio e 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 19.000 copie ridotta con l'ultimo numero del 2018 a 15.000 copie, inviata in formato elettronico agli *stakeholder* mediante apposita *mailing list* ed è inoltre pubblicata sul sito delle due banche del Gruppo.

Sempre attenti alle iniziative culturali, divulgative e formative, il Gruppo ha contribuito alla realizzazione di due docufiction come "Fango E Gloria" e "Noi Eravamo" sulla Prima Guerra Mondiale, che sono state prodotte da Baires Produzioni con la compartecipazione del Gruppo e con la collaborazione dell'Istituto Luce e dei Ministeri della Difesa e della Pubblica Istruzione per essere poi proiettate, oltre che nelle sale cinematografiche, anche nelle scuole nell'ambito delle iniziative per la commemorazione del centenario della Grande Guerra.

Una catena di fornitura responsabile

La catena di fornitura

[GRI 102 – 9]

Il Codice Etico del Gruppo, aggiornato nel giugno 2018, 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 Gruppo richiede dunque ai propri Fornitori di osservare e condividere i propri principi generali di condotta, come esplicitati nel Codice di condotta commerciale, nel Codice Etico del Gruppo e nelle Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility pubblicati nel sito istituzionale www.bancodesio.it; contestualmente richiede 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 dei contenuti del Codice di condotta commerciale approvato dal Banco di Desio e della Brianza nel mese di dicembre 2018, 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, del MOG 231 e del Codice di condotta commerciale; 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 pre-requisito 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 delle due banche del Gruppo e nel "Processo Ciclo Passivo" della controllata Fides: tale normativa interna individua ruoli, responsabilità e contesti di riferimento.

Con particolare riferimento alle due realtà bancarie del Gruppo il processo è attribuito 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. 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). 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.

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

Fornitori locali

[GRI 204 – 1]

Il Gruppo si è dotato di una serie di strumenti (Codice Etico, Codice di condotta commerciale, 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 2018 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 2.991 fornitori, sostanzialmente stabile rispetto al numero dei fornitori alla fine dell'esercizio precedente (pari a 3.027) e rispetto a quello del 2016 (pari a 2.964).

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 1.315 fornitori) e, dall'altro, le due controllate Banca Popolare e Fides (Centro con 1.288 fornitori).

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 1,3% della numerosità complessiva di fornitori totali.

Segmentazione fornitori per Area territoriale	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato
Nord - Ovest	1.315	47.877	47,6%	1.336	47.416	48,1%	1.342	46.677	49,9%
Nord - Est	253	25.603	25,4%	254	24.251	24,6%	283	21.092	22,6%
Centro	1.288	19.374	19,3%	1.317	19.098	19,4%	1.215	18.310	19,6%
Sud e Isole	96	5.424	5,4%	82	5.526	5,6%	82	4.236	4,5%
Estero	39	2.332	2,3%	38	2.384	2,4%	42	3.149	3,4%
Totale fornitori	2.991	100.609	100,0%	3.027	98.675	100,0%	2.964	93.464	100,0%

Selezione di nuovi fornitori sulla base di criteri etico, sociali e ambientali

In considerazione dell'adozione del citato Codice di condotta commerciale, il Gruppo sta provvedendo ad integrare il Regolamento Spese e Investimenti in cui sarà previsto come nella scelta dei Fornitori verranno considerati anche gli aspetti di responsabilità sociale ed ambientale che ne caratterizzano la conduzione del business mediante l'analisi e la valutazione delle informazioni che devono essere raccolte in materia di responsabilità sociale d'impresa, avuto riguardo del settore merceologico di riferimento.

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 Consorziati⁹. 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.

Rapporto con il territorio

Principali impatti economici indiretti

[GRI 203 – 2]

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 locale¹⁰ 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.

Operazioni che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo

[GRI 413 – 1]

Il Gruppo è impegnato nel sostegno allo sviluppo del sistema economico territoriale. Nell'ambito del perimetro del Gruppo, in particolare, tale impegno si concretizza, con riferimento alla Controllata Banca Popolare di Spoleto, nella partecipazione detenuta in "Gepafin S.p.A.", società finanziaria con capitale misto pubblico – privato promossa dalla Regione Umbria per favorire la sinergia le banche operanti nel territorio regionale al fine di supportare le PMI nel reperimento delle risorse finanziarie, e, con riferimento alla Capogruppo, 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.

Nel corso del 2018 il Banco Desio ha sostenuto come partecipante ordinario le attività della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), costituita su iniziativa dell'Associazione Bancaria

⁹ Le banche del Gruppo sono entrambe soci del Consorzio ABC.

¹⁰ Cfr. Il prospetto del "Valore economico creato e distribuito" contenuto nella sezione "Responsabilità Economica"



Italiana, che promuove l'educazione finanziaria e la cittadinanza economica attraverso la creazione di contenuti originali, la realizzazione di strumenti innovativi, l'organizzazione di eventi e lo sviluppo di collaborazioni con le Istituzioni e il territorio.

Banca Popolare di Spoleto ha invece contribuito alle iniziative dall'Associazione Nazionale per lo Studio dei Problemi del Credito (ANSPC), nata per essere un punto di aggregazione di forze culturali e produttive, sia pubbliche che private, accomunate dall'obiettivo di promuovere, attraverso la leva creditizia, un sano ed equilibrato sviluppo; in particolare, la controllata ha sostenuto il percorso didattico "Educazione finanziaria - formazione dei giovani per lo sviluppo del Paese" curato dall'ANSPC nell'ambito del mese dell'educazione finanziaria (ottobre) 2018, che ha visto coinvolti 4 istituti secondari superiori di Perugia con lezioni tenute da docenti dell'Università di Perugia, partner istituzionale dell'evento.

Il Banco Desio ha collaborato alla partnership con il quotidiano Il Giorno per il "Campionato di giornalismo Il Giorno - edizione 2017-18", permettendo a oltre 3400 ragazzi di conoscere il mondo dell'informazione, partecipando al concorso e ricevendo ogni settimana il quotidiano in classe. L'idea del progetto è di creare una sinergia tra le istituzioni scolastiche e Il Giorno: gli studenti diventano protagonisti di una stimolante fase di apprendimento attraverso la lettura e la scrittura, mentre gli insegnanti sperimentano nuovi percorsi didattici interdisciplinari.

Da sempre sensibili alle iniziative nei confronti dei più giovani, motore dello sviluppo locale, nel 2018, così come negli anni precedenti, la Capogruppo, inoltre, ha promosso:

- la collaborazione con Galdus, che da oltre vent'anni parla al futuro e ai giovani, organizzando corsi che favoriscono l'inserimento professionale nei settori dell'economia moderna, con particolare attenzione alle esigenze innovative delle aziende. Dispone di quattro sedi operative ed è accreditato presso la Regione Lombardia dal 2003 per i servizi formativi e i servizi al lavoro;
- sostegno all'Associazione Progetto Itaca Roma, associazione che si occupa di giovani afflitti da disagio psichico per assicurare una buona qualità di vita alla persona e alla sua famiglia, un fattore di protezione per sconfiggere la marginalità sociale dovuta alla malattia;
- Teatro Lirico Sperimentale di Spoleto, nota realtà territoriale che presenta nella sua stagione lirica sia opere sperimentali sia i classici del repertorio operistico. Organizza inoltre un appuntamento tradizionale molto importante, il concorso Comunità Europea per giovani cantati lirici;
- Conservatorio di Milano con il progetto "Estate nel Chiostro" che permette ai ragazzi allievi del Conservatorio di esibirsi insieme ad artisti già affermati;
- La Tenda Onlus di Garbagnate Milanese per il progetto "Gli Sgusciati" rivolto a bambini e ragazzi affetti da autismo ed alle loro famiglie.

Il Gruppo è da sempre attento anche alle iniziative promosse dalle comunità locali, alcune di rilievo nazionale, tra cui si ricordano, con riferimento in particolare ai due istituti bancari BDB e BPS:

- la Quintana di Foligno, rievocazione storica della Giostra del 10 febbraio 1613 disputata in occasione del Carnevale per risolvere il dubbio su "*quale cosa sia di maggior contento a cavalier d'honore: mantenere la grazia del principe o il continuato favore di bellissima et gentilissima dama*"; per sciogliere questo dubbio si dovette ricorrere alle armi gentili e così 5 rampolli di altrettante famiglie nobili della città si sfidarono in Piazza Grande;
- il Festival di Spoleto, 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 Palio degli Zoccoli, manifestazione che si svolge nella città di Desio da quasi 30 anni, che rappresenta una rievocazione della Battaglia di Desio del 20 gennaio 1277 che vide opporsi i Visconti e i Torriani e che segnò la fine del dominio di questi ultimi in Lombardia.

Il Gruppo Banco Desio sostiene e condivide i valori del progetto velistico "Hidrogeno 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 elargite dal Gruppo che sono rivolte al supporto di progetti e iniziative valutate in termini di aiuto concreto. Tra queste si ricordano:

- AGLAIA Onlus 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 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;
- Cooperativa La Meridiana di Monza per il progetto SLAncio, struttura che accoglie persone in lungo degenza malati di SLA in stato vegetativo e malati terminali e al progetto "il Paese Ritrovato" villaggio per la cura e l'assistenza di persone con l'Alzheimer;
- Fondazione Laureus Italia Onlus che opera nelle periferie di Milano, Napoli e Roma dal 2005 a supporto di minori che vivono in realtà di forte disagio socio-economico. In oltre 10 anni la fondazione ha coinvolto più di 5.000 bambini con oltre 14 progetti che offrono più di 20 differenti attività sportive. Il lavoro di Laureus Italia si basa sulla costruzione di un'importante rete sociosportiva che include oltre 30 associazioni sportive e 20 scuole e sulla messa a punto di un preciso modello di intervento;
- Fondo Ambiente Italiano (FAI), fondazione senza scopo di lucro nata nel 1975 con il fine di tutelare e valorizzare il patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano. Nel 2018 le banche del gruppo hanno aderito al programma Corporate Golden Donor, un impegno concreto a favore dell'arte, della cultura e del paesaggio italiani, con l'opportunità dedicata ai dipendenti di iscriversi al FAI a condizioni di favore, usufruendo così dei tanti vantaggi che la tessera di iscritto mette a disposizione;
- Fondazione Umberto Veronesi Milano, nata nel 2003 su iniziativa di Umberto Veronesi e di molti altri scienziati e intellettuali di fama internazionale (fra cui 11 premi Nobel), con lo scopo di promuovere la ricerca scientifica di eccellenza e progetti di prevenzione, educazione alla salute e divulgazione della scienza. In particolare, la fondazione:
 - sostiene la ricerca scientifica attraverso l'erogazione di borse di ricerca per medici e ricercatori e finanzia progetti di altissimo profilo che possano elaborare nuove conoscenze e nuove cure per le malattie;
 - realizza campagne di prevenzione e educazione che promuovono l'adozione di stili di vita sani e consapevoli, in sinergia con le scuole e con realtà pubbliche e private del mondo della ricerca, dell'informazione, dell'editoria;
 - organizza conferenze internazionali che raccontano il futuro della scienza e il ruolo che la scienza può avere nel promuovere la pace e il benessere dei popoli;
- Fondazione Operation Smile Italia Onlus composta da volontari medici, infermieri ed altri operatori sanitari che cura gratuitamente i bambini nati con malformazioni gravi in paesi del mondo dove le risorse mediche non sono adeguate e forma gli operatori sanitari del posto;
- Fondazione della Comunità Monza e Brianza Onlus che nasce per promuovere la moderna filantropia e migliorare la qualità di vita della Comunità di Monza e Brianza. Centro indipendente di filantropia, si offre come riferimento per donatori e sostenitori di cause importanti. Un intermediario di fiducia per affrontare insieme i problemi della Comunità locale, cogliere le opportunità che si presentano e sviluppare nuove ed efficienti sinergie. La fondazione è impegnata, in particolare, in progetti per adolescenti in difficoltà, oltre che in progetti per anziani affetti da Parkinson.



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.

Il Gruppo si impegna a sviluppare iniziative volte alla riduzione del consumo di materie prime, tra le quali rilevano principalmente la carta e i toner, attraverso:

- 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 ed ai 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.

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, consolidando nel tempo l'approvvigionamento, sia per la Capogruppo che per la controllata Fides, di energia elettrica da CVA Trading, fornitore di energia da centrali idroelettriche della regione Valle D'Aosta, che l'attesta tramite certificazione "Garanzia d'origine" da fonti rinnovabili. A partire dal 2018 anche la controllata Banca Popolare di Spoleto ha stipulato analogo contratto di fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili con Umbria Energy, consentendo così al Gruppo di raggiungere 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.

Come meglio descritto di seguito, il rispetto ambientale e lo sviluppo sostenibile sono aspetti cui il Gruppo sta dando attuazione, con sempre più attenzione, attraverso le attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti relativi alla Sede della Capogruppo e delle proprie filiali, tecnologicamente superati e con rendimenti bassi.

Sotto il profilo della mobilità sostenibile, inoltre, si segnala l'introduzione, a partire dalla seconda metà del 2018, nella flotta delle auto aziendali di Gruppo di auto ibride in sostituzione delle precedenti auto diesel. Le nuove auto, caratterizzate da un motore principale a combustione ed un motore elettrico secondario, permettono di ridurre le emissioni di gas ad effetto serra prodotte soprattutto quando il veicolo è condotto a basse velocità nei tratti urbani in modalità 100% elettrico.

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

Utilizzo di materie prime

[GRI 301 – 1]

Utilizzo di materie prime riciclate

[GRI 301 – 2]

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)	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
CARTA	322.272	332.437	370.316
di cui Outsourcer ⁽¹⁾	69.348	57.546	57.556
Rapporto carta FSC ⁽²⁾ su totale	94%	92%	93%
Rapporto carta riciclata su totale	23%	0%	0%
TONER	2.976	7.015	7.154
Rapporto toner rigenerato su totale	14%	0%	0%

⁽¹⁾ Quantità di carta utilizzata da outsourcer esterni per la stampa e l'invio recapiti alla clientela. Per l'anno 2018 e per il 2017 il fornitore ci ha comunicato il quantitativo di carta utilizzata. Nella determinazione, invece, di tale quantitativo per l'anno 2016 si era tenuto conto che la rendicontazione delle buste inviate avviene per scaglione di peso (es. fino a 20 gr, da 21 gr a 50 gr, ecc.); pertanto il dato è stato ottenuto mediante moltiplicazione del numero di buste inviate per il valore mediano di ciascuno scaglione di peso.

⁽²⁾ Carta con marchio di gestione forestale responsabile (Certificazione Forest Stewardship Council)

Come si evince dalla tabella, nel corso del 2018 ed in particolare a partire dal mese di febbraio, 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.



Consumi di energia all'interno dell'organizzazione

[GRI 302 – 1]

Combustibili	Unità di misura	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Riscaldamento	GJ	20.234	17.470	16.942
di cui:				
Gas Naturale	GJ	20.234	17.362	16.654
	mc	590.258	506.635	485.951
Gasolio	GJ	0	108	288
	Litri	0	3.000	8.000
Teleriscaldamento	GJ	4.653	4.697	4.670
	Kwh	1.292.561	1.304.786	1.297.359
Energia elettrica	GJ	45.342	48.224	48.531
	Kwh	12.594.883	13.395.562	13.480.815
di cui da fonti rinnovabili				
	GJ	45.342	35.738	36.169
	Kwh	12.594.883	9.927.285	10.047.082
	% del totale ⁽¹⁾	100%	74%	75%
Carburante flotta auto aziendale	GJ	6.432	6.147	7.497
di cui:				
Benzina	GJ	474	98	68
	Litri	14.966	3.093	2.133
Gasolio	GJ	5.958	6.038	7.403
	Litri	165.801	168.029	206.012
GPL	GJ	0	11	26
	Litri	0	409	1.020
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	GJ	76.661	76.538	77.641

(1) La percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili si è innalzata nel 2018 al 100% sul totale dell'energia elettrica utilizzata dal Gruppo come precisato nel paragrafo "Responsabilità ambientale", mentre negli anni precedenti era influenzata dalla composizione del mix energetico utilizzato dal fornitore di energia elettrica della controllata Banca Popolare di Spoleto.

Per la quantificazione dei consumi relativi a gas naturale di alcune filiali della Controllata Banca Popolare di Spoleto del mese di novembre e dicembre 2018 sono state effettuate delle stime fondate sul consumo per la medesima fonte di energia dei rispettivi mesi dell'anno precedente. Per quanto riguarda i consumi di gas condominiale di alcune sedi del Gruppo sono stati stimati come ripartizione del consumo totale del condominio rispetto ai millesimi di superficie attribuibili alle sedi di riferimento.

In tabella i consumi sono espressi nell'unità di misura dell'energia, ovvero in Gigajoule (GJ); ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati i fattori di conversione indicati nella tabella seguente secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale – dicembre 2018" di ABI. In particolare per il calcolo dei consumi relativi al 2018 sono stati applicati i fattori indicati nella colonna "Coefficienti 2018" e per il calcolo dei consumi relativi al 2017 e 2016 sono stati applicati i fattori indicati nella colonna "Coefficienti 2017" in continuità con la precedente Dichiarazione non finanziaria pubblicata dal Gruppo.

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti	Coefficienti
			2018	2017
Riscaldamento				
Gas naturale	Linee Guida ABI	GJ/mc	0,03428	0,03427
Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,88	42,88
Teleriscaldamento				
	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036
Energia elettrica				
	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036
Carburante flotta auto aziendale				
Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82
Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78
GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,10

Consumi di energia fuori dall'organizzazione

[GRI 302 – 2]

Consumi di energia	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Dati espressi in GJ			
Viaggi di lavoro	7.597	7.588	6.924
di cui:			
Auto personale	6.880	6.393	6.201
Treno	599	975	610
Aereo	118	221	113
Totale	7.597	7.588	6.924

In tabella i consumi sono espressi nell'unità di misura dell'energia, ovvero in Gigajoule (GJ); ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati i fattori di conversione indicati nella tabella seguente secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale – dicembre 2018" di ABI. In particolare per il calcolo dei consumi relativi al 2018 sono stati applicati i fattori indicati nella colonna "Coefficienti 2018" e per il calcolo dei consumi relativi al 2017 e 2016 sono stati applicati i fattori indicati nella colonna "Coefficienti 2017" in continuità con la precedente Dichiarazione non finanziaria pubblicata dal Gruppo.



Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2018	Coefficienti 2017
Auto personale				
Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82
Diesel	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78
GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,10
Treno				
	Linee Guida ABI / Ecopassenger	GJ/Kg	0,0191	0,0191
Aereo				
	Linee Guida ABI / ICAO (International Civil Aviation Organization)	GJ/Kg	71,5	71,5

Intensità energetica

[GRI 302 – 3]

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.

Dati espressi in GJ	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Consumo totale di energia	76.661	76.538	77.640
Intensità energetica per dipendente	34,70	33,23	32,95

Riduzione di consumi di energia

In questo ambito, 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.

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 mese di aprile 2018 è stato conseguentemente attuato su tutte le 265 filiali del Gruppo un piano di efficientamento energetico che si è concluso nel mese di dicembre 2018 con l'installazione di soluzioni tecnologiche, come sopra descritte, in grado di gestire da remoto il monitoraggio e analizzare i consumi di tutta la rete periferica; attraverso una serie di "REGOLE" impostate su ogni utenza è possibile ottimizzarne gli orari di accensione e spegnimento e dunque i tempi di funzionamento delle diverse apparecchiature in uso, perseguendo la cosiddetta gestione degli sprechi energetici a livello centralizzato. L'attività è servita anche per ammodernare gli impianti elettrici più datati.

Prelievi di acqua per fonte

Il consumo di risorse idriche è ritenuto materiale non tanto con riferimento agli impatti diretti derivanti all'operatività dell'organizzazione bensì con riferimento agli impatti indiretti derivanti dall'attività e dai comportamenti posti in essere da soggetti terzi con cui il Gruppo si relaziona.

Al riguardo il Gruppo ha definito nelle "Linee di indirizzo in materia di *Corporate Social Responsibility (CSR)*" approvate dal Banco di Desio e della Brianza, l'impegno a sviluppare i propri processi e comportamenti nelle scelte di investimento e di finanziamento al fine di ridurre gli impatti ambientali ad essi correlati come anche, ad esempio, nella catena di fornitura, per influenzare le politiche dei fornitori per quanto attiene alla tutela ambientale e alla razionalizzazione del consumo di risorse naturali, tra cui appunto le risorse idriche.

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 protocol^[1] 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.

[1] 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



- 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 altre soggetti, quali le emissioni connesse ai viaggi di lavoro e dalla mobilità dei dipendenti.

Emissione diretta di gas serra (scope 1)

[GRI 305 – 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 2018".

Emissioni Dati espressi in Ton	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
Riscaldamento	1.168	1.174	1.002	1.086	975	1.189
di cui:						
Gas Naturale	1.168	1.174	994	1.000	954	959
Gasolio	0	0	8	86	21	230
Carburante flotta auto aziendale	474	478	453	457	552	558
di cui:						
Benzina	35	35	7	7	5	5
Gasolio	439	443	445	449	545	551
GPL	0	0	1	1	2	2
Totale Emissioni	1.641	1.652	1.455	1.543	1.527	1.747

Si precisa che ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati i fattori di conversione indicati nella tabella seguente. In particolare per il calcolo delle emissioni relative al 2018 sono stati applicati i fattori indicati nella prima tabella che segue e per il calcolo delle emissioni relative al 2017 e 2016 sono stati applicati i fattori indicati nella seconda tabella che segue in continuità con la precedente Dichiarazione non finanziaria pubblicata dal Gruppo.

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

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	2017		Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
				Unità di misura	Coefficiente CH ₄		
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,962	Kg/mc	0,0000857	Kg/mc	0,00003427
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	0,73	Kg/ton	0,05
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,0462	Kg/ton	0,11
GPL	Linee Guida ABI	ton/ton	3,024	Kg/ton	0,36807	Kg/ton	0,0469

Emissioni indiretta di gas serra (scope 2)

[GRI 305 – 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 Dati espressi in Ton	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
Energia elettrica acquistata	4.043	4.063	4.447	4.467	4.476	4.496
di cui:						
da fonti rinnovabili	4.043	4.063	3.291	3.306	3.357	3.372
Totale Emissioni	4.043	4.063	4.447	4.467	4.476	4.496

- 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 per il 2018 pari di conseguenza a zero (in ragione della provenienza del 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili). Tale risultato viene posto a confronto, nella tabella seguente, con il calcolo delle emissioni degli anni precedenti ottenuto considerando la quota parte dell'energia acquistata non proveniente da fonti rinnovabili:

Emissioni Dati espressi in Ton	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
Energia elettrica acquistata	0	0	1.613	1.634	1.597	1.617
di cui:						
da fonti rinnovabili	0	0	0	0	0	0
Totale Emissioni	0	0	1.613	1.634	1.597	1.617

Per il calcolo delle emissioni relative al 2018 sono stati applicati i fattori indicati nella prima tabella che segue e per il calcolo delle emissioni relative al 2017 e 2016 sono stati applicati i fattori indicati nella



seconda tabella che segue in continuità con la precedente Dichiarazione non finanziaria pubblicata dal Gruppo.

Fattori di Emissioni	Fonte	2018				
		Unità di misura	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	-	-

Fattori di Emissioni	Fonte	2017				
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	332	-	0,0151	0,00407
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	465	471	-	-

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 gas serra (scope 3)

[GRI 305 – 3]

Emissioni Dati espressi in Ton	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
Viaggi di lavoro	545	511	515	475	497	461
di cui:						
Auto personale	506	511	470	475	456	461
Treno	31	n.d.	29	n.d.	33	n.d.
Aereo	8	n.d.	16	n.d.	8	n.d.
Totale Emissioni	545	511	515	475	497	461

Per il calcolo delle emissioni relative al 2018 sono stati applicati i fattori indicati nella prima tabella che segue e per il calcolo delle emissioni relative al 2017 e 2016 sono stati applicati i fattori indicati nella seconda tabella che segue in continuità con la precedente Dichiarazione non finanziaria pubblicata dal Gruppo. 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	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

Fattori di Emissioni	Fonte	2017			
		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	181,276	0,02446	0,00265
Diesel	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	155,612	0,00052	0,00676
GPL	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	180,359	0,02271	0,00280

Intensità emissiva di gas serra

[GRI 305 – 4]

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.

Dati espressi in Ton	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2	5.684	5.715	5.902	6.010	6.003	6.243
Intensità emissiva per dipendente	2,57	2,59	2,56	2,61	2,55	2,65

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



Riduzione delle emissioni di gas serra

Si rimanda a quanto in precedenza descritto con riferimento alle iniziative poste in essere per la riduzione dei consumi energetici e per i relativi effetti anche in termini di emissioni di gas serra. In tal senso un importante contributo volto al contenimento delle emissioni è dato anche dal sempre maggior ricorso alle video-conferenze e alla somministrazione di corsi formativi nella modalità "e-learning".

Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento

[GRI 306 – 2]

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 la Capogruppo sono raccolti separatamente e conferiti alla società CBM (Centro Brianza Macero) per il successivo riciclo, ovvero immissione nel circuito distributivo tramite Consorzio Comieco o cartiere nazionali ed estere; presso la controllata Banca Popolare di Spoleto è attivo medesimo servizio di raccolta a partire dal 1° ottobre 2018. Con riferimento a Fides vengono conferiti al sistema di raccolta rifiuti del comune di Roma che trasforma 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	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
<i>Dati in Kg</i>			
Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo			
Carta e Imballaggi in cartone ⁽¹⁾	59.937	105.842	93.146
Apparecchiature	25.440	18.890	13.820
Toner	4.507	3.225	3.593
Rifiuti destinati allo smaltimento			
Altri rifiuti	31.452	25.360	25.248
Totale	121.336	153.317	135.807

(1) Il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone relativo all'anno 2018 include il consuntivo comunicato dal servizio di raccolta effettuato presso la Capogruppo; per la controllata Banca Popolare di Spoleto tale servizio di raccolta è stato attivato a partire dall'inizio dell'ultimo trimestre e pertanto il dato esposto in tabella è stato stimato rapportando all'intero anno il consumo comunicato per tale ultimo trimestre; per la controllata Fides il dato 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. Quest'ultima stima era stata effettuata per i dati 2017 e 2016 includendo però per tali anni anche la stima del dato di Banca Popolare di Spoleto.

Nessuno dei rifiuti prodotti dal Gruppo è classificabile come Rifiuto Speciale Pericoloso.

GRI content index

Indice dei contenuti GRI

[GRI 102 – 55]

Il documento è redatto secondo le metodologie e i principi previsti dagli *standard* di rendicontazione GRI *Sustainability Reporting Standards* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* nel 2016, dalle *Financial Services Sector Disclosures* dalla stessa emanate nel 2013 per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio e tenuto conto delle *Linee Guida per la Rendicontazione Non Finanziaria in Banca – Riflessioni e proposte di lavoro alla luce del d.lgs. n. 254/2016* pubblicate dall'ABI (ottobre 2018).

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 2018) e "*Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto*" (dicembre 2010).

Per i *GRI Sustainability Reporting Standards*, sono previste due opzioni di applicazione *core* e *comprehensive* in funzione dell'ampiezza della rendicontazione; al riguardo il Banco di Desio e della Brianza adotta l'opzione "*in accordance - core*", come riportato nel presente GRI Content Index in cui sono riportati solo gli indicatori rilevanti per l'attività del Gruppo Banco Desio secondo la Matrice di materialità.

GRI 102 - General Disclosures (2016)		
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.
Profilo dell'organizzazione		
102 - 1	Nome dell'organizzazione	11
102 - 2	Attività, marchi, prodotti e servizi	11-12
102 - 3	Sede della Capogruppo	9
102 - 4	Numero dei Paesi in cui l'organizzazione opera	9
102 - 5	Assetto proprietario e forma legale	12
102 - 6	Mercati serviti	12-13
102 - 7	Dimensione del Gruppo	5-6-7
102 - 8	Informazioni sulla forza lavoro del Gruppo	53
102 - 9	La catena di fornitura	69-70
102 - 10	Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione	14
102 - 11	Principio o approccio prudenziale nella gestione dei Rischi	25-26-27-28
102 - 12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	14-15
102 - 13	Partecipazioni ad associazioni o organizzazioni	14-15
Strategia		
102 - 14	Dichiarazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	3
102 - 15	Principali impatti, rischi ed opportunità	25-26-27-28
Etica ed integrità		
102 - 16	Valori, principi e codici di condotta	40
102 - 17	Meccanismi interni ed esterni per richiedere consulenze su comportamenti etici e legali e comunicare criticità in materia di comportamento contrario all'etica	40
Governance		
102 - 18	Struttura di governo	16
102 - 19	Processo di delega	17
102 - 22	Composizione del più alto Organo di governo e dei loro Comitati	17-18
102 - 23	Distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi	18
102 - 24	Processo per la scelta dei componenti del più alto Organo di governo e Comitati	18-19



GRI 102 - General Disclosures (2016)

GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.
102 - 25	Processo per la gestione dei conflitti di interesse	19-20
102 - 26	Ruolo del più alto Organo di governo nella definizione di missione, strategie, politiche e obiettivi connessi agli impatti economici, ambientali e sociali	20
102 - 27	Iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di Governo sui temi economici, ambientali e sociali	20
102 - 29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	20-21
102 - 32	Ruolo del più alto Organo di governo nel processo di reporting di sostenibilità	21
102 - 33	Processo di comunicazione delle criticità al più alto Organo di governo	21-22-23
102 - 34	Natura, numero e gestione delle criticità comunicate al più alto Organo di governo	21-22-23
102 - 35	Politiche di remunerazione del più alto Organo di governo e del top management	23-24
102 - 36	Processo per la determinazione della remunerazione	24-25
102 - 37	Stakeholder e remunerazione	24-25
Stakeholder engagement		
102 - 40	Mappa degli Stakeholders	34
102 - 41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	53
102 - 42	Modalità di selezione degli stakeholders	34
102 - 43	Attività di coinvolgimento degli stakeholder	34-35-37
102 - 44	Aspetti chiave e criticità emersi dalle attività di coinvolgimento degli stakeholder	34-35
Pratiche di reporting		
102 - 45	Perimetro di rendicontazione	9
102 - 46	Processo di identificazione delle tematiche rilevanti	35-36
102 - 47	Matrice di materialità	37-38
102 - 48	Rettifiche di dati forniti nel precedente Report	10
102 - 49	Variazioni nel perimetro delle tematiche rilevanti	10
102 - 50	Periodo di rendicontazione	8
102 - 51	Data della rendicontazione precedente	10
102 - 52	Periodicità di rendicontazione	10
102 - 53	Contatti per informazioni sul documento	10
102 - 54	Dichiarazione di applicazione dei GRI Standards	8-9
102 - 55	Indice dei contenuti GRI	85-86-87-88-89-90
102 - 56	Attestazione esterna	91

Specific Standard Disclosure

GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.	Omissioni
Economic Performance			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	44	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	44	
GRI 201 - Economic Performance 2016			
201 - 1	Valore economico creato e distribuito	44-45	
201 - 4	Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	46	
Market Presence			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	50-53-55-56	

Specific Standard Disclosure			
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.	Omissioni
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	50-53-55-56	
GRI 202 - Market Presence 2016			
202 - 1	Rapporto fra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e il salario minimo locale	56	
202 - 2	Proporzione dei senior manager assunti localmente	55	
Indirect Economic Impacts			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	50-69-70-71	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	50-69-70-71	
GRI 203 - Indirect Economic Impacts 2016			
203 - 2	Principali impatti economici indiretti	71	
Procurement Practices			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	69-70-71	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	69-70-71	
GRI 204 - Procurement Practices 2016			
204 - 1	Fornitori locali	70	
Anti-corruption			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	40-41-42-43	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	40-41-42-43	
GRI 205 - Anti-corruption 2016			
205 - 2	Comunicazioni e formazione su policy e procedure anti-corruzione	42-43	
205 - 3	Casi di corruzione e azioni intraprese	43	
Anti-competitive Behavior			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	40-41-42-43	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	40-41-42-43	
GRI 206 - Anti-competitive Behavior 2016			
206 - 1	Numero di azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche	40	
Materials			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	74-75	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	74-75	
GRI 301 -Materials 2016			
301 - 1	Utilizzo di materie prime	75	
301 - 2	Utilizzo di materiale riciclato	75	
Energy			
Management Approach			



Specific Standard Disclosure			
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.	Omissioni
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	74-75	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	74-75	
GRI 302 - Energy 2016			
302 - 1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	76-77	
302 - 2	Consumi di energia fuori dall'organizzazione	77-78	
302 - 3	Intensità energetica	78	
Emissions			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	74-75-79-80	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	74-75-79-80	
GRI 305 - Emissions 2016			
305 - 1	Emissione diretta di gas serra (scope 1)	80-81	
305 - 2	Emissioni indiretta di gas serra (scope 2)	81-82	
305 - 3	Altre emissioni indirette di gas serra (scope 3)	82-83	
305 - 4	Intensità emissiva di gas serra	83	
Effluents and Waste			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	84	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	84	
GRI 306 - Effluents and Waste 2016			
306-2	Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	84	
Employment			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	53-54-61-62-63	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	53-54-61-62-63	
GRI 401 - Employment 2016			
401 - 1	Nuove assunzioni di dipendenti e turnover della forza lavoro	54	
401 - 2	Benefit e altri contributi integrativi	63	
401 - 3	Tasso di rientro e mantenimento del lavoro dopo il congedo parentale	63	
Labor/Management Relations			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	64	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	64	
GRI 402 - Labor/Management Relations 2016			
402 - 1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi	64	
Occupational Health and Safety			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	64-65-66-67-68	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	64-65-66-67-68	
GRI 403 - Occupational Health and Safety 2016			

Specific Standard Disclosure			
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.	Omissioni
403 - 1	Lavoratori rappresentati nel Comitato per la salute e la sicurezza	65-66	
403 - 2	Infortuni, malattie e assenteismo	66-67	
403 - 3	Ruoli ad alto rischio di infortuni	67-68	
403 - 4	Accordi sindacali su salute e sicurezza	68	
Training and Education			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	57-58-59-60	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	57-58-59-60	
GRI 404 - Training and Education 2016			
404 - 1	Formazione annua per dipendente e per categoria di lavoratori	60	
404 - 2	Programmi per lo sviluppo delle competenze e gestione del fine carriera	60	
Diversity and Equal Opportunity			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	17-18-55-56	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	17-18-55-56	
GRI 405 - Diversity and Equal Opportunity 2016			
405 - 1	Diversità nell'Organo di governo e nella composizione dei dipendenti	17-18-55	
405 - 2	Rapporto tra le retribuzioni delle donne e degli uomini	56	
Non-discrimination			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	55-56	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	55-56	
GRI 406 - Non-discrimination 2016			
406 - 1	Casi di discriminazione e azioni intraprese	56	
Human Rights Assessment			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	40-41	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	40-41	
GRI 412 - Human Rights Assessment 2016			
412 - 2	Formazione del personale su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani	40-41	
Local Communities			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	71-72-73	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	71-72-73	
GRI 413 - Local Communities 2016			
413 - 1	Operazioni che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	71-72-73	



Specific Standard Disclosure			
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.	Omissioni
Marketing and Labeling			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	47-48-49	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	47-48-49	
GRI 417 - Marketing and Labeling 2016			
417 - 1	Informazioni sui prodotti e servizi	48-49	
417 - 2	Casi di non conformità a regolamenti relativi a informazioni su prodotti e servizi	49	
417 - 3	Casi di non conformità a regolamenti riferiti a comunicazioni di marketing	49	
Customer Privacy			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	49	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	49	
GRI 418 - Customer Privacy 2016			
418 - 1	Reclami per violazione della privacy e per perdita di dati del consumatore	49	
Socioeconomic Compliance			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	40-41-42-43	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	40-41-42-43	
GRI 419 - Socioeconomic Compliance 2016			
419 - 1	Sanzioni significative per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	40	
Governo e gestione dei rischi d'impresa			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	25-26-27-28	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	25-26-27-28	
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	51-52	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	51-52	
Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie			
Management Approach			
103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	38-39	
103 - 2	Approccio di gestione e suoi componenti	50	
103 - 3	Valutazione dell'approccio di gestione	50	
GRI Sector Disclosures - Financial Services (2013)			
FS 6	Percentuale del portafoglio per linea di business e per settore	12-13	

Attestazione della società di revisione

Attestazione esterna

[GRI 102-56]

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 Desio e della Brianza S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019 (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*" (di seguito "GRI Standards") inclusi i "*Financial Services Sector Disclosures*", emanati rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal *Global Reporting Initiative* (GRI), 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.

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.

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 Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

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.

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, inclusi i "Financial Services Sector Disclosures". 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 società 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 subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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 Banca Popolare di Spoleto S.p.A. e 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 a 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 seguenti società, divisioni e siti, Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e Banca Popolare di Spoleto 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 visite in loco 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 2018 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, inclusi i "Financial Services Sector Disclosures" definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Maurizio Ferrero
Socio

Milano, 5 marzo 2019