




Bilancio di Sostenibilità **2019**



A blurred photograph of several people walking in a modern office hallway with large glass panels. The people are out of focus, creating a sense of movement and activity. The background is a light-colored wall with a grid pattern.

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

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

Highlights 2019

GRI 102-7

386,6 milioni
valore economico
generato

358.830
clienti

257
filiali

70.692.590 euro
capitale sociale

di Banco di Desio e della Brianza,
suddiviso in n. 135.947.289 azioni
da nominali euro 0,52 ciascuna

La performance finanziaria

9,6 miliardi
credito vs clienti

965,1 milioni
patrimonio

3,9%
tasso di rientro
in bonis da deteriorato

2,2 miliardi
di nuove erogazioni
a famiglie e imprese

Highlights 2019

2.198
dipendenti

40%
donne

Le persone

99%
a tempo indeterminato

55 ore
di formazione
pro-capite

Highlights 2019

100%

di energia acquistata

da fonti rinnovabili

-11%

**emissioni CO₂
equivalenti**

-10%

**consumi
di energia**

L'ambiente

51%
di carta riciclata

-11%
consumi di carta

Indice

Messaggio agli stakeholder	10
Nota metodologica	13
Profilo del Gruppo	19
Governance	27
La Governance societaria	28
La Governance della sostenibilità	34
Gestione dei rischi d'impresa	40
La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio	45
Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)	46
L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder	58
Etica e integrità	67
Integrità e rigore nella condotta aziendale	68
Responsabilità Economica	77
Tutela della solidità e redditività	78
Responsabilità verso i clienti	83
Tutela e soddisfazione della clientela	85
Radicamento nel territorio	90
Responsabilità di prodotto	93
La sostenibilità nelle scelte di investimento	94
ESG Framework per le Politiche di Credito	95
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	96
Responsabilità verso le persone	99
Le risorse del Gruppo	101
Tutela della diversità	105
Attrazione, selezione e retention dei talenti	109
Formazione e sviluppo dei collaboratori	110
Politiche retributive e sistemi incentivanti	116
Qualità della vita e welfare aziendale	117
Comunicazione e dialogo con le parti sociali	122
Salute e Sicurezza	123
Responsabilità verso la comunità	129
Una catena di fornitura responsabile	130
Rapporto con il territorio	133
Responsabilità ambientale	139
Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	143
GRI Content Index	163
Attestazione della Società di Revisione	172

Messaggio agli stakeholder

Il 2019 è stato un anno particolare per la storia della nostra banca. Sarà giustamente ricordato perché abbiamo celebrato a Firenze l'anniversario dei 110 anni dalla nascita di Banco Desio, ma non solo. Come ho avuto modo di ricordare recentemente, pur vantando una storia antica, non rinunciamo a guardare al futuro, nel nome di un felice connubio: tradizione e innovazione.

Mi piace ricordare che siamo una banca a trazione familiare, che ha sempre agito con prudenza ed è sempre rimasta agganciata alla sua tradizione senza però dimenticare che dobbiamo saperci rinnovare per rimanere competitivi rispetto alle sfide del mercato e ai cambiamenti in atto come, ad esempio, la digitalizzazione e lo sviluppo di modelli di business più resilienti per cui, in ragione di uno scenario di tassi negativi, serve trovare altre strade per sostenere i ricavi e mantenere una redditività che non è mai mancata.

Il nostro prudente modo di fare banca ci ha consentito, nell'ormai lontano 2014, di acquisire il controllo della Banca Popolare di Spoleto che il 1° luglio 2019 è stata incorporata in Banco Desio, a conclusione di un percorso di integrazione operativa e aziendale da tempo in atto, consentendo di realizzare importanti benefici in termini di sinergie di costo e di ricavo nonché di semplificazione e complessiva razionalizzazione della struttura organizzativa del Gruppo Banco Desio, potendo così destinare ulteriori risorse allo sviluppo commerciale per accrescere la qualità dei prodotti e dei servizi offerti alla clientela.

Anche la performance finanziaria del Gruppo è stata complessivamente soddisfacente, con una sostanziale crescita della raccolta indiretta (+10,4%) rispetto all'esercizio precedente, nuove erogazioni a famiglie e imprese per 2,2 miliardi di euro, a conferma del nostro costante sostegno all'economia reale, e un valore economico generato di 386,6 milioni di euro che è stato distribuito a beneficio alle diverse categorie di stakeholder.

Per poter continuare a generare valore condiviso abbiamo, come dicevo, la necessità di evolvere nel nostro modo di fare banca, nei servizi che offriamo nel comparto del risparmio gestito come nella bancassicurazione, per citare alcuni tra i comparti in cui intendiamo svilupparci con il nuovo piano industriale in via di definizione e in cui, oltre agli obiettivi economici, saranno per la prima volta ricompresi anche gli obiettivi di sostenibilità previsti nel Piano di sostenibilità 2020-22.

L'approvazione del primo Piano di sostenibilità del Gruppo Banco Desio, avvenuta il 16 gennaio 2020, è una tappa fondamentale di una progettualità pluriennale che ci vede coinvolti nello sviluppo di un approccio sempre più integrato della sostenibilità nel nostro modo di fare banca, progettualità da cui sono scaturite molteplici iniziative realizzate nel corso del 2019, che sono ampiamente descritte in questo documento insieme agli incoraggianti risultati raggiunti, agli obiettivi che ci siamo posti per il prossimo triennio e quindi agli ulteriori programmi cui daremo corso.

Nella lettura del documento potrete rendervi conto che, oltre alla performance economico-finanziaria, anche quella ambientale è stata complessivamente soddisfacente in termini di riduzione dei consumi di materie prime e di energia elettrica, di utilizzo di materie prime riciclate e di energia da fonti rinnovabili.

Guardando al futuro, oltre agli obiettivi relativi gli aspetti ambientali diretti ed indiretti, nel Piano di sostenibilità ne sono stati definiti anche dal punto di vista sociale afferenti al personale in termini di work-life balance, diversity e pari opportunità, ecc., con la consapevolezza che le nostre persone sono un valore riconosciuto dalla clientela, su cui occorre innestare un ringiovanimento e devono essere introdotte nuove competenze.

Con l'approvazione dei "framework ESG", di cui vi diamo conto, abbiamo poi gettato le basi per una gestione più strutturata dei profili di rischio socio-ambientale nelle politiche di erogazione del credito, nelle scelte di investimento del portafoglio di proprietà e nella catena di fornitura, il che ci consentirà di essere nelle condizioni di poter misurare, attraverso strumenti interni di monitoraggio e valutazione, la performance socio-ambientale degli investimenti, degli impieghi alla clientela e dei nostri fornitori.

Siamo una banca con profonde radici nel territorio e nelle relazioni, per questo crediamo che solo il rapporto di prossimità con gli stakeholder ci potrà consentire di affrontare le sfide future, sapendoci rinnovare per poter contribuire, come Banco Desio, allo sviluppo sostenibile del territorio in cui siamo presenti per molti anni ancora.

Stefano Lado
Il Presidente



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

Nota metodologica

Nota metodologica

Il “Bilancio di sostenibilità 2019” del Gruppo Banco Desio comunica ai propri stakeholder l’approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consuntivati nell’esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo; nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’impresa e delle aspettative degli stakeholder, come illustrato nell’analisi di materialità e previsti dall’art. 3 del D.Lgs. 254/2016.

Il documento costituisce una Relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura “Dichiarazione di carattere non finanziario” del Gruppo per l’esercizio 2019 in applicazione dell’art. 5 del D.Lgs. 254/2016.

La dichiarazione non finanziaria del Gruppo Banco Desio è redatta in coerenza con i principi indicati dalla Commissione europea nel giugno 2017: (1) Comunicazione di informazioni rilevanti, (2) Informazioni corrette, equilibrate e comprensibili, (3) Informazioni complete ma concise, (4) Informazioni strategiche e lungimiranti, (5) Informazioni orientate alle parti interessate (6) Informazioni coerenti e sistematiche e con i principi del GRI Sustainability Reporting Standards¹.

Il documento è redatto in conformità agli standard di rendicontazione “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (di seguito “GRI Standards”), secondo l’opzione “in accordance - core”, e alle “Financial Services Sector Disclosures”, per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio, emanati rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal Global Reporting Initiative (GRI). 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” (gennaio 2020) e “Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto” (settembre 2019).

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

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

Il “Bilancio di sostenibilità 2019” del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 27 febbraio 2020, sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., secondo quanto previsto dallo stesso D.Lgs. 254/2016, ed è pubblicato nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all’indirizzo www.bancodesio.it.

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2019 che, a seguito dell’incorporazione di Banca Popolare di Spoleto S.p.A. nella Capogruppo, è costituito dalla stessa Capogruppo, Banco di Desio e della Brianza S.p.A., e dalle società consolidate integralmente, Fides S.p.A. e Desio OBG S.r.l.; di quest’ultima, in considerazione della sua natura di società veicolo di cartolarizzazione, si è tenuto conto nel documento ai soli fini dell’informativa economico-finanziaria in quanto non genera impatti significativi in relazione agli aspetti non finanziari in termini socio-ambientali.

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

Le informazioni sono poste a confronto con quelle fornite nei due esercizi precedenti. Le informazioni comparative non sono state oggetto di riesposizione, salvo nei casi espressamente indicati per effetto del continuo affinamento delle procedure di reporting afferenti l’informativa di carattere non finanziario.

Per il 2019 la rendicontazione di dati e informazioni relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stata aggiornata secondo il nuovo Standard GRI 403, pubblicato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2018 in sostituzione della versione finora utilizzata, pubblicata nel 2016. A fini comparativi, i dati relativi al 2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione non finanziaria a seguito dell’aggiornamento dello Standard GRI 403. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo 2018.

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

Le informazioni contenute si riferiscono al periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 e sono poste a raffronto con quelle degli anni precedenti, ove disponibili, coerentemente con il periodo di riferimento della reportistica finanziaria.

Il bilancio di sostenibilità ha periodicità annuale.

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

Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L.262**Investor Relator****Segreteria Generale e Societaria**

Giorgio Federico Rossin

tel. 0362/613.1
fax 0362/613.219tel. 0362/613.469
cell. 335/7764435
fax 0362/613.219tel. 0362/613.214
fax 0362/613.219CSR@bancodesio.itg.rossin@bancodesio.itsegreteria@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.





Fin dal 1909, la nostra banca vive con continuità un razionale equilibrio fra tradizione e innovazione nell'ambito di un forte radicamento territoriale -----

Profilo del Gruppo

Profilo del Gruppo

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

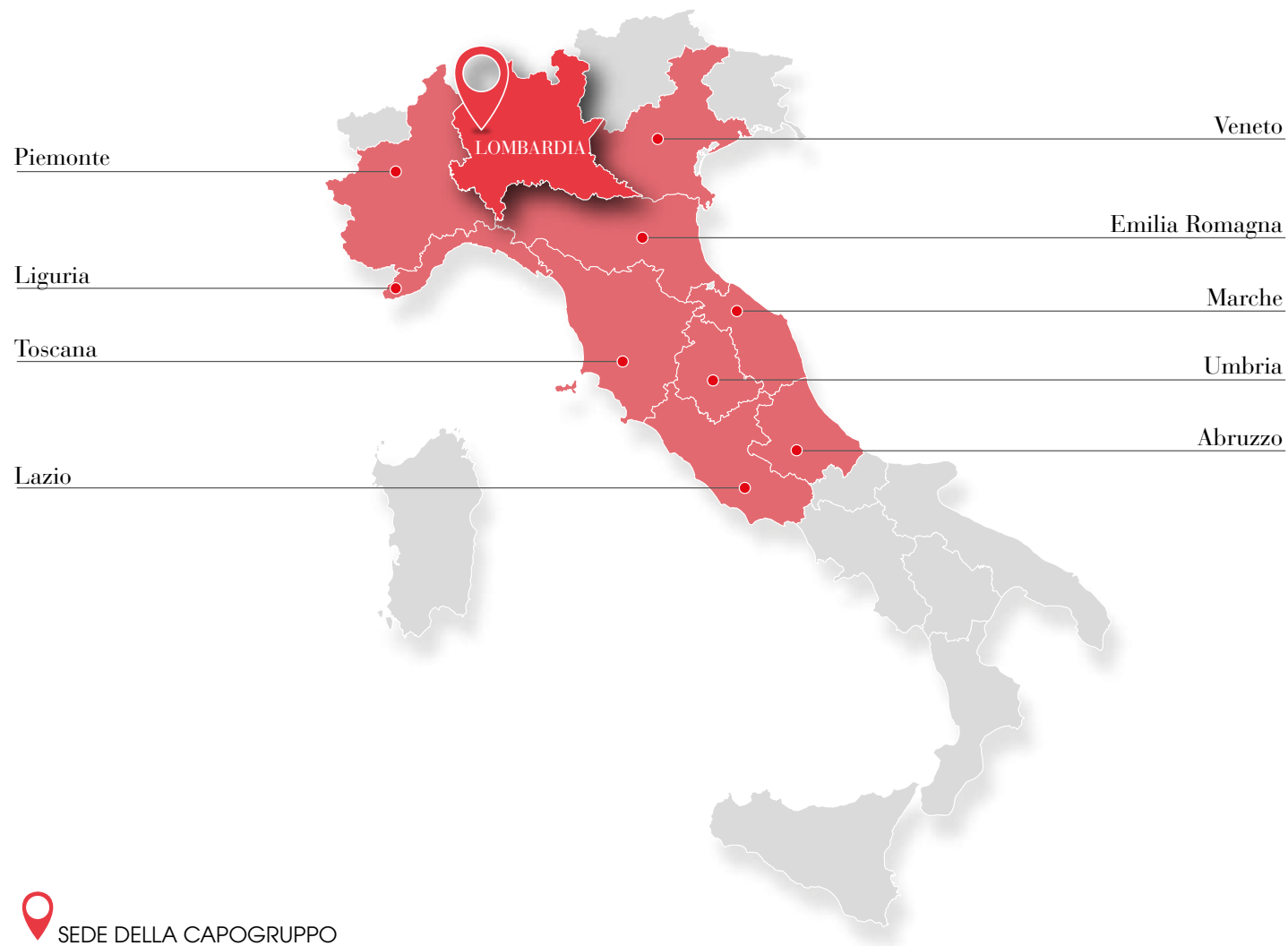
Nato come "Cassa Rurale di Desio" nel 1909 e trasformato nel 1926 in società anonima sotto la denominazione "Banco di Desio", il "Banco di Desio e della Brianza S.p.A." ha assunto l'attuale denominazione il 31 dicembre 1967 a seguito della fusione per incorporazione con la "Banca della Brianza S.p.A."

**Finalizzata
l'incorporazione
di Banca Popolare
di Spoleto**

In data 1 luglio 2019 ha avuto efficacia giuridica la fusione per incorporazione della controllata Banca Popolare di Spoleto S.p.A. nel Banco di Desio e della Brianza S.p.A., in esecuzione del Progetto di Fusione e delle rispettive deliberazioni assembleari di approvazione del 7 e del 9 maggio 2019.

Oggi quindi il Banco di Desio e della Brianza è Capogruppo del Gruppo Banco Desio che include, al 31 dicembre 2019, le seguenti società:





Il Banco di Desio e della Brianza S.p.A. è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana. A seguito dell'aumento di capitale a servizio dell'incorporazione di Banca Popolare di Spoleto, al 31 dicembre 2019 il capitale sociale di Banco di Desio e della Brianza, interamente sottoscritto e versato, ammonta ad euro 70.692.590, suddiviso in n. 135.947.289 azioni da nominali euro 0,52 ciascuna, delle quali n. 122.745.289 azioni ordinarie e n. 13.202.000 azioni di risparmio non convertibili.

Le azioni ordinarie dell'Emittente, quotate dal 1995 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., conferiscono ai titolari i diritti e gli obblighi previsti dalle norme vigenti (in particolare, il diritto agli utili ed il diritto di voto di cui agli artt. 2350 e 2351 c.c.), senza deroghe o limitazioni statutarie. La "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" dell'esercizio 2019, cui si rimanda per maggiori dettagli, riporta l'elenco degli azionisti che hanno una partecipazione in Banco di Desio e della Brianza superiore al 5%, i quali risultano possedere, al 31 dicembre 2019, un totale pari al 66,17% delle azioni ordinarie e al 66,60% delle 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.

Svolto uno specifico processo di stakeholder engagement

Anche nel corso del 2019 è stato svolto uno specifico processo di stakeholder engagement condotto, in particolare, mediante piattaforma web dedicata, con cui è stato richiesto ad un campione di azionisti di esprimere la propria valutazione circa l'importanza delle tematiche considerate nella "matrice di materialità" del precedente esercizio e quindi una prioritizzazione dei temi proposti anche alle altre categorie di stakeholder al fine della predisposizione della "matrice di materialità" per la presente rendicontazione non finanziaria.

L'operatività della banca 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 2019 è pari a 358.830, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2018 pari a 349.693 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- **Mercato Retail**, pari al 94,4% della clientela attiva al 31 dicembre 2019 (l'incidenza percentuale alla fine del precedente esercizio risultava la medesima), 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 euro).
- **Mercato Private e Corporate**, che comprende i clienti privati con patrimonio superiore a 500 migliaia di euro e le imprese con fatturato superiore a 50 milioni di euro.
- **Istituzionali**, con una segmentazione effettuata su parametri anagrafici di natura giuridica, comprese le associazioni, gli enti pubblici, parrocchie ed altre organizzazioni non profit.

Importi in migliaia di euro

Segmentazione Clientela	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Numero clienti Gruppo	358.830	349.693	343.836
di cui:			
Banco di Desio e della Brianza	319.654	314.467	311.015
Fides	39.176	35.226	32.821
Mercato Retail	94,36%	94,40%	94,56%
di cui:			
Mass Market	68,49%	67,79%	67,74%
Affluent	8,70%	8,85%	8,79%
POE	14,91%	15,43%	15,65%
PMI	2,36%	2,43%	2,37%
Mercato Private	1,91%	1,94%	2,00%
Mercato Corporate	0,24%	0,35%	0,24%
Istituzionali	3,49%	3,41%	3,20%
Nord - Ovest	45,88%	46,23%	46,54%
Nord - Est	7,09%	7,03%	6,89%
Centro	40,62%	40,85%	40,79%
Sud e Isole	6,38%	5,87%	5,71%
Esteri	0,03%	0,03%	0,07%

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

Per quanto di ulteriore interesse circa lo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2019.

Adesione alla Carta per valorizzare la diversità di genere "Donne in banca"

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

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

Partecipazione alla 7^a edizione dell'Indagine ABI "BusinEsSG"

A tale riguardo, nel corso del 2019 il Gruppo Banco Desio ha partecipato alla settima edizione dell'Indagine ABI "BusinEsSG" (in precedenza denominata "ESG Benchmark") contribuendo ad alimentare una serie storica significativa, in grado di tracciare le linee evolutive dell'integrazione della sostenibilità (nelle tre dimensioni ambientale, sociale e di governance) nel business bancario, alla luce delle più recenti evoluzioni del contesto di riferimento, tra cui, le prime esperienze di applicazione del D.Lgs. 254/2016, il Piano d'azione della Commissione europea "Finanziare la crescita sostenibile" e le Raccomandazioni della Task Force on Climate-related, emanazione del Financial Stability Board².

Anche ad esito della suddetta indagine, si sono quindi create le condizioni per lo sviluppo di ulteriori iniziative progettuali, con il coordinamento dell'ABI, finalizzate a supportare le imprese nel processo di transizione verso la sostenibilità, iniziative che si collocano proprio nel percorso di integrazione dei fattori ESG (in particolare Ambiente e Cambiamento Climatico) per la gestione dei rischi dell'attività di finanziamento alle imprese.

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

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

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

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.



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

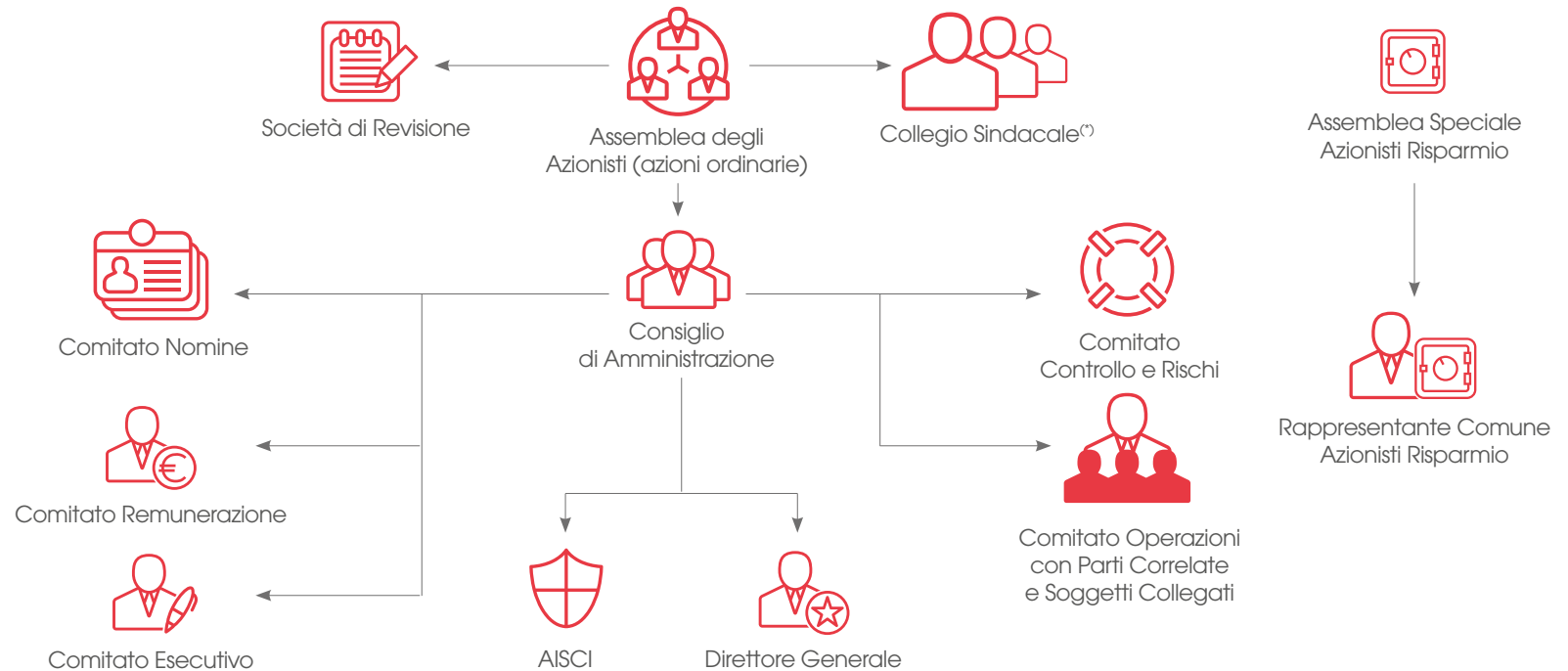
Governance

Governance

La Governance societaria

Come meglio descritto nella "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2019 pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), il Banco di Desio e della Brianza adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, caratterizzato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

La struttura organica del governo societario al 31 dicembre 2019 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.

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 2019 è composto da n. 12 amministratori.

Si riporta di seguito il dettaglio della composizione per membri vigente dal 6 aprile 2017:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

12 membri, di cui 8 uomini e 4 donne:

- 5 Amministratori indipendenti (di cui 2 uomini e 3 donne)
- 2 Amministratori non indipendenti e non esecutivi (Presidente e Vice Presidente/Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, c.a. AISCI)
- 5 Amministratori esecutivi (di cui 4 uomini e 1 donna)



COMITATO ESECUTIVO

5 membri, di cui 4 uomini e 1 donna

Tutti esecutivi



COMITATO CONTROLLO E RISCHI

3 membri, di cui 2 uomini e 1 donna:

- 2 indipendenti (di cui 1 uomo e 1 donna)
- 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Vice Presidente/AISCI



COMITATO NOMINE

3 membri, di cui 3 donne

Tutti indipendenti



COMITATO REMUNERAZIONE

3 membri, di cui 2 uomini e 1 donna:

- 2 indipendenti (di cui 1 uomo e 1 donna)
- 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Presidente del CdA



COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI

3 membri, di cui 1 uomo e 2 donne

Tutti indipendenti



Come riportato nella tabella sottostante, nella composizione del più alto Organo di governo la quasi totalità dei membri ha un'età superiore ai 50 anni, fatta eccezione per due membri con età compresa fra 30 e 50 anni.

Composizione del CdA	31.12.2019			Incidenza % Fascia di età
	Uomini	Donne	Totale	
Fascia di età				
Meno di 30 anni	-	-	-	0%
Da 30 anni a 50 anni	1	1	2	16,7%
Oltre 50 anni	7	3	10	83,3%
Totale	8	4	12	100%
Incidenza % Genere				
Incidenza %	67%	33%	100%	

In argomento si ricorda altresì l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza 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 stakeholder;
- 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.

La policy in parola è applicabile a partire dai rinnovi degli Organi sociali delle società del Gruppo Banco Desio che scadono con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

**Approvazione
della "Policy
sulla diversity
per i componenti
degli organi sociali"**

Per quanto di ulteriore interesse circa il processo di delega, impostato in coerenza con le indicazioni contenute nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia, la distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi, il processo per la scelta dei componenti del più alto Organo di governo e Comitati, le iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di governo sui temi economici, ambientali e sociali si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2019; con specifico riferimento al processo di delega per le tematiche di Corporate Social Responsibility (CSR) si fa invece rimando al successivo paragrafo "Struttura di governance della sostenibilità".

Il Consiglio di Amministrazione definisce i principi, i valori e le strategie del Gruppo, che sono formalizzati nel Codice Etico, nei Regolamenti, nelle Policy e nel Piano Industriale del Gruppo e in altri documenti d'indirizzo. In particolare, si rimanda a quanto descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio" per maggiori dettagli sul percorso intrapreso dal Gruppo nel corso del 2019 in ambito di Corporate Social Responsibility.

Come più diffusamente illustrato nella "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio 2019 pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), le politiche di remunerazione e incentivazione degli organi aziendali e del management sono disciplinate nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco Desio, in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie di medio-lungo periodo, in modo da evitare il ricorso a incentivi in conflitto con l'interesse della società in ottica di lungo periodo.

Per quanto di ulteriore interesse circa il processo per la determinazione delle remunerazioni, si fa rimando oltre alla "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione", alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2019.

1909 - 2019

Chiamala ancora Banca

Non volevo
sentirmi solo
un numero

**DA 110 ANNI
UN CLIENTE È PER
NOI IL CLIENTE**

Il Gruppo Banco Desio festeggia insieme a voi
110 anni di rapporti personali.

**Approvazione
della “Policy
sulla governance
di sostenibilità”**

La Governance della sostenibilità

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

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

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

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

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

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

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governo Strategico	Consiglio di Amministrazione	<p>Approva, previa consultazione del Comitato Controllo e Rischi di Gruppo, le politiche relative ai temi di sostenibilità (ivi compresa la Policy sulla governance di sostenibilità e le sue successive modifiche).</p> <p>Approva il Piano di sostenibilità di Gruppo (e le sue successive modifiche) che delinea le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi per tutti gli ambiti di sostenibilità considerati prioritari.</p> <p>Monitora e supervisiona il raggiungimento degli obiettivi e dei target quantitativi di sostenibilità dichiarati all'interno del Piano e ne approva la pubblicazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria.</p> <p>Approva la reportistica relativa ai temi di sostenibilità (tra cui la Dichiarazione Non Finanziaria).</p>
	Comitato Controllo e Rischi	<p>Supervisiona i temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.) nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione e dell'aggiornamento/revisione da parte del C.d.A. delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di sostenibilità.</p> <p>Supervisiona il raggiungimento degli impegni dichiarati dal Gruppo in materia di sostenibilità, assumendo un ruolo consultivo-propositivo nell'individuazione di azioni, interventi e attività finalizzate al raggiungimento degli stessi.</p> <p>Comunica al C.d.A. eventuali criticità nel raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi dichiarati emersi dalla supervisione periodica del monitoraggio dei target quantitativi.</p> <p>Supervisiona nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo (ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A.) la predisposizione della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.</p>
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/ Funzioni interessate	<p>Propone le linee strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo.</p> <p>Propone le tempistiche e le modalità di aggiornamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo.</p> <p>Definisce le attività di sostenibilità da realizzare in relazione anche agli obiettivi e target di sostenibilità.</p> <p>Esamina preventivamente la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.</p>

(segue)

(prosegue)

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Livello operativo / tattico	Tutte le funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata	<p>Sono direttamente responsabili del raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi per l'ambito di sostenibilità di competenza.</p> <p>Adottano e implementano azioni ed iniziative al fine di dare attuazione ai principi contenuti nelle Policy in materia di sostenibilità, nonché per raggiungere le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target definiti nel Piano di sostenibilità del Gruppo sempre secondo i relativi ambiti di competenza.</p> <p>Relazionano periodicamente con formale comunicazione/reportistica interna lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di performance di propria competenza al fine di aggiornare l'Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L. 262 per darne informativa all'interno della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.</p>
Coordinamento	Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L.262	<p>Coordina le funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate nell'implementazione delle linee di indirizzo strategiche e nel raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi di sostenibilità contenuti all'interno del Piano di sostenibilità</p> <p>Monitora e verifica periodicamente il livello di raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e ne comunica gli esiti ai responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate.</p> <p>Rendiconta il livello di raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi.</p>

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

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

Approvazione della "Policy di Gruppo per la rendicontazione di carattere non finanziario"

- con riferimento alla modalità di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario (DNF) ai sensi del D.Lgs. 254/2016:
 - 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 eventuali "società figlie" (art. 6, comma 1, del Decreto) che quindi non predispongono, ancorché ne abbiano i requisiti previsti, una DNF individuale;
- con riferimento agli standard di rendicontazione di adottare i *GRI Sustainability Reporting Standards*⁴ secondo l'opzione "in accordance - core" che costituiscono ad oggi gli *standard* più diffusi a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità.

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

Il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza del 26 novembre 2019 ha pertanto approvato la matrice di materialità 2019 contenente le tematiche "*material*" individuate sulla base dello specifico processo di identificazione e valutazione svolto, come meglio descritto nella successiva sezione "L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder".

⁴ Nonché secondo le "Financial Services Sector Disclosures" per gli aspetti connessi allo specifico settore nel quale opera il Gruppo Banco Desio.

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.

**Aggiornato
il Codice Etico,
in coerenza con le
"Linee di Indirizzo
in materia di CSR"**

Con delibera consiliare del 28 giugno 2018 era stato inoltre approvato lo specifico aggiornamento del 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.

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

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

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

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

Nel corso del 2018 si è reso necessario aggiornare il suddetto Regolamento anche a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Ciò ha comportato un riordino e una ulteriore segmentazione dei canali interni di segnalazione. A fronte di un canale generico, già in essere, c.d. "whistleblowing generale" riguardante l'attività bancaria⁵, 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.

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 2019, analogamente al 2018 e al 2017, non sono pervenute segnalazioni per mezzo del sistema interno di whistleblowing da cui, ad esito dell'istruttoria dell'OdV, siano emerse violazioni del MOG 231. Non sono altresì pervenute comunicazioni per mezzo del citato canale dedicato alle segnalazioni di violazione del Codice Etico.

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

⁵ L'attività bancaria include anche gli ambiti "intermediari" ed "emittenti" disciplinati dalla normativa Consob (MIFID, MAR).

Gestione dei rischi d'impresa

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

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 anche nel corso del 2019 ha continuato a ridursi, potrà proseguire il suo trend positivo purché la situazione di progressivo rallentamento dell'economia, in corso dagli ultimi mesi del 2019, non si trasformi in una forma di recessione sistemica. Gli indicatori economici suggeriscono, infatti, un lieve miglioramento: la stabilizzazione del contesto internazionale, il calo dello spread, unitamente ad una modesta crescita rilevata nei consumi delle famiglie non consentono, purtroppo, di intravedere fondamentali solidi e duraturi.

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 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.

Analizzati i principali macro-trend del contesto socio-economico a fini strategici

Le strategie e gli obiettivi di natura commerciale e gestionale definiti nell'ambito del Piano Industriale 2018-2020, alcuni dei quali realizzati nel biennio 2018 - 2019, proseguiranno nel 2020 e andranno strategicamente a confluire nel nuovo Piano Industriale in corso di predisposizione, 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 attraverso la 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, in linea con quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia, il Gruppo Banco Desio ha provveduto a predisporre il Risk Appetite Framework (RAF), oggetto di aggiornamento su base annuale in coerenza con l'evoluzione degli obiettivi e delle strategie di rischio 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 e legato al climate change:** connesso agli impatti diretti quali l'utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento, il consumo di materie prime strumentali all'attività propria (carta e toner), la violazione di normativa ambientale e di settore.

A livello europeo, il piano d'azione per il finanziamento della crescita sostenibile pone particolare enfasi sull'importanza sistemica del settore bancario/finanziario nel consentire la transizione verso un sistema a basse emissioni di carbonio ed una economia resiliente al clima. Il settore bancario si trova infatti ad essere coinvolto nei potenziali rischi indiretti legati al clima nella misura in cui i finanziamenti concessi e gli investimenti effettuati sono rivolti ad attività economiche che contribuiscono al cambiamento climatico (per esempio in termini di emissioni di gas ad effetto serra).

Lo stesso settore bancario può comunque assumere un ruolo proattivo nel promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resiliente al clima aumentando la consapevolezza del proprio ruolo, nell'ambito della transizione, integrando una valutazione del potenziale impatto sui cambiamenti climatici correlato alle politiche creditizie e di investimento poste in essere.

Mappatura dei rischi socio-ambientali con enfasi sul climate change

- **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.

Per quest'ultimo ambito in particolare, in un percorso di miglioramento continuo nella gestione efficace ed evolutiva degli stimoli dati dalla normativa, nel 2018 il Gruppo Banco Desio insieme ad alcuni tra i principali gruppi bancari italiani si è fatto promotore del progetto denominato "Dichiarazione non finanziaria e gestione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità", un'analisi strutturata 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, che ha portato il Gruppo Banco Desio a sviluppare nel corso del 2019 una prima mappatura organica dei rischi previsti dal D.Lgs. 254/2016 all'interno delle politiche di gestione dei rischi aziendali in coerenza con quanto previsto nella normativa di vigilanza prudenziale e tenendo conto delle specifiche policy in materia di sostenibilità di cui la Capogruppo si è dotata, o che sono in via di finalizzazione, come meglio descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio".

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

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

Tali indicatori dovranno essere oggetto di monitoraggio per un periodo di tempo congruo a verificarne la validità e affidabilità degli stessi (fase di test). Individuazione dei rischi ESG e modello di valutazione saranno poi integrati nell'aggiornamento della Policy di gestione dei rischi aziendali che sarà sottoposto all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Nell'ambito del contesto di settore in cui si trova ad operare e in relazione allo specifico tema del cambiamento climatico, per i prossimi reporting il Gruppo Banco Desio sta valutando di integrare le proprie analisi e, di conseguenza, la propria disclosure rispetto ai principali impatti generati e subiti che si trova ad affrontare per effetto delle proprie politiche creditizie e di investimento, tenendo anche conto dell'evoluzione in corso nella normativa di riferimento in materia.

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

Finalizzazione della mappatura dei rischi ESG e aggiornamento del modello di Risk Management previsto nel corso del 2020



Il nostro primo Piano di Sostenibilità 2020-22
esprime una serie di impegni concreti
con cui vogliamo contribuire al raggiungimento
degli SDGs delle Nazioni Unite

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

Il “Piano di sostenibilità 2020-22” del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)

Approvato il primo Piano di sostenibilità del Gruppo

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

GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Nel settembre 2015 i leader dei governi dei 193 Paesi membri dell’ONU hanno approvato la risoluzione “Trasformare il nostro mondo. L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”, documento programmatico che identifica 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals o SDGs), declinati in 169 sotto-obiettivi di dettaglio (c.d. target), da realizzarsi entro l’anno 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta.



Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sono i seguenti:

- | | |
|--|--|
| <p>1 Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p>2 Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile</p> <p>3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p> <p>5 Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>6 Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p> <p>7 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> <p>8 Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti</p> <p>9 Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p> | <p>10 Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p> <p>11 Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p>12 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p> <p>13 Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p> <p>14 Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p> <p>15 Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p> <p>16 Pace, giustizia e istituzioni forti</p> <p>17 Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p> |
|--|--|

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

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

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

In via di definizione l'integrazione degli obiettivi del Piano di sostenibilità nel sistema di MbO

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

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

Il raggiungimento nel corso del 2020 degli impegni e degli obiettivi dichiarati, è inoltre oggetto di integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi (MbO), in via di definizione a cura della Direzione Risorse, che coinvolge tutti i responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate per i relativi ambiti di competenza.

Di seguito proponiamo una sintesi dei principali elementi del Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio⁶.

⁶ Rispetto agli SDGs che nella precedente dichiarazione non finanziaria erano stati indicati "rilevanti" per il Gruppo Banco Desio, nel corso della progettualità svolta per la definizione del Piano di sostenibilità 2020-22, in considerazione degli approfondimenti effettuati per una più accurata focalizzazione su progetti concreti cui dare attuazione, non sono richiamati l'SDG 1 e l'SDG 16.

Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio

Impatti ambientali diretti e indiretti

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





Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	TARGET AL 2022
Work-life balance	Promozione di politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale nella consapevolezza che tale equilibrio è fondamentale nel garantire il benessere di ciascuno dipendente del Gruppo	2019	Numero	Adozione di strumenti di lavoro flessibile al fine di facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per il 100% dei dipendenti delle sedi di Banco Desio e della Brianza e di Fides
		2019	Numero	Adozione di almeno uno strumento di incentivazione del congedo parentale maschile, oltre le modalità previste dalla normativa vigente
		2019	Numero	Adozione di almeno 3 nuove convenzioni rivolte alla cura della famiglia (es. cura dei figli, cura di familiari con problemi di salute, etc.)
Talent attraction e retention	Promozione di una politica di valorizzazione delle nuove generazioni (under30) e dei giovani talenti	2019	%	Almeno il 35% dei nuovi assunti Under30 nell'anno
		2019	%	Almeno il 40% dei nuovi assunti Under30 a contratto indeterminato
		2019	%	Contenimento delle cessazioni Under30 ad un massimo del 5% rispetto alla categoria
	Organizzazione di iniziative di team-building che coinvolga i dipendenti del Gruppo	2019	Numero	Almeno 1 all'anno
Diversità, inclusione e pari opportunità	Organizzazione di iniziative / collaborazioni / membership con associazioni e organizzazioni nazionali e internazionali promotrici della tutela delle diversità, dell'inclusione e delle pari-opportunità	2019	Numero	Almeno 2 iniziative /collaborazioni / membership
	Aumento delle donne nelle posizioni dirigenziali	2019	%	3%
	Aumento delle donne nelle posizioni di quadri direttivi	2019	%	8%
	Impegno a garantire lo stipendio base e la remunerazione complessiva uguali tra uomini e donne nei nuovi assunti	2019	Rapporto % dello stipendio base uomo/ donna per i nuovi assunti	100%
			Rapporto % della remunerazione complessiva uomo/ donna per i nuovi assunti	100%
	Promozione di una politica di valorizzazione femminile nelle nuove assunzioni e impegno a garantire le pari-opportunità nel processo di selezione, recruiting e di nomina interna, contribuendo a promuovere l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nella composizione del personale	2019	%	Almeno il 45% dei nuovi assunti di genere femminile
2019		Ore	Almeno 2 ore di formazione pro-capite su tematiche legate alla leadership al femminile	

Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	TARGET AL 2022
Sviluppo professionale e delle competenze	Impegno a garantire piani di formazione che rispondano alle esigenze individuali personali e professionali dei dipendenti	2019	Ore	Almeno 40 ore di formazione non obbligatoria pro-capite
	Adozione di un modello di mappatura e valutazione delle competenze sia per la sede che per la rete	2019	-	Modello di mappatura e valutazione delle competenze dei dipendenti
	Adozione di un processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance periodiche dei dipendenti (aree professionali e quadri direttivi) e successivo monitoraggio degli incontri di condivisione delle valutazioni	2019	-	Processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance

Rispetto agli obiettivi dichiarati nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2018 del Gruppo, il programma delle attività operative che ne sono scaturite nel 2019, come descritte nei singoli ambiti di interesse rendicontati in questa dichiarazione non finanziaria, hanno tenuto conto dell'evoluzione del contesto di riferimento a livello normativo e regolamentare (ci si riferisce in particolare il "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" approvato dalla Commissione Europea nel marzo 2018) e delle progettualità nel frattempo intraprese dal settore bancario italiano in materia, cui il Gruppo Banco Desio ha aderito. Tra le principali iniziative attuate nell'esercizio si richiamano, in particolare, le seguenti:

Iniziative dichiarate nel 2018 e realizzate nel corso del 2019:

- Approvazione "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali - Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale"
- Approvazione "Policy people, diversity & inclusion"
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità
- Formazione generale per il personale in materia di sostenibilità, diritti umani, diversity
- Approvazione "ESG framework politiche del credito" per l'integrazione della valutazione degli aspetti ESG nelle politiche creditizie
- Approvazione "ESG framework investimenti responsabili" per l'integrazione della valutazione degli aspetti ESG nelle politiche di investimento

Obiettivi del Piano di sostenibilità in linea con l'evoluzione del contesto di riferimento

Ulteriori iniziative realizzate nel corso del 2019:

- Approvazione “Policy anticorruzione”
- Approvazione “Policy sulla governance di sostenibilità”
- Approvazione “Policy ambientale”
- Approvazione “Piano di Sostenibilità 2020-22”
- Approvazione del processo di reporting non finanziario
 - “Policy di Gruppo per la rendicontazione di carattere non finanziario”
 - “Regolamento di processo per la rendicontazione di carattere non finanziario”
 - “Manuale operativo per la rendicontazione di carattere non finanziario”
 - sistema dei controlli interni per la rendicontazione di carattere non finanziario
- Mappatura dei rischi ESG del Gruppo
 - identificazione dei rischi ESG, correlati ai rischi di business definiti nelle politiche interne del Gruppo e i principali impatti;
 - mappatura dei presidi in essere o in piano di sviluppo per l’identificazione dei rischi residui per ogni macro-categoria di rischio.
- Formazione specifica ai gestori corporate e ai responsabili di filiale per l’integrazione della valutazione degli aspetti ESG nelle pratiche creditizie
- Attività di stakeholder engagement mediante:
 - indagine di customer satisfaction per i clienti
 - focus group per i dipendenti
 - la somministrazione dell’Indagine 2019 sui temi della sostenibilità per i fornitori e per le nuove generazioni
 - workshop per gli investitori
- Assessment ESG portafoglio titoli di proprietà
- Avvio del processo di assessment ESG con riferimento ai principali clienti affidati
- Avvio del processo di assessment ESG dei principali fornitori

Prossimi impegni operativi del Gruppo Banco Desio:

Il Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza del 27 febbraio 2020, ha poi approvato un'ulteriore piano di azione per lo sviluppo della sostenibilità, da attuarsi nel corso del 2020 parallelamente alle iniziative finalizzate al perseguimento dei target del "Piano di Sostenibilità 2020-22", che prevede:

- Aggiornamento del Codice Etico per l'integrazione del Codice di Condotta Commerciale ed in relazione all'adozione della "Policy anticorruzione"
- Attuazione delle iniziative finalizzate al perseguimento dei target del "Piano di Sostenibilità 2020-22" con relativo monitoraggio
- Assessment ESG portafoglio crediti alla clientela
- Assessment ESG portafoglio fornitori
- Assessment Carbon Disclosure Project (CDP) del Programma Climate Change (vedi approfondimento pag. 54)
- Analisi dei rischi Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (vedi approfondimento pag. 56)
- Aggiornamento sistemi incentivanti MBO in relazione ai target del "Piano di sostenibilità 2020-22"
- Finalizzazione mappatura dei rischi ESG del Gruppo e aggiornamento modello di Risk Management con criteri di valutazione dei rischi ESG
- Attività di formazione generale per il personale in materia di sostenibilità, diritti umani, diversity, anticorruzione
- Attività di formazione specifica ai gestori corporate e ai responsabili di filiale per l'integrazione della valutazione degli aspetti ESG nelle pratiche creditizie.



CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

CDP è un'organizzazione non profit internazionale che fornisce a imprese, autorità locali, governi e investitori un sistema globale di misurazione e rendicontazione ambientale.

Il CDP offre **un sistema per misurare, rilevare, gestire e condividere a livello globale informazioni riguardanti il cambiamento climatico**. Sono quattro i programmi supportati da CDP: Climate Change Program, Water Program, Forests Program e Supply Chain Program, più uno specifico programma dedicato a città e regioni, il Cities, States and Regions Program.

Per ognuno di questi programmi, **sono stati messi a punto degli appositi questionari** che contengono una serie di informazioni che il partecipante (imprese, città e organi di governo) è tenuto a fornire per alimentare una vasta piattaforma accessibile, indicativamente da febbraio a giugno di ogni anno. La piattaforma chiude nel mese di luglio ogni anno e tutte le informazioni raccolte sono valutate dagli stakeholder. In questo modo, si contribuisce ad alimentare una base comune di informazioni utili sia per gli investitori che per i governi.

CDP lavora attualmente per conto di 525 investitori istituzionali che gestiscono asset per 96 trilioni di dollari, e incentiva le imprese a rendere disponibili informazioni sull'impatto delle loro attività sull'ambiente e a intraprendere azioni di mitigazione delle stesse.

Obiettivi strategici

L'azione di CDP si concentra su quattro obiettivi strategici, che si pongono come fine il raggiungimento di un sistema economico globale che sia attento alla propria sostenibilità ambientale e in grado di prevenire i dannosi effetti del cambiamento climatico.

- 1. Aumentare la trasparenza delle aziende sull'impatto ambientale**, collaborando a stretto contatto con gli analisti finanziari per identificare le realtà a maggiore rischio e fornendo ai cittadini informazioni in grado di orientare le decisioni di acquisto ed investimento
- 2. Rendere la performance ambientale centrale nelle decisioni di business e investimento**, adeguando le modalità di reportistica ambientale alle esigenze del settore finanziario e spingendo gli investitori a riconoscere l'importanza dei programmi di limitazione delle emissioni nella valutazione delle imprese.
- 3. Aiutare le città a ridurre l'inquinamento e a sviluppare modelli di adattamento al cambiamento climatico**, favorendo la diffusione a livello globale di best practice e sostenendo programmi di gestione dell'impatto ambientale delle aree urbane.
- 4. Stimolare politiche e leggi a difesa dell'ambiente**, lavorando al fianco di governi ed organizzazioni sovranazionali, fornendo dati a supporto delle decisioni in materia regolatoria e diffondendo la consapevolezza sull'influenza delle aziende nelle scelte politiche legate all'ambiente.

L'accordo con il MATTM

Il Ministero italiano dell'Ambiente (MATTM) ha siglato un Memorandum of Understanding (MoU) con il CDP nell'aprile 2013 al fine di favorire un mutuo supporto e scambio di informazioni in materia di gestione delle emissioni da parte di aziende e municipalità.

Tale MoU, è stato in seguito rinnovato e rifocalizzato nell'ambito delle attività previste dalla Marrakech Partnership for Global Climate Action istituita dalla COP22 nell'ambito del processo interazionale UNFCCC di negoziato sui Cambiamenti Climatici.

In virtù della collaborazione in essere il CDP assicura al MATTM l'accesso ai dati ed alle informazioni in forma aggregata (anche tramite specifici report e documenti su richiesta MATTM) fornite da aziende e municipalità italiane attraverso i questionari sulla gestione delle emissioni che annualmente ricevono. Il CDP inoltre facilita la raccolta e diffusione di informazioni circa la partecipazione italiana alla Marrakech Partnership for Global Climate Action.

I numeri

CDP collabora attualmente con oltre 7.000 imprese, 630 città e 120 regioni e stati subnazionali in tutto il mondo, fornendo loro un efficace strumento per la rendicontazione, supporto e opportunità di approfondimento e dialogo tra i diversi settori.

Nel 2018, sono state 43 le imprese, tra le maggiori in Italia, ad aver risposto ai questionari CDP nel Programma Climate Change, 7 nel Programma Water, 2 per il Programma Forest.

Nello stesso anno 25 città, tra cui grandi città come Roma, Milano, Venezia, Firenze, Torino, ma anche comuni più piccoli come Lucca, Massa Marittima e Oristano, e 9 regioni hanno monitorato i propri impatti e rendicontato le proprie azioni per il clima con l'ausilio della piattaforma CDP.

Per un elenco completo delle imprese e delle autorità locali partecipanti in Italia, nonché dati e informazioni rendicontati, si invita a visitare il sito alla pagina www.cdp.net.



TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

La Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) è stata costituita nel 2015 dal *Financial Stability Board* (FSB) - l'organismo che promuove e monitora la stabilità del sistema finanziario mondiale - con il compito di elaborare una serie di raccomandazioni sulla rendicontazione dei rischi legati al cambiamento climatico. L'obiettivo è guidare e incoraggiare le aziende ad allineare le informazioni divulgate alle aspettative e alle esigenze degli investitori.

La Task Force è presieduta da Michael R. Bloomberg ed è composta da 32 esperti del settore finanziario e produttivo. Il 29 giugno 2017 la Task Force ha pubblicato un Final Report con 11 raccomandazioni articolate in quattro aree tematiche (governance, strategia, gestione dei rischi, metriche e target), con l'obiettivo di **guidare il settore privato nella rendicontazione** delle informazioni necessarie a investitori, finanziatori e compagnie di assicurazione per **valutare i rischi e le opportunità legati al clima**. Dal momento della pubblicazione, oltre 600 organizzazioni hanno espresso il loro sostegno all'informativa sui rischi finanziari climate-related nei principali documenti societari.

Nel tempo, però, si è fatta più forte la necessità di una guida per facilitarne l'effettiva attuazione. Infatti, sebbene molte aziende divulgano già oggi informazioni sui rischi climatici, le implicazioni finanziarie connesse restano spesso poco evidenti e le prestazioni e metriche di rischio non sono sempre comparabili.

Per questo motivo, il Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e il Climate Disclosure Standards Board (CDSB) - tra le organizzazioni più accreditate nella creazione di standard di reporting - hanno deciso di pubblicare congiuntamente un **documento di supporto ("TCFD Implementation Guide")** per l'implementazione delle raccomandazioni TCFD, elaborando una **guida pratica applicabile** in tutto il mondo e per tutti i settori industriali. Il lavoro è stato presentato il 14 maggio 2019 a Londra, in un evento di discussione e networking ospitato dal London Stock Exchange. Hanno partecipato al forum, fra gli altri, Morgan Després, Head of Ngfd Secretariat di Banque de France, e Sir Roger Gifford, chair della Green Finance Initiative.

“Le aziende - ha commentato Madelyn Antoncic, CEO della fondazione SASB - stanno dimostrando un forte interesse nel gestire la propria esposizione al rischio legato al clima aderendo alle raccomandazioni della TCFD. Tuttavia, pochi hanno una chiara comprensione di come implementare tali raccomandazioni”. Utilizzando il framework CDSB e i criteri elaborati da SASB, le organizzazioni potranno fornire informazioni “più efficaci e comparabili” in materia climatica, che siano in grado di evidenziare i legami con gli impatti finanziari. Secondo Mardi McBrien, amministratore delegato di CDSB, “la guida porta le raccomandazioni dai principi alla pratica, migliorando la robustezza, la coerenza e la comparabilità delle informazioni”.

Nel documento, dopo una panoramica sulle azioni chiave necessarie a porre le **basi per un’efficace disclosure climatica**, vengono elencate **buone pratiche** che riguardano i quattro elementi fondamentali nelle raccomandazioni TCFD: **governance, strategy, risk management, metrics & targets**. A partire da casi ipotetici di aziende appartenenti a diversi settori, la guida descrive nel dettaglio i percorsi da seguire in ognuna delle quattro aree. Ad esempio, rispetto alle modalità in cui il CDA considera le questioni climatiche all’interno della strategia, nei piani d’azione del management e nella gestione del rischio, vengono fornite indicazioni puntuali sulla base del framework CDSB e si indicano le metriche SASB standard più pertinenti.

La collaborazione tra SASB e CDSB rafforza il lavoro del Better Alignment Project, progetto biennale nato nell’ambito del Corporate Reporting Dialogue (piattaforma che riunisce CDP - Ex Carbon Disclosure Project - e altre organizzazioni attive sugli standard di reporting) per migliorare l’allineamento nel panorama della disclosure aziendale. Il documento pubblicato è il primo di una serie che CDSB e SASB intendono realizzare nei prossimi anni in base allo sviluppo degli strumenti disponibili e delle pratiche di reportistica.

L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder

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

La dichiarazione di carattere non finanziario, infatti, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli stakeholder.

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

- dialogo costante con la clientela (famiglie, professionisti, artigiani, PMI) mediante survey di customer satisfaction, siti web istituzionali, home banking, app, social media, incontri dedicati;
- promozione di incontri, seminari ed eventi 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 TINFO⁷;
- attività di formazione periodica, intranet aziendale e altri strumenti di comunicazione interna con i collaboratori e incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo.

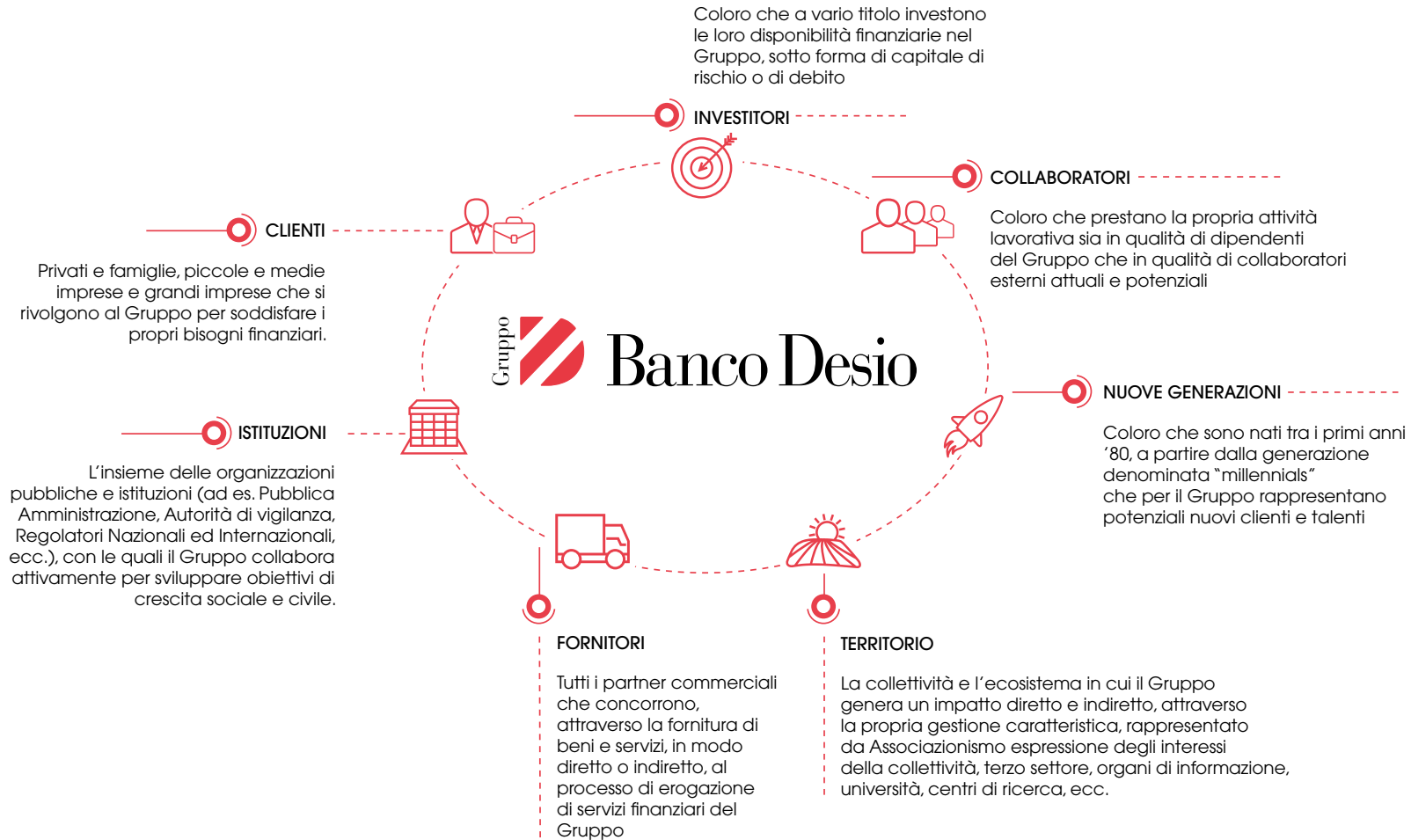
I principali stakeholder sono individuati mediante un sistema a 3 fattori

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

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

⁷ In quanto società quotata Banco Desio ha l'obbligo di diffondere tramite una procedura regolamentata le informazioni rilevanti che potrebbero influenzare l'andamento del titolo in borsa. La diffusione avviene quindi attraverso il servizio TINFO SDIR (Sistemi di Diffusione delle Informazioni Regolamentate). Analogamente, le informazioni diffuse vanno conservate per un certo numero di anni in modo da renderle accessibili e consultabili (servizio TINFO Storage).

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



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

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

- **fonti documentali interne:** il Codice Etico, le Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), il Codice di condotta commerciale, il MOG 231, i bilanci di sostenibilità 2018 e 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.

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

Anche nel corso del 2019 è stato svolto un apposito processo di stakeholder engagement che ha visto coinvolte le seguenti categorie:

- I **Clienti** sono stati ingaggiati mediante specifico questionario inserito all’interno dell’indagine di customer satisfaction;
- Per i **Collaboratori** sono stati organizzati dei focus group per la discussione degli ambiti di sostenibilità, l’illustrazione del percorso di sviluppo intrapreso dal Gruppo Banco Desio al riguardo e per la valutazione delle tematiche rilevanti;
- I **Fornitori** e le **Nuove generazioni** sono stati ingaggiati attraverso una nuova survey;
- Gli **Investitori**, sono stati coinvolti con uno specifico workshop.

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

L'attività di ingaggio ha consentito di ridefinire le tematiche con lo scorporo di alcune tra quelle proposte nel precedente esercizio e l'inserimento di nuove tematiche. L'elenco aggiornato dei temi sottoposti alla valutazione e prioritizzazione da parte degli stakeholder e del Gruppo Banco Desio sono dunque state:

1. **Governano e gestione dei rischi d'impresa:** governo e gestione dei rischi che includano anche ambiti ambientali, sociali e di governance per garantire una capacità di generazione di valore nel lungo periodo in un contesto di rischio controllato a 360 gradi;
2. **Integrità e rigore nella condotta aziendale:** valori e principi che garantiscono lo svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria in modo etico e conforme alle normative nazionali e internazionali al fine di preservare la fiducia degli stakeholder e la trasparenza verso il mercato;
3. **Tutela della solidità e redditività:** gestione responsabile del business che garantisce solidità e un discreto livello di redditività in rapporto al contesto economico-finanziario contingente al fine di contribuire favorevolmente agli interessi degli investitori e di tutti gli stakeholder;
4. **Tutela e soddisfazione della clientela:** comunicazione trasparente e capacità nel costruire e consolidare il rapporto fiduciario con il cliente nello svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria, oltre alla capacità di mappare e analizzare la soddisfazione della clientela;
5. **Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali:** capacità del Gruppo di sviluppare prodotti e servizi rispondenti alle diverse esigenze dei clienti, considerando anche bisogni ed esigenze sociali e ambientali che caratterizzano sempre di più il contesto economico in cui il Gruppo opera (es. accessibilità delle fasce deboli, fonti rinnovabili, ecc.);
6. **Formazione e sviluppo dei dipendenti⁸:** formazione e sviluppo dei dipendenti con l'obiettivo di potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative e consolidare la professionalità richiesta dal ruolo coperto. Garantire percorsi di crescita professionale e di retention dei talenti attraverso politiche e sistemi di incentivazione del personale e sviluppo di carriera basati su meccanismi trasparenti e meritocratici di valutazione delle performance;
7. **Talent attraction e cambio generazionale⁹:** politiche di selezione di candidati eccellenti e motivati, sviluppando un ambiente di lavoro attrattivo per le nuove generazioni e che possa incentivare il cambio generazionale a favore dell'innovazione;
8. **Qualità della vita e welfare aziendale:** politiche di welfare aziendale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa), attenzione alla conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance) e supporto ad attività rivolte ai dipendenti (circolo ricreativo culturale, borse di studio, ecc.);
9. **Tutela della diversità:** attenzione alla valorizzazione delle diversità (diversity management) e alle pari opportunità;
10. **Comunicazione con i dipendenti¹⁰:** comunicazione e ascolto dei dipendenti, attraverso strumenti interni e iniziative, quali ad esempio la rivista "LaBancoNota", circolari informative, ecc.;
11. **Comunicazione e dialogo con le parti sociali:** collaborazione e interazione con le parti sociali finalizzata a garantire l'ascolto da parte del Gruppo delle esigenze e dei bisogni dei dipendenti;
12. **Tutela dei diritti umani:** promozione e impegno nel rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti all'interno di tutta la catena del valore del Gruppo (servizi e prodotti offerti e "catena di fornitura");
13. **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro¹¹:** garantire sistemi di gestione e politiche relative alla salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, in particolare attraverso la conformità a tutte le normative in materia;
14. **Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie:** capacità di favorire l'accesso al credito, la crescita delle imprese e lo sviluppo dei territori, attraverso anche alla collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni di categoria e organizzazioni;
15. **Radicamento nel territorio:** supporto allo sviluppo sociale e culturale dei territori in cui il Gruppo opera, attraverso il sostegno diretto e indiretto a iniziative, attività, progetti;
16. **Riduzione degli impatti ambientali diretti¹²:** gestione dei potenziali rischi e impatti ambientali diretti, ovvero generati dalle attività del Gruppo all'interno delle proprie sedi e filiali;
17. **Riduzione degli impatti ambientali indiretti¹³:** gestione dei potenziali rischi e impatti ambientali indiretti, ovvero con riferimento a servizi e prodotti offerti oppure legati alla "catena di fornitura".

8 Tematica derivante dallo scorporo della precedente "6) Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori"

9 Tematica di nuova introduzione

10 Tematica di nuova introduzione

11 Tematica derivante dallo scorporo della precedente "6) Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori"

12 Tematica derivante dallo scorporo della precedente "13) Riduzione degli impatti ambientali"

13 Tematica derivante dallo scorporo della precedente "13) Riduzione degli impatti ambientali"

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

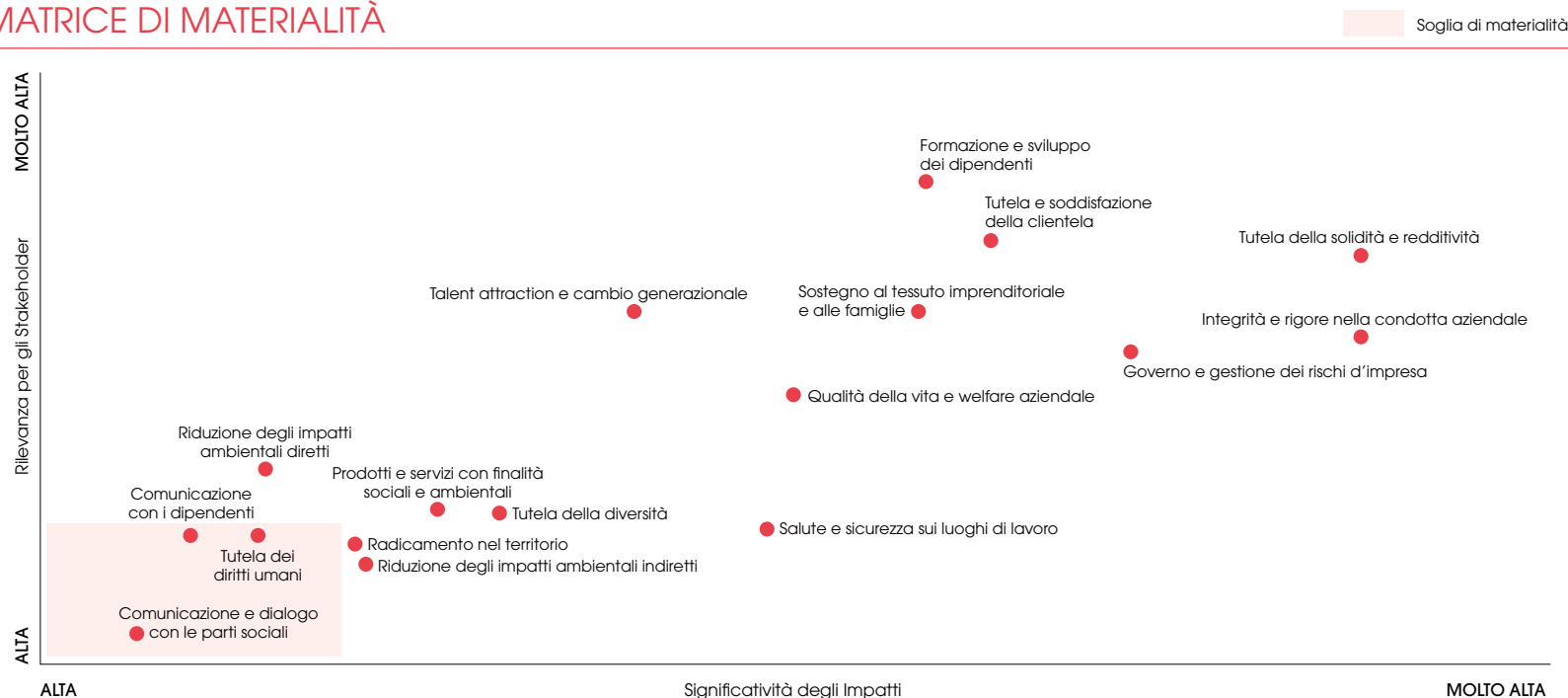
- in termini di rilevanza attraverso una scala in cui il valore 10 esprime il massimo interesse attribuito dal Gruppo o dagli stakeholder al tema e il valore 1 indica un interesse minore;
- in termini di selezione delle 5 tematiche considerate maggiormente prioritarie.

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

- Tutela della solidità e redditività;
- Integrità e rigore nella condotta aziendale;
- Tutela e soddisfazione della clientela;
- Governo e gestione dei rischi d'impresa;
- Formazione e sviluppo dei dipendenti.

La matrice di materialità 2019 per il Gruppo Banco Desio risulta dunque così determinata.

MATRICE DI MATERIALITÀ








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

- i Clienti hanno fatto emergere un interesse verso modalità di investimento responsabile e di finanziamento legati a obiettivi di sostenibilità sia ambientale che sociale; molto apprezzato è il legame che il Gruppo Banco Desio ha con il territorio e l'impegno nel supporto allo sviluppo sociale e culturale delle comunità locali;
- dalle Nuove generazioni emerge che i principali elementi che rendono attrattivo un posto di lavoro sono la retribuzione e il rewarding, opportunità professionali e piani di sviluppo di carriera, la work-life balance e la qualità della vita (welfare aziendale e benefit).

Per alcune delle tematiche già considerate ai fini della precedente dichiarazione non finanziaria (ancorché con una diversa configurazione) è possibile inoltre rilevare un differente posizionamento nella nuova matrice di materialità; ci si riferisce in particolare a "Comunicazione e dialogo con le parti sociali", "Tutela dei diritti umani", "Radicamento nel territorio", "Riduzione degli impatti ambientali diretti" e "Riduzione degli impatti ambientali indiretti" che risultano meno rilevanti/significativi.

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

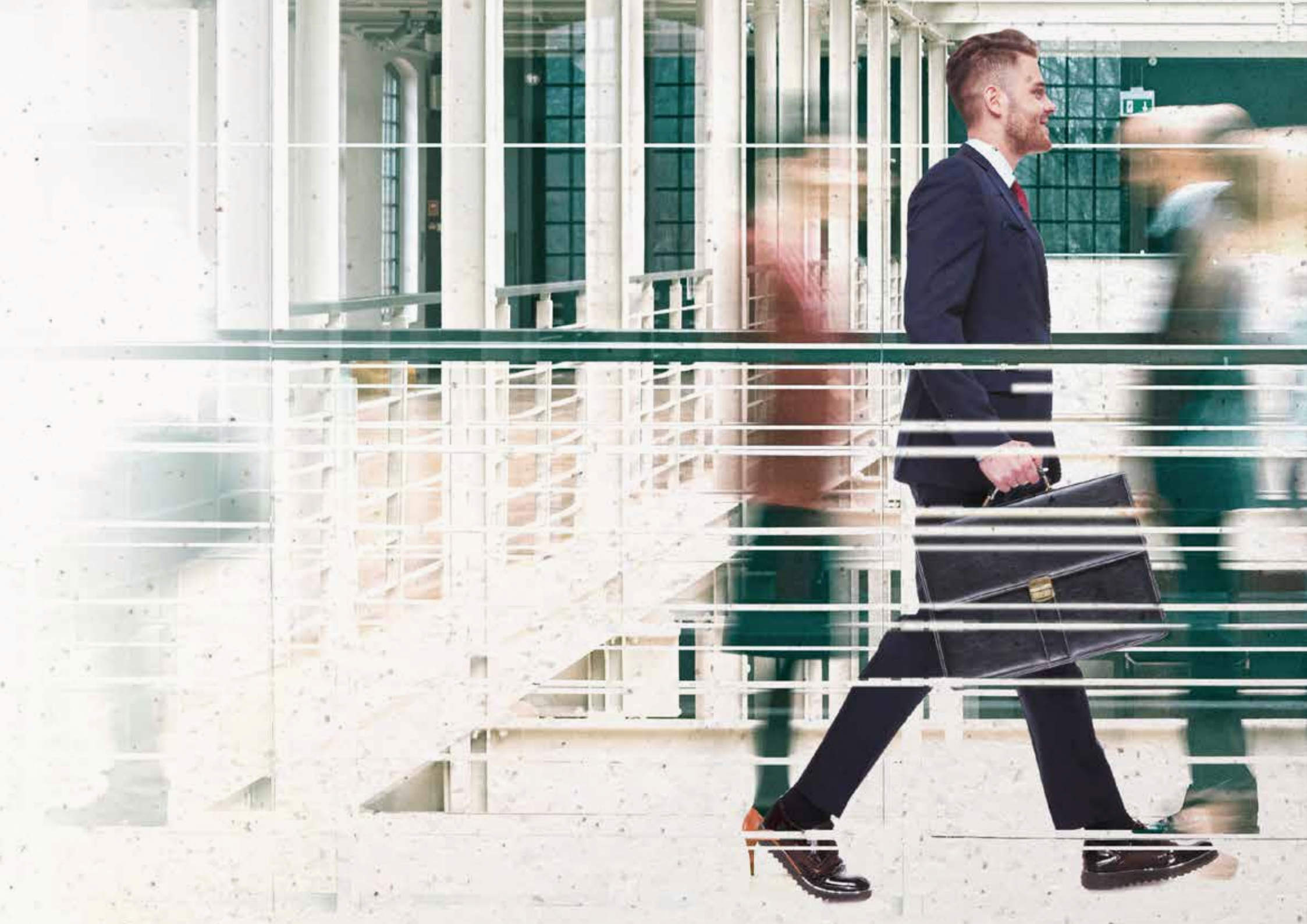
Nella seguente tabella sono raccordate le tematiche rilevanti individuate dal Gruppo Banco Desio ai temi previsti dal D.Lgs. n.254/2016:


	Temi D.Lgs. n.254/2016	Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio
	Ambientali	<ul style="list-style-type: none"> 5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 16. Riduzione degli impatti ambientali diretti 17. Riduzione degli impatti ambientali indiretti
	Sociali	<ul style="list-style-type: none"> 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 14. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie 15. Radicamento nel territorio
	Attinenti al personale	<ul style="list-style-type: none"> 6. Formazione, sviluppo dei dipendenti 7. Talent attraction e cambio generazionale 8. Qualità della vita e welfare aziendale 9. Tutela della diversità 10. Comunicazione con i dipendenti 11. Comunicazione e dialogo con le parti sociali 13. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	Rispetto dei diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> 5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 12. Tutela dei diritti umani
	Lotta alla corruzione attiva e passiva	<ul style="list-style-type: none"> 2. Integrità e rigore nella condotta aziendale

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 e direttamente connesso alle sue attività
6. Formazione e sviluppo dei dipendenti	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
7. Talent attraction e cambio generazionale	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
8. Qualità della vita e welfare aziendale	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
9. Tutela della diversità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
10. Comunicazione con i dipendenti	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
11. Comunicazione e dialogo con le parti sociali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
12. Tutela dei diritti umani	Gruppo Banco Desio e suoi fornitori (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
13. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti del Gruppo Banco Desio ¹⁴ (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
14. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
15. Radicamento nel territorio	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
16. Riduzione degli impatti ambientali diretti	Gruppo Banco Desio e fornitori di energia (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
17. Riduzione degli impatti ambientali indiretti	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG), fornitori e clienti	Causato dal Gruppo e indirettamente connesso alle sue attività

¹⁴ Il perimetro di dati e informazioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro fa riferimento ai soli dipendenti del Gruppo e non ad altro personale professionale non direttamente dipendente e per i quali non sussistono a carico di Banco Desio gli specifici obblighi in materia di salute e sicurezza previsti dalla normativa vigente.



A blurred photograph of a modern office building's interior, showing a multi-level staircase with white railings and people in motion. The image is overlaid with a red graphic element consisting of a circle with a dot and a horizontal line extending to the right.

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

A large, stylized red graphic element on the right side of the page, resembling a combination of the letters 'R' and 'B' or a similar abstract shape. It has a white circular cutout in the center.

Etica e integrità

Etica e integrità

Integrità e rigore nella condotta aziendale

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

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

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

Si segnalano le seguenti principali normative interne operanti in materia:

- il Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati e art. 136 TUB della Capogruppo; la relativa "Policy" di rischio è integrata nella "Policy" di "Risk Appetite";
- la "Policy" contenente le regole generali per la gestione dei conflitti di Interesse in materia di servizi d'investimento, che ha istituito un Registro nel quale sono riportate le situazioni in cui sia sorto o possa sorgere un conflitto di interesse che rischia di ledere gravemente gli interessi di uno o più Clienti. Tale Registro, mantenuto e aggiornato dalla Funzione Compliance, rappresenta un presidio di gestione dei conflitti di interesse da parte del Gruppo ed uno strumento per l'azione di vigilanza da parte delle strutture di controllo della Capogruppo. 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.

Alla luce dei numerosi interventi sulla disciplina del "whistleblowing" nell'ordinamento giuridico italiano è in vigore dal 2018 il "Regolamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni" di Gruppo che prevede un riordino e una ulteriore segmentazione dei canali interni di segnalazione rispetto alle previgenti disposizioni interne.

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

Il processo di gestione delle segnalazioni prevede pertanto modalità di segnalazione e canali specifici i quali assicurano che i soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato, non siano essi stessi i presunti responsabili delle violazioni e non abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Il sistema interno di segnalazione delle violazioni garantisce in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

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

Nel 2019, così come nei precedenti esercizi 2018 e 2017, il Gruppo Banco Desio non ha registrato azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali il Gruppo sia stato identificato come partecipante.

Nel 2019, come negli anni precedenti, non sono state irrogate pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per la non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica.

Erogata formazione a tutto il personale sulle tematiche di whistleblowing

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

Per il dettaglio del numero di dipendenti e di membri del più alto Organo di Governo che hanno fruito della formazione in tema MOG 231 si rinvia al successivo paragrafo "Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione" a pag. 72 (indicatore GRI 205-2).

Approvazione ulteriore aggiornamento del MOG 231

Si segnala che il 16 gennaio 2020 il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza ha approvato un ulteriore aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale del MOG 231 divulgato a tutte le risorse con comunicazione interna del febbraio 2020. Nel 2019 il 94,5% della popolazione aziendale, pari a 2.078 risorse rispetto il totale di 2.198, ha recepito l'informativa relativa all'aggiornamento Modello Organizzativo 231 (versione agosto 2019). Si segnala che tale aggiornamento non è stato trasmesso ai dipendenti assenti per maternità, in aspettativa e assenti per lunghe malattie.

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

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

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

Adozione della "Policy Anticorruzione"

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

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

Con riferimento, invece, al contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, 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;
- garantisce adeguati, completi e tempestivi flussi informativi da e verso gli Organi sociali e l'Alta direzione, nonché tra le strutture di controllo e verso le Unità Operative;
- assicura programmi di addestramento e formazione finalizzati ad un continuo aggiornamento del personale;
- applica misure di Adeguata Verifica della clientela acquisendo informazioni esaurienti e veritiere sulla situazione economica e finanziaria del cliente, nonché sulle motivazioni economiche sottostanti alle operazioni richieste o eseguite. I gestori delle relazioni, e più in generale tutto il personale di rete, contribuiscono a mantenere aggiornati nel continuo i dati e le informazioni sui clienti, attuando - in relazione alle competenze assegnate - il monitoraggio costante sui rapporti ed attivando - ove ne ricorrano i presupposti - l'iter di segnalazione di operazioni sospette eventualmente riscontrate;
- applica misure rafforzate di Adeguata Verifica nei confronti - tra l'altro - di persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche (c.d. politically exposed persons - PEPs) secondo la definizione introdotta dal D.lgs. 90/2017 ed in base agli ulteriori criteri definiti nella Policy Antiriciclaggio;
- 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 ex controllata Banca Popolare di Spoleto e in data 17 gennaio 2019 ha notificato il relativo verbale ispettivo; dagli accertamenti condotti non sono stati riscontrati elementi di criticità o gravi carenze, tali da incrementare il quadro di rischio residuo "basso" calcolato nell'esercizio 2017 nell'ambito del processo di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

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

L'efficacia dei presidi anti-corrruzione 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.

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

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

Ogni modifica o aggiornamento (anche parziale) del Modello viene notificata a tutto il personale dipendente mediante ordine di servizio interno; la presa visione e la conferma di lettura del documento vengono mappate mediante applicativo interno che ne storicizza la data di lettura. Con riferimento ad Amministratori e Sindaci, il Gruppo segue iter analogo a quello adottato per i dipendenti, raccogliendo l'attestazione di avvenuta lettura e accettazione del documento da parte di ciascuno di essi.

Nel corso dell'esercizio 2019 sono state deliberate modifiche del MOG 231 nella Parte Generale al fine di recepire l'evoluzione normativa intercorsa rispetto al 2018 (anno in cui è stato aggiornato tutto il MOG 231). È attualmente in corso di aggiornamento anche la Parte Speciale, costituita dalle Schede di mappatura delle attività a rischio reato e dai Protocolli di ciascuna Funzione, per recepire le novità normative nonché le modifiche intervenute a vario titolo nelle strutture organizzative delle varie società del Gruppo. Tale aggiornamento si concluderà indicativamente entro il primo trimestre 2020 e terrà conto delle eventuali ulteriori evoluzioni normative/organizzative.

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.

Nel corso dell'anno 2020 il Gruppo erogherà specifica attività formativa a tutti i dipendenti, in funzione degli ultimi aggiornamenti declinati in materia di MOG 231.

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. Si evidenziano attività formative d'aula piuttosto che sessioni di webinar, che hanno coinvolto differenti figure professionali, prevedendo un'estensione a tutta la popolazione aziendale della Rete distributiva.

Banco Desio si è dotata, 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 (a) Policy, Regolamento di Processo in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, (b) Elenco dei Paesi a maggior rischio di corruzione, (c) Indicatori di anomalia per intermediari diffusi da Banca d'Italia e (d) Modelli e Schemi di comportamenti anomali diffusi dalla Unità di Informazione Finanziaria (UIF).

Nella tabella che segue si fornisce l'elenco dei moduli formativi erogati al personale dipendente nel 2019 e nei due esercizi precedenti.

Formazione in materia di Anticorruzione e Antiriciclaggio	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	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
MOG 231 - Cultura del Controllo e Presidio Rischi Aziendali	-	-	-	14	1%	28	-	-	-
Antiriciclaggio Basic	25	1%	25	15	1%	15	49	2%	49
L'adeguata verifica	22	1%	44	16	1%	32	48	2%	96
Il monitoraggio della clientela	22	1%	33	18	1%	27	52	2%	78
La segnalazione delle operazioni sospette	22	1%	44	18	1%	36	52	2%	104
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	33	2%	50	53	2%	80	2.263	98%	3.395
Antiriciclaggio: cosa cambia	94	4%	95	1.945	88%	1.945	-	-	-
Antiriciclaggio e Terrorismo	-	-	-	40	2%	160	-	-	-
Antiriciclaggio per Neo Responsabili di filiale	61	3%	458	47	2%	320	96	4%	718
Antiriciclaggio per Responsabili di Filiale/ Vice Responsabili/G.Aziende	-	-	-	89	4%	668	-	-	-
Antiriciclaggio per Assistenti alla Clientela	273	12%	453	133	6%	200	-	-	-
Modulo Antiriciclaggio per "Percorso di Operatività di Sportello"	-	-	-	19	1%	29	-	-	-
Applicativo Intranet 374 ADV Rafforzata	-	-	-	5	-	8	264	11%	352
Applicativo VISIUS in tema di obblighi di adeguata verifica clientela	28	1%	42	146	7%	271	-	-	-
Nuove disposizioni in materia di antiriciclaggio D.Lgs. 90/2017	-	-	-	-	-	-	29	1%	58
Conoscere e Presidiare i Rischi Operativi	44	2%	132	-	-	-	-	-	-
L'Antiriciclaggio nel settore assicurativo	1.193	54%	1.790	-	-	-	-	-	-
Antiriciclaggio - Programma ABI	1.261	57%	1.892	-	-	-	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio	36	2%	270	-	-	-	-	-	-
Formazione Applicativo GIANOS 4D	5	-	75	-	-	-	-	-	-
Addestramento Applicativo GIANOS 4D	8	-	105	-	-	-	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio: Segnalazione di Operazioni sospette	1.062	48%	2.107	-	-	-	-	-	-
Percorso professionalizzante	1	-	53	-	-	-	-	-	-
Workshop e Sessioni di approfondimento specialisti	3	-	38	-	-	-	-	-	-
Totale	4.193	-	7.706	2.558	-	3.817	2.926	-	4.995

Nel corso del 2019, il personale che ha ricevuto formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio, è risultato pari a 1.960 (89% sul totale della popolazione aziendale), così ripartiti:

- n. 6 dirigenti (91,5% totale dirigenti),
- n. 931 quadri (89% totale quadri),
- n. 1.023 aree professionali (17,6% aree professionali).

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 2019, che ai due anni precedenti, il Gruppo non ha registrato nessun caso di corruzione accertato né alcuna causa legale pubblica legata alla corruzione intrapresa contro il Gruppo o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione.





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

Responsabilità economica

Responsabilità economica

Tutela della solidità e redditività

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 ABI¹⁵, 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 2019 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, rispondendo i dati comparativi secondo le nuove voci e sottovoci del conto economico introdotte con il 6° aggiornamento della richiamata Circolare n. 262.

Il valore economico generato nel 2019 dal Gruppo Banco Desio è stato di 386,6 milioni di euro (rispetto al dato del 31 dicembre 2018 di 357,3 milioni di euro e quello del 31 dicembre 2017 pari a 379,6 milioni di euro). Il prospetto di distribuzione di tale valore aggiunto indica quanta parte della ricchezza prodotta è distribuita ai seguenti stakeholder:

- **Fornitori:** i quali hanno beneficiato del 20,3% circa del valore economico generato, per complessivi 78,5 milioni di euro (86 milioni di euro alla fine del precedente esercizio) a fronte dell'acquisto di beni e servizi;
- **Risorse umane,** ivi inclusi i dipendenti e i collaboratori delle reti esterne di agenti e mediatori: i quali hanno beneficiato del 46,7% del valore economico generato, per un totale di circa 180,5 milioni di euro (ex 175 milioni di euro);
- **Azionisti e Terzi:** cui è stato destinato il 3,7% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 14,4 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo (ex 12,4 milioni di euro);
- **Stato, Enti e Istituzioni:** che hanno beneficiato di un afflusso di risorse pari a circa 59,1 milioni di euro (ex 51,1 milioni di euro), ossia al 15,3% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 32,5 milioni di euro (in linea con il dato 2018 di 32,7 milioni di euro) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 10,6 milioni di euro (9,7 milioni di euro alla fine del 2018) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 16,2 milioni di euro (ex 8,7 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).

15 Si veda il documento "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" - ABI, Settembre 2019. In particolare, il "Valore economico distribuito agli azionisti" (come anche il "Valore economico attribuito ai terzi", ovvero agli azionisti di minoranza) tiene conto della distribuzione degli utili proposta dagli Amministratori di Banco Desio nel progetto di bilancio 2019, approvato il 6 febbraio 2020, e delle distribuzioni degli utili approvate dalle rispettive Assemblee degli Azionisti per gli esercizi di confronto.

Il restante ammontare, pari al 13,9% del valore economico generato (per circa 53,9 milioni di euro) è stato trattenuto dal Sistema Impresa, perché riferito all'uso dei fattori produttivi (ammortamenti), agli accantonamenti per rischi ed oneri e al mantenimento di un adeguato livello patrimoniale mediante la destinazione dell'utile a riserve.

Come si evince dalla tabella sottostante, il valore economico trattenuto nel 2019 risulta in linea rispetto il dato del 2017 (13,8%). Il valore più basso conseguito nel 2018 (9,1%), è il risultato del minore Utile d'esercizio, conseguito dal Gruppo.

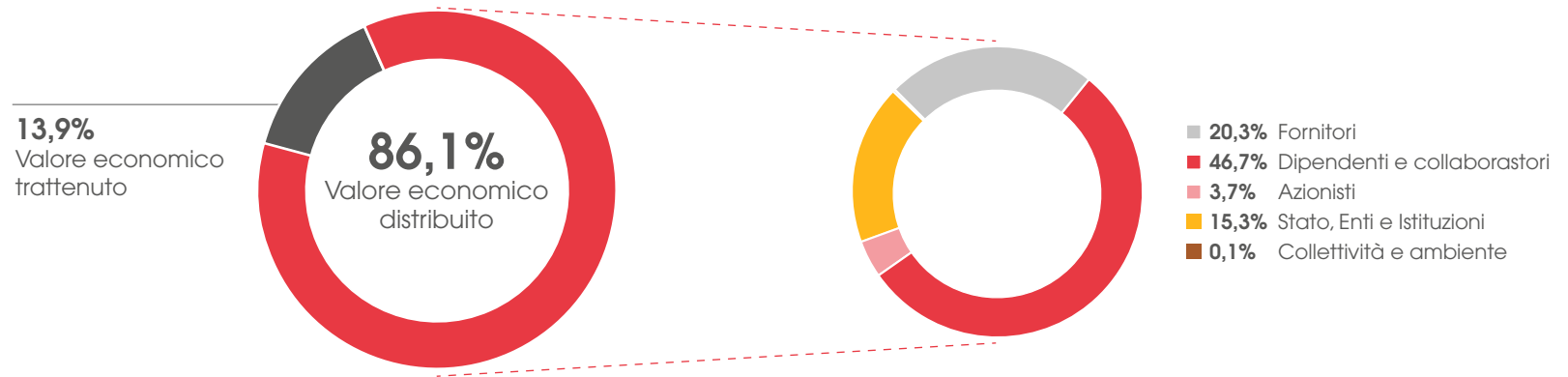
Importi in migliaia di euro

Voci	31.12.2019	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2018	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2017	Incidenza % sul Valore Economico generato
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO⁽¹⁾	386.643	100,0%	357.335	100,0%	379.552	100,0%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(78.462)	20,3%	(86.029)	24,1%	(85.224)	22,5%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI E AI COLLABORATORI	(180.495)	46,7%	(174.965)	49,0%	(182.544)	48,1%
VALORE ECONOMICO ATTRIBUITO AI TERZI	-	0,0%	(1.298)	0,4%	(1.261)	0,3%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI	(14.359)	3,7%	(11.146)	3,1%	(13.299)	3,5%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A STATO, ENTI ED ISTITUZIONI	(59.108)	15,3%	(51.083)	14,3%	(44.615)	11,7%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A COLLETTIVITÀ E AMBIENTE	(336)	0,1%	(345)	0,1%	(372)	0,1%
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO⁽¹⁾	(332.760)	86,1%	(324.866)	90,9%	(327.315)	86,2%
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO⁽¹⁾	(53.883)	13,9%	(32.469)	9,1%	(52.237)	13,8%

(1) Si veda la nota alla pagina precedente.

Di seguito viene esposta graficamente la ripartizione del valore economico distribuito dal Gruppo nel 2019, alle principali categorie di stakeholder.

Valore economico distribuito nel 2019



Tenuto conto dei mutui passivi in essere con Cassa Depositi e Prestiti, che "pareggiano" l'importo dei mutui alla clientela concessi dalla ex controllata Banca Popolare di Spoleto per la ricostruzione a seguito degli eventi sismici del 2009 in Abruzzo, il Gruppo non ha ricevuto nel 2019, 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.

VALORE ECONOMICO CREATO E DISTRIBUITO



Risorse Umane

180,5 mln



Fornitori

78,5 mln



Stato, Enti e Istituzioni

59,1 mln



Azionisti e Terzi

14,4 mln



Collettività e Ambiente

0,3 mln





Il nostro impegno verso i privati e le imprese
si traduce in un indice di soddisfazione
della clientela tra i più alti del settore

Responsabilità verso i clienti

Responsabilità verso i clienti

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

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

**Il Gruppo
è presente sul territorio
da oltre 110 anni**

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

La nostra gamma di prodotti bancari, finanziari e assicurativi è definita e aggiornata ad esito di un confronto continuo 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.

Come più diffusamente illustrato nella "Relazione sulla gestione" del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2019, il Gruppo Banco Desio è impegnato nel continuo miglioramento relazionale con la propria clientela attraverso lo sviluppo della multicanalità anche attraverso partnership strategiche con primari operatori specializzati in prodotti/servizi dedicati alla propria clientela.

In un contesto di maggiore sviluppo delle iniziative di digital transformation, ad inizio 2019 è stata istituita una nuova struttura interna, denominata Chief Innovation & Data Officer, che funge da vero e proprio centro di ricerca e sviluppo, che realizza soluzioni digitali partendo da esigenze e opportunità concrete.

Si evidenzia, inoltre, il completamento della struttura della Direzione “Bancassicurazione e Sviluppo Business” con l’inserimento di referenti commerciali aventi il compito di supportare la rete di filiali, al fine di contribuire allo sviluppo del business di bancassurance verso le PMI e la clientela retail, arricchendo l’attuale offerta e contribuendo all’adozione di un modello operativo coerente con l’evoluzione della strategia distributiva del Gruppo Banco Desio.

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.

La Capogruppo, in particolare, rileva il livello di soddisfazione della propria clientela mediante indagine quantitativa su base campionaria tramite partner esterni specializzati in materia. Anche per il 2019 il campione di clientela è stato selezionato tra coloro che hanno effettuato delle operazioni presso le filiali; sono state realizzate circa 8.000 interviste per la clientela dell’Area Nord e circa 5.600 interviste per l’Area Centro (ex Banca Popolare di Spoleto). 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.

Interviste con modalità CATI
(*Computer Aided Telephone Interview*)



 Banco Desio
Gruppo Banco Desio

CIRCA **8.000** AREA NORD

 Banca Popolare di Spoleto
Gruppo Banco Desio

CIRCA **5.600** AREA CENTRO

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 2019 pari a 88 (su base 100), risultato decisamente positivo ed in crescita rispetto alle medesime rilevazioni del 2018 che era stata pari a 87, con un trend in crescita anche rispetto agli anni 2017, 2016 e 2015 (rispettivamente pari a 86, 85 e 84 su base 100).

Nel 2019, la Capogruppo ha inoltre raccolto il punto di vista di un campione di clienti su alcuni aspetti in tema di sostenibilità (attività di stakeholder engagement). Le interviste telefoniche effettuate ai passanti in filiale nei mesi di luglio, agosto e settembre 2019 hanno

L’indice di soddisfazione dei clienti è in crescita da quattro anni

coinvolto 2.610 clienti appartenenti all'Area Nord e Centro Italia, hanno riconosciuto l'attenzione posta in essere dal Gruppo sui temi di sostenibilità, attribuendo un punteggio pari a 82 su 100 nell'Area Nord e 83 su 100 nell'Area Centro Italia ed evidenziando un interesse medio (indicatore sintetico pari a 51 su 100) verso i prodotti caratterizzati da criteri sociali e ambientali.

Percezione dell'attenzione del Gruppo alla sostenibilità



Area Nord **82 su 100**



Area Centro **83 su 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.

L'attenzione che il Gruppo pone nei confronti della clientela residente nelle zone del Centro Italia colpite dal Sisma del 2016, si è concretizzata con concessioni di anticipi bancari per favorire la ricostruzione edilizia nelle zone colpite dal terremoto in conformità all'accordo, sottoscritto fra l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e il Commissario Straordinario per la ricostruzione in Centro Italia, che prevede la possibilità da parte di imprese edili e professionisti di richiedere un finanziamento per ottenere l'anticipo utile ai lavori di ricostruzione.

Si ricorda infatti che, nel 2017 l'ex 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 30 settembre 2017 al 30 novembre 2017 e tributi dovuti dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018. Risale invece al 2016 l'adesione della stessa ex Banca Popolare di Spoleto all'iniziativa di sospensione delle rate dei mutui ipotecari e chirografi per i soggetti residenti o aventi sede legale e/o operativa nei comuni colpiti dal sisma, aventi edifici distrutti o resi inagibili anche parzialmente dal sisma oppure relativi ad attività di natura commerciale ed economica svolte nei medesimi. In particolare la banca ha concesso ai propri clienti di optare per una sospensione dell'intera rata (quota capitale ed interesse) o della sola quota capitale per una durata della sospensione fino a 12 mesi.

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

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

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

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

Nel corso del 2019 le società del Gruppo hanno portato a termine l'implementazione della normativa in tema di Product Governance Bancaria ovvero delle disposizioni sulla governance e il controllo dei prodotti volte a garantire che l'offerta dei prodotti bancari sia rivolta alla clientela ritenuta adatta. A tal fine le società del Gruppo hanno:

**Implementata
la normativa sulla
Product Governance
Bancaria**

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

Nell'ambito dei servizi di investimento prestati alla clientela, Banco Desio ha recepito le disposizioni previste dalla 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. Banco Desio nel perseguimento di tale finalità ha 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, Banco Desio nel corso dell'esercizio 2019 ha adottato nuovi questionari di profilazione della clientela.

Con riferimento ai prodotti e servizi offerti alla clientela le società del Gruppo 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.

Nel corso del primo semestre del 2019 sono stati completati gli interventi organizzativo-procedurali effettuati per porre rimedio agli aspetti di attenzione emersi durante la verifica ispettiva svolta da Banca d'Italia nel corso del primo trimestre 2018 presso alcune filiali della ex controllata Banca Popolare di Spoleto in materia di disposizioni di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediario e clientela.

Nel 2019, così come nei precedenti esercizi 2018 e 2017, il Gruppo non ha registrato casi di non conformità a normative e/o codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi che abbiano comportato sanzioni, ammende o richiami e non ha registrato casi di mancata conformità alle disposizioni relative alla normativa in ambito di Trasparenza e Mifid.

Nel 2019, così come nei precedenti esercizi 2018 e 2017, il Gruppo Banco Desio non ha registrato casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazione di marketing tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni che abbiano comportato un'ammenda, una sanzione o un richiamo. Inoltre, non si sono verificati casi di violazione delle normative vigenti né segnalazioni di non conformità per ciò che riguarda i processi di comunicazione.

Le società del Gruppo Banco Desio, al fine di recepire le disposizioni del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (n. 679/2016) noto come GDPR (General Data Protection Regulation), 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 state organizzate sessioni formative in aula con tutte le funzioni aziendali coinvolte nel trattamento dei dati personali volti a diffondere la conoscenza dei principi e integrare la cultura della protezione dei dati in tutti i processi. A tutto il personale è stato erogato un programma formativo specifico. Nel corso dell'esercizio 2020 sono previste ulteriori attività formative che coinvolgeranno tutte le funzioni di sede e di rete.

Con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nel corso del 2019 sono pervenute n.18 richieste da parte degli interessati (n. 24 nel 2018) con particolare riferimento al diritto di accesso, di cancellazione e di rettifica. Le risposte sono state evase nei termini, dal Responsabile della Protezione Dati. Con riferimento alla richiesta ricevuta lo scorso anno dall'Autorità Garante Privacy in merito ad un reclamo inviato da un interessato con riferimento alla cancellazione della segnalazione presso la Centrale Rischi di Banca d'Italia, successivamente al nostro riscontro, nel 2019 è pervenuta conferma dal Garante Privacy che non è stato avviato alcun procedimento sanzionatorio.

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali sono state ricevute n.11 richieste da parte degli interessati, evase senza rilevare evidenze a carico della Banca o dei Responsabili del Trattamento nominati. Nell'esercizio inoltre sono state ricevute ulteriori richieste (n.22 vs 17 del precedente esercizio) aventi ad oggetto altre tematiche in materia di trattamento dati, evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Relativamente alla controllata Fides, con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nell'esercizio sono pervenute n. 208 richieste da parte degli interessati con particolare riferimento al diritto di revoca del consenso ai fini marketing. Il numero così elevato evidenzia un fenomeno specifico riconducibile ad una prassi operativa utilizzata da alcuni intermediari finanziari che propongono alla clientela contattata l'estinzione anticipata del finanziamento e il contestuale rinnovo dell'operazione, facendo sottoscrivere nel form di richiesta di conteggio estintivo anche la revoca al trattamento dei dati personali a fini di marketing conferita a Fides. Pur rilevando una potenziale non correttezza di questo modus operandi, le richieste di revoca sono state tutte evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Nel corso dell'esercizio si è verificato un evento di violazione dei dati personali che ha coinvolto un numero non significativo di clienti di Fides per cui si è proceduto con la notifica all'Autorità Garante e ai diretti interessati declinando le misure tecnico/organizzative implementate al fine di evitare il ripetersi della fattispecie. A seguito di tali comunicazioni non è ad oggi pervenuto alcun reclamo da parte della clientela.

**Le società del Gruppo
si sono dotate di
misure tecniche e
modello organizzativo
ai sensi del GDPR**

Radicalamento nel territorio

Il Gruppo opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2019 consta di 257 filiali; la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale la controllata Fides, su tutto il territorio nazionale, unitamente ai negozi dei mediatori monomandatari *brandizzati* Fides, consente di espandere le economie locali servite dal Gruppo.

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

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

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

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

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

Fides
— Gruppo Banco Desio



31

31

Fides
— Gruppo Banco Desio



29

29

Fides
— Gruppo Banco Desio

Fides
— Gruppo Banco Desio

27

27





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

Responsabilità di prodotto

Responsabilità di prodotto

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

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

La sostenibilità nelle scelte di investimento

**Approvato
l'"ESG Framework
per gli investimenti
responsabili"**

Nel corso del 2019, il Gruppo Banco Desio ha approvato il proprio "ESG Framework per gli investimenti responsabili" con l'intento di modificare le modalità di decisione e gestione dei propri investimenti attribuendo una rilevanza a fattori che favoriscono uno sviluppo sostenibile, l'attenzione verso la società e l'ambiente, ponendosi l'obiettivo di adottare un approccio di selezione degli strumenti finanziari¹⁶ che tenga conto di fattori ESG come parte integrante del processo di investimento, al fine di mitigare i rischi operativi e reputazionali.

L'approccio di investimento responsabile si struttura in fasi consequenziali, con un approccio modulare che considera in una prima fase, che si applica all'insieme di azioni e obbligazioni considerate come possibili investimenti, un'analisi c.d. "negative screening" finalizzata ad escludere settori/attività considerate a elevato rischio reputazionale e una seconda fase di analisi c.d. "positive screening", ovvero un'analisi ESG dei possibili investimenti di ammontare pari o superiore a Euro 1 milione, per i quali sono disponibili score/rating ESG. L'approccio di "positive screening" si sostanzia in una strategia di investimento responsabile "best in class", ovvero prendendo in considerazione solo le opportunità di investimento che risultano ottenere uno score/rating ESG sintetico¹⁷ al di sopra di una soglia di accettabilità predefinita.

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

È inoltre previsto che l'esposizione al rischio ESG del portafoglio investimenti (azioni e obbligazioni) sia monitorata attraverso un'apposita reportistica periodica verso il Chief Risk Officer e quindi rendicontata al Consiglio di Amministrazione.

¹⁶ Il Gruppo ritiene che tale approccio sia applicabile a titoli azionari e obbligazionari quotati sui mercati regolamentati. Non sono soggetti a screening ESG investimenti in titoli di Stato, prodotti di risparmio gestito e/o strumenti finanziari strutturati sugli ETF o derivati (es. Titoli Cartolarizzati, Fondi di investimento, Unit Linked, ETF, Opzioni Call/Put, Pronti Contro Termine ecc.).

¹⁷ Indicatore che rispecchia le performance complessive ambientali, sociali e di governance di un emittente (cd. ESG score/rating).

ESG Framework per le Politiche di Credito

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

Il valore complessivo degli impieghi verso la clientela alla fine dell'anno si è attestato a circa 9,6 miliardi di euro, in lieve riduzione rispetto all'esercizio precedente (-0,5%) per effetto delle operazioni di cessione di NPL poste in essere nel periodo).

I crediti performing ammontano invece a 9,3 miliardi di euro, in crescita dello 0,1% rispetto all'esercizio precedente, per effetto delle nuove erogazioni di 2,2 miliardi di euro a famiglie e imprese, che fanno seguito a 2,1 miliardi del 2018 e 2,2 miliardi del 2017, a conferma del contributo del Gruppo Banco Desio in termini di accesso al credito per il settore privato e di offerta di finanziamenti all'economia reale.

Il tasso di rientro tra in bonis dai crediti deteriorati si attesta nel 2019 nel 3,9%, in crescita rispetto l'1,2 del 2018 e l'1,1 del 2017.

Nel corso del 2019, il Gruppo Banco Desio ha avviato un progetto pilota per l'integrazione di criteri ESG nel processo di erogazione del credito che ha portato alla definizione del "ESG Framework per le Politiche di Credito", che diventerà parte integrante della Policy Creditizia del Gruppo, e all'adozione di un approccio sempre più proattivo nella sensibilizzazione del proprio target di clientela verso modelli economici sempre più sostenibili.

L'"ESG Framework per le Politiche di Credito" introduce i criteri ESG nelle attività di analisi e valutazione delle controparti ("Clienti") imprese¹⁸ con un approccio di applicazione differenziato a seconda della dimensione del Cliente e dell'ammontare dell'affidamento richiesto, tenuto conto del settore in cui la controparte opera. Il processo di analisi è, quindi, strutturato in fasi consequenziali, con un approccio modulare secondo le caratteristiche del Cliente (aspetti dimensionali, settore di operatività e di gestione e monitoraggio degli ambiti ESG).

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

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

¹⁸ Controparti Piccole e Medie Imprese (PMI) e controparti Corporate del Gruppo che rientrano nel segmento "Corporate AIRB" (aventi fatturato superiore a Euro 2,5 milioni o accordato superiore a Euro 1,0 milioni).

**Approvato
l'"ESG Framework per
le Politiche di Credito"**

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

È inoltre previsto che l'esposizione al rischio ESG del portafoglio crediti, verso imprese, sia monitorata attraverso un'apposita reportistica periodica verso il Chief Risk Officer e quindi rendicontata al Consiglio di Amministrazione all'interno dell'Informativa sul Credito.

Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali

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 a condizioni agevolate è dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a 18.000 euro.



14-17

Conto con te Teen



18-25

Conto con te Young



0-17

Conto con te Junior



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

Conto di base pensionati

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

Nel corso del 2019, la controllata Fides ha incluso nella sua gamma di prodotti rientranti nell'ambito dei prestiti personali, il c.d. "Anticipo del Trattamento di Fine Servizio". Tale prestito, viene rimborsato dal cliente mediante la cessione "pro solvendo" a Fides del proprio Trattamento di Fine Servizio. Il prestito è rivolto ai dipendenti pubblici e statali in quiescenza da almeno 3 mesi.

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

In questo ambito si richiamano altresì le iniziative poste in essere dalla ex controllata 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".

Il Gruppo inoltre aderisce al Protocollo d'Intesa, sottoscritto tra ABI e MEF, per la costituzione del Fondo di Garanzia Prima Casa, previsto dal Decreto Interministeriale del 31 luglio 2014. Tale accordo prevede la concessione di una garanzia statale nella misura del 50% della quota capitale su operazioni di mutuo ipotecario finalizzate all'acquisto di immobili da adibire ad abitazione principale.

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

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

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

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

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

In qualità di *Distributori* di Prodotti e Servizi Assicurativi, il Gruppo Banco Desio nel corso del 2019 ha contribuito al miglioramento dei contenuti del prodotto a copertura del rischio "Casa", riuscendo a includere la copertura "terremoto".

Nel corso del 2020, l'impegno del Gruppo si concretizzerà nell'apportare ulteriori miglioramenti qualitativi al prodotto in essere e nel sensibilizzare clienti e compagnie assicurative verso prodotti e investimenti socialmente responsabili.

Nell'ambito dell'attività relativa alla prestazione dei servizi di investimento svolta dalla Banca al 31 dicembre 2019 risultano sottoscritti dalla clientela 158,2 milioni di euro (90,6 milioni di euro alla fine del 31 dicembre 2018 - incremento del 75% circa) in Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali. Risultano, altresì, obbligazioni emesse da World Bank, rispondenti a principi di responsabilità sociale, per 11,0 milioni di euro (10,4 milioni di euro alla fine del 31 dicembre 2018) e, nel comparto gestioni patrimoniali, risultano sottoscrizioni di una Linea Etica, che investe in fondi socialmente responsabili, per 23,2 milioni di euro (3,3 milioni di euro alla fine del 31 dicembre 2018 - incremento del 604% circa).

Crescita di oltre il 45% degli investimenti della clientela in asset gestiti con politiche ispirate a criteri etici, sociali e ambientali





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

Responsabilità verso le persone

Responsabilità verso le persone

Approvata
la “Policy People
Diversity e Inclusion”
con cui il Gruppo
vuole contribuire
al raggiungimento
degli SDGs

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. A queste si aggiunge la “Policy People, Diversity e Inclusion”, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nel mese di gennaio 2020, che definisce i principi chiave legati alla tutela della diversità e delle pari opportunità e costituisce uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento.

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

Il Gruppo Banco Desio pone da sempre attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare, un elemento qualificante che costituisce un potenziale fattore di vantaggio competitivo nel contesto economico attuale.

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

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

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

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

Nel mese di settembre 2019, in occasione del 110° anniversario dalla creazione di Banco Desio, si è svolta una Convention di due giorni nella città di Firenze, cui hanno partecipato oltre 500 dipendenti. Un momento di festa e condivisione, ma anche un'occasione per riflettere sul ruolo stesso del Gruppo, della sua evoluzione, dei suoi rapporti con la clientela e delle sue prospettive per il futuro con i dipendenti, che vivono costantemente e concretamente il territorio e la vita della Banca.

La scelta del luogo, a "metà strada" tra la sede della Capogruppo e della ex controllata Banca Popolare di Spoleto, a conclusione delle operazioni di fusione, ha voluto simboleggiare il bilanciamento, anche geografico, delle due strutture confluite in un'unica realtà.

Le risorse del Gruppo

Forza Lavoro	31.12.2019					31.12.2018					31.12.2017				
	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	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%
di cui															
a tempo Indeterminato	1.309	859	2.168	60,4%	39,6%	1.309	865	2.174	60,2%	39,8%	1.375	896	2.271	60,5%	39,5%
a tempo Determinato	18	12	30	60,0%	40,0%	16	19	35	45,7%	54,3%	16	16	32	50,0%	50,0%
Collaboratori esterni	13	4	17	76,5%	23,5%	12	5	17	70,6%	29,4%	10	2	12	83,3%	16,7%
di cui															
Contratti di collaborazione	2	-	2	100,0%	0,0%	2	-	2	100,0%	0,0%	4	-	4	100,0%	0,0%
Contratti di somministrazione	3	1	4	75,0%	25,0%	4	1	5	80,0%	20,0%	3	1	4	75,0%	25,0%
Stage	8	3	11	72,7%	27,3%	6	4	10	60,0%	40,0%	3	1	4	75,0%	25,0%
Totale Forza lavoro	1.340	875	2.215	60,5%	39,5%	1.337	889	2.226	60,1%	39,9%	1.401	914	2.315	60,5%	39,5%

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

Personale dipendente per tipologia contrattuale	31.12.2019					31.12.2018					31.12.2017				
	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	1.319	770	2.089	63,1%	36,9%	1.318	785	2.103	62,7%	37,3%	1.385	801	2.186	63,4%	36,6%
Personale dipendente con contratto part-time	8	101	109	7,3%	92,7%	7	99	106	6,6%	93,4%	6	111	117	5,1%	94,9%
di cui															
a part-time di durata rinnovabile di anno in anno	8	94	102	7,8%	92,2%	6	79	85	7,1%	92,9%	4	81	85	4,7%	95,3%
a part-time senza scadenza	0	7	7	0,0%	100,0%	1	20	21	4,8%	95,2%	2	30	32	6,3%	93,8%
Personale dipendente del Gruppo	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%	1.325	884	2.209	60,0%	40,0%	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%

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

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2019 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 2% (rispettivamente 1,3% e 1,5% alla fine dei due esercizi precedenti), di cui quello relativo alle risorse donne (pari al totale delle nuove assunzioni donne sul totale dei dipendenti di sesso femminile alla fine del periodo di rendicontazione) pari all'1,3% (ex 1,5% e 1,1%). Il tasso di turnover del 2019 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 2,5% (ex 5,5% e 3,8%), di cui quello relativo alle risorse donne pari al 2,8% (ex 4,6% e 2,9%).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di assunzioni (a pag. 50).

	31.12.2019					31.12.2018					31.12.2017				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Assunzioni															
Totale Assunzioni del Gruppo	32	11	43	74,4%	25,6%	15	13	28	53,6%	46,4%	24	10	34	70,6%	29,4%
Forma contrattuale															
a tempo Indeterminato	21	3	24	87,5%	12,5%	11	4	15	73,3%	26,7%	17	2	19	89,5%	10,5%
a tempo Determinato	11	8	19	57,9%	42,1%	4	9	13	30,8%	69,2%	7	8	15	46,7%	53,3%
Età															
Meno di 30 anni	8	7	15	53,3%	46,7%	3	7	10	30,0%	70,0%	4	7	11	36,4%	63,6%
Da 30 a 50 anni	18	4	22	81,8%	18,2%	11	4	15	73,3%	26,7%	12	3	15	80,0%	20,0%
Oltre 50 anni	6	0	6	100,0%	0,0%	1	2	3	33,3%	66,7%	8	0	8	100,0%	0,0%
	31.12.2019					31.12.2018					31.12.2017				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Cessazioni															
Totale Cessazioni del Gruppo	30	24	54	55,6%	44,4%	81	41	122	66,4%	33,6%	61	26	87	70,1%	29,9%
Tipologia Cessazione															
Dimissioni volontarie	13	16	29	44,8%	55,2%	13	6	19	68,4%	31,6%	11	6	17	64,7%	35,3%
Termine contratto	0	4	4	0,0%	100,0%	2	4	6	33,3%	66,7%	2	1	3	66,7%	33,3%
Quiescenza	9	2	11	81,8%	18,2%	8	3	11	72,7%	27,3%	6	6	12	50,0%	50,0%
Licenziamento	5	2	7	71,4%	28,6%	3	2	5	60,0%	40,0%	7	3	10	70,0%	30,0%
Altro ⁽¹⁾	3	0	3	100,0%	0,0%	55	26	81	67,9%	32,1%	35	10	45	77,8%	22,2%
Età															
Meno di 30 anni	0	3	3	0,0%	100,0%	0	2	2	0,0%	100,0%	4	3	7	57,1%	42,9%
Da 30 a 50 anni	11	16	27	40,7%	59,3%	14	8	22	63,6%	36,4%	10	5	15	66,7%	33,3%
Oltre 50 anni	19	5	24	79,2%	20,8%	67	31	98	68,4%	31,6%	47	18	65	72,3%	27,7%

(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. Nel 2019 le adesioni sono state pari a 40, ma non trovano evidenza nella Voce in oggetto in quanto si concretizzeranno per circa metà nel 2020 e per la restante parte nel 2021. Risultano ricomprese in tale causale anche le risoluzioni consensuali, i decessi e le risoluzioni per giustificati motivi oggettivi.

	31.12.2019					31.12.2018					31.12.2017				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Trasformazioni contrattuali															
Da tempo determinato a tempo indeterminato	6	9	15	40,0%	60,0%	3	1	4	75,0%	25,0%	2	4	6	33,3%	66,7%
di cui															
Meno di 30 anni	1	5	6	16,7%	83,3%	-	-	-	0,0%	0,0%	1	2	3	33,3%	66,7%
Da 30 a 50 anni	5	4	9	55,6%	44,4%	3	1	4	75,0%	25,0%	1	2	3	33,3%	66,7%
Oltre 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	-	0	0	0,0%	0,0%

Le assunzioni del Gruppo sono concentrate nelle aree di maggiore insediamento delle legal Entity appartenenti al Gruppo stesso (Nord Ovest e Centro Italia); anche a livello di figure dirigenziali, le assunzioni avvengono nell'ambito di tali regioni. In particolare nel 2019 è stato assunto 1 dirigente (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2019) residente in Emilia Romagna. Nel 2018 erano stati assunti 4 Dirigenti (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2017), mentre 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 2016) tutti residenti in Lombardia.

Tutela della diversità

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

Riguardo all'assunzione di persone disabili, il Gruppo ha ottemperato agli obblighi normativi vigenti, mentre sul versante della diversità di genere si conferma l'incremento dell'incidenza percentuale della componente femminile del personale. Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di diversità (pag. 50).

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2019						31.12.2018						31.12.2017					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali
Genere																		
Uomini	30	763	534	1,4%	34,7%	24,3%	29	758	538	1,3%	34,3%	24,4%	28	792	571	1,2%	34,4%	24,8%
Donne	4	283	584	0,2%	12,9%	26,6%	3	279	602	0,1%	12,6%	27,3%	3	286	623	0,1%	12,4%	27,1%
Totale	34	1.046	1.118	1,5%	47,6%	50,9%	32	1.037	1.140	1,4%	46,9%	51,7%	31	1.078	1.194	1,3%	46,8%	51,8%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2019						31.12.2018						31.12.2017					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali
Categorie protette	0	16	101	0,0%	0,7%	4,6%	0	21	109	0,0%	1,0%	4,9%	0	20	118	0,0%	0,9%	5,1%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2019						31.12.2018						31.12.2017					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali
Età																		
Meno di 30 anni	0	0	45	0,0%	0,0%	2,0%	0	0	53	0,0%	0,0%	2,4%	0	0	66	0,0%	0,0%	2,9%
Da 30 a 50 anni	5	476	858	0,2%	21,7%	39,0%	5	522	894	0,2%	23,6%	40,5%	7	561	919	0,3%	24,4%	39,9%
Oltre 50 anni	29	570	215	1,3%	26,0%	9,8%	27	515	193	1,2%	23,4%	8,7%	24	517	209	1,0%	22,4%	9,1%

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.

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017		31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini				Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini			
Dirigenti	85%	92%	78%	Dirigenti	88%	82%	74%
Quadri direttivi	85%	84%	86%	Quadri direttivi	84%	84%	84%
Aree professionali	100%	100%	100%	Aree professionale	100%	99%	100%
Totale Dipendenti	87%	91%	83%	Totale Dipendenti	89%	84%	79%

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 nel presente documento, rispetto a quanto pubblicato nella dichiarazione non finanziaria 2018, è stata esclusa dallo "Stipendio base" la componente relativa agli ad personam (per patti di stabilità e patti di non concorrenza) al fine di meglio rappresentare le indicazioni contenute nel 25° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche" finalizzate al recepimento delle guidelines EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

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 2018 si rinvia al documento pubblicato sul sito web del Gruppo.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di gender pay-gap (pag. 50).

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 2019 che per i precedenti due anni.

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

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

Attrazione, selezione e retention dei talenti

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

Ai fini della ricerca di profili che hanno maturato rilevanti percorsi accademici, è risultata significativa la partnership con le diverse Università del territorio, che ha consentito di potenziare l'utilizzo dei canali di individuazione e di selezione di risorse da inserire nei vari programmi aziendali. Nel corso dell'anno 2019, sono stati attivati differenti percorsi di stage, sia attraverso la formula curriculare sia attraverso quella extracurriculare.

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

Sono inoltre proseguiti 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 2019 la Capogruppo ha sperimentato con successo anche l'utilizzo dei canali di reclutamento e selezione del personale telematici (es.: LinkedIn), modalità di comunicazione ormai largamente utilizzata nel contesto aziendale ed in linea con l'evoluzione comportamentale correlata all'offerta di collaborazione professionale, intendendo proseguire in questa direzione.

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.

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

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di talent attraction e retention (pag. 50).

**Avvio dell'iniziativa
Smart Learning
per agevolare la
conciliazione delle
esigenze lavorative
con quelle familiari**

Formazione e sviluppo dei collaboratori

Nell'anno 2019 le attività formative hanno assunto una significativa rilevanza nell'ambito dei processi di sviluppo professionale delle risorse, accompagnando l'evoluzione di nuove expertise ed agevolando l'integrazione di differenti competenze in una prospettiva più allargata che afferma, nel continuo, cambiamenti non solo del contesto professionale, ma anche di quello sociale. Tale prospettiva si concretizza anche attraverso la progressiva introduzione di modalità flessibili di erogare formazione: in quest'ottica si evidenzia l'avvio dell'iniziativa di Smart Learning, intrapresa con la finalità di orientarsi sempre più verso strumenti di fruizione delle attività formative che agevolino la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari.

I programmi formativi sull'anno sono stati realizzati in funzione delle seguenti principali linee guida:

- valorizzare gli elementi qualitativi, tra i quali si evidenzia l'intensa attività di progettazione dei contenuti formativi che ha assunto una connotazione distintiva nell'ambito di differenti attività, realizzate anche attraverso strumenti metodologici innovativi, progressivamente introdotti, al fine di efficientare e customizzare maggiormente le azioni formative;
- accrescere le competenze trasversali, ossia quelle non direttamente correlate al ruolo aziendale ricoperto, prevedendo l'avvio di specifiche progettualità e favorendo meccanismi di "job rotation";
- intensificare le attività di collaborazione con il "mondo accademico", intravedendone risvolti positivi anche in termini di talent attraction e, più in generale, a livello di branding;
- articolare percorsi inerenti alle abilitazioni professionali, in particolare in materia di prestazione dei servizi di investimento (ESMA) ed in materia di collocamento dei prodotti assicurativi (IVASS), ottimizzandone gli investimenti formativi indirizzati alle risorse e riducendone l'impatto, laddove vi siano programmi integrabili, in coerenza con i rispettivi dettami normativi vigenti.

Le attività formative sono state erogate coadiuvando differenti modalità, con l'intento di identificare - per ogni specifica iniziativa - la soluzione ritenuta più efficace, tenendo in considerazione, qualora previsti, i criteri definiti dai vari contesti normativi di riferimento.

Tale impostazione ha consentito di realizzare percorsi formativi "blended", integrando attività d'aula, moduli distribuiti attraverso l'e-learning e strumenti di aula virtuale, quale il webinar.

L'utilizzo di tali supporti adottati non solo per l'erogazione delle attività formative, ma anche come modalità di comunicazione e di informazione aziendale, ha consentito di veicolare in maniera differenziata i diversi contenuti tecnici e comportamentali. Si evidenzia, inoltre, che la flessibilità di fruizione degli strumenti si inserisce in un percorso orientato alla ricerca di un continuo efficientamento operativo anche in termini di spostamenti delle risorse, che possono aderire alle proposte formative accedendovi direttamente dalla propria postazione di lavoro (eventualmente anche attraverso altri dispositivi tecnologici, con la modalità dello Smart Learning), mantenendo, comunque, la possibilità di interagire con il docente laddove previsto dall'iniziativa.

L'utilizzo di tali strumenti ha inciso inoltre positivamente sull'efficientamento ambientale, cui si rimanda al relativo paragrafo "Responsabilità ambientale".

In particolare, si evidenzia che la modalità e-learning ha rappresentato circa il 60% delle attività formative effettuate; la struttura didattica ha previsto anche l'utilizzo dello schema delle pillole formative, prevalentemente con la finalità di rafforzare l'apprendimento dei contenuti ritenuti particolarmente significativi.

Nell'ambito, invece, delle iniziative d'aula e di webinar - ritenute sempre di particolare rilievo per quanto attiene agli aspetti qualitativi della comunicazione formativa - l'attività di docenza interna è stata erogata non solo da risorse appartenenti a diverse Funzioni di Sede, come effettuato negli anni precedenti, ma anche da risorse appartenenti alla Rete distributiva, valorizzando ulteriormente il patrimonio professionale aziendale esistente. Sono state, altresì, incentivate le docenze interfunzionali, al fine di assicurare una proposta formativa maggiormente strutturata e completa in considerazione degli obiettivi definitivi.

Tra i nuovi strumenti metodologici introdotti nell'anno ha assunto particolare rilievo la modalità di rilevazione dei fabbisogni formativi; l'utilizzo di supporti specifici ai fini dell'attività di assessment e/o di feedback dedicati consentirà sempre più di indirizzare la progettazione dei contenuti sulle reali esigenze formative delle risorse, prevedendone l'utilizzo di soluzioni di innovazione tecnologica.

Una significativa rilevanza progettuale è stata rappresentata dalle attività formative indirizzate alle oltre risorse di Rete inerenti al progetto della "riconversione professionale", tra percorso Crediti e percorso Finanza, per l'anno 2019, realizzate con l'obiettivo di fornire strumenti tecnici e comportamentali, in coerenza con le linee strategiche del Piano industriale di Gruppo 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.

In particolare, il programma formativo è stato strutturato prevedendo differenti livelli di trattazione dei contenuti (base ed avanzato), in funzione del livello di conoscenze tecnico-professionali posseduto dalle risorse coinvolte, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo professionale, rafforzando altresì la componente comportamentale.

Nel corso del 2019, il Gruppo ha inoltre indirizzato all'intera popolazione aziendale, sessioni in webinar in ambito di sostenibilità, con l'obiettivo di incrementare ed estendere a tutti la sensibilizzazione sulle tematiche in oggetto e informare circa il percorso intrapreso dal Gruppo e le attività dallo stesso portate avanti.

Alle risorse che non hanno partecipato a tali sessioni è stata destinata la fruizione di una videolezione in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Per quanto attiene alle iniziative volte alle pari opportunità, nel corso del 2019 sono state effettuate sessioni in tema Work life balance destinate alle neo mamme rientrate dalla maternità ed un percorso sul tema di Leadership al femminile destinato al personale femminile con elevate potenzialità. Altra progettualità introdotta nell'anno è la proposta formativa articolata in un programma di lingua inglese, indirizzato a tutta la popolazione aziendale, che si caratterizza per la varietà contenutistica e la flessibilità di fruizione dei contenuti attraverso differenti strumenti/dispositivi.

Per quanto attiene alla consuntivazione delle attività erogate nell'anno, l'intensa attività effettuata ha determinato il raggiungimento di complessive 121.193 ore erogate (ex 102.452), affermando il significativo incremento del 18,3% rispetto all'esercizio precedente.

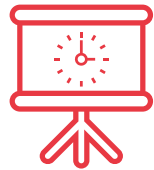
**Erogata formazione
in materia di
sostenibilità all'intera
popolazione aziendale**

Tale consuntivo corrisponde ad una media di 7,4 giornate per dipendente (ex 6,2).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di formazione (pag. 50-51).

Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno caratterizzato l'offerta formativa, 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).



121.193

totale ore












pari a



7,4

giornate medie per dipendente

Formazione per tipologia di offerta formativa	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	N. ore di formazione	Incidenza %	N. ore di formazione	Incidenza %	N. ore di formazione	Incidenza %
 Formazione Comportamentale	5.825	5%	5.512	5%	12.697	8%
 Formazione Tecnico-Professionale	88.862	73%	81.577	80%	96.941	65%
di cui:						
 Formazione Area Finanza	25.125		17.184		31.428	
 Formazione Area Crediti	12.212		13.244		12.300	
 Formazione Assicurativa	34.985		36.646		46.829	
 Formazione Commerciale	12.833		7.662		3.040	
 Altra Formazione	3.707		6.841		3.344	
Formazione Generale	26.506	22%	15.363	15%	39.967	27%
di cui:						
 Formazione Normativa	22.021		14.972		36.675	
 Altra Formazione	4.485		391		3.292	
Totale	121.193	100%	102.452	100%	149.605	100%

Formazione per inquadramento professionale	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	N. Dipendenti coinvolti	N. ore	Ore medie pro-capite	N. Dipendenti coinvolti	N. ore	Ore medie pro-capite	N. Dipendenti coinvolti	N. ore	Ore medie pro-capite
Dirigenti	34	1.690	49,7	30	1.130	35	31	1.606	52
Uomini	30	1.314	43,8	27	1.022	35	28	1.442	52
Donne	4	376	94,1	3	107	36	3	164	55
Quadri direttivi	1.046	61.487	58,8	1.030	49.228	47	1.076	73.903	69
Uomini	763	44.444	58,2	753	35.348	47	791	53.115	67
Donne	283	17.043	60,2	277	13.879	50	285	20.788	73
Aree Professionali	1.110	58.016	51,9	1.135	52.095	46	1.192	74.096	62
Uomini	530	28.559	53,5	538	24.922	46	572	36.603	64
Donne	580	29.457	50,4	597	27.172	45	620	37.493	60
Totale	2.190	121.193	55,1	2.195	102.452	46	2.299	149.605	65
Uomini	1.323	74.316	56,0	1.318	61.293	46	1.391	91.160	66
Donne	867	46.877	53,8	877	41.159	47	908	58.445	64

Per ulteriori informazioni sull'attività formativa e sulle iniziative specifiche realizzate, così come per gli aggiornamenti pianificati per il 2020, si rinvia alla "Relazione sulla gestione" del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2019 - paragrafo 6.2 "L'attività formativa".

Con la prima esperienza di valutazione delle competenze, condotta dal Gruppo nel biennio 2016-2017, è stato rilevato il patrimonio informativo posseduto dalle risorse, in termini di conoscenze e capacità aziendali.

L'implementazione del nuovo "sistema di gestione e di sviluppo integrato" costituirà il supporto fondamentale nella definizione dei processi di governo delle risorse umane: dalla fase di identificazione e di selezione dei profili da indirizzare a nuove posizioni organizzative - utilizzando come criterio valutativo anche il livello di copertura delle competenze posseduto - alla fase di pianificazione della mobilità orizzontale e verticale, fino alla rilevazione delle potenzialità.

Con riferimento ai programmi di gestione del fine carriera e alle relative azioni poste in essere, si segnala che nel mese di ottobre 2019 l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali del primo tavolo hanno sottoscritto un Accordo volto a favorire l'adesione su base volontaria ed incentivata dei dipendenti del Gruppo aventi i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici (c.d. "diritti AGO", ovvero Assicurazione Generale Obbligatoria), sulla base delle possibilità legislative di uscita dal lavoro, anche al fine di consentire, attraverso il ricambio generazionale, una maggior apertura all'occupazione giovanile; le adesioni volontarie sono state 40, di cui la metà trova concretizzazione nel 2020 e la restante parte nel 2021.

Circa la valutazione delle prestazioni effettuate nel corso dell'anno 2019, si evidenzia che la stessa si è svolta nel rispetto delle normative e procedure all'uopo previste. Nel mese di aprile 2019 infatti, individuati i Valutatori e i Supervisorì all'interno dell'Azienda, è stata riattivata la procedura di "Valutazione delle Prestazioni" quale strumento di valorizzazione dei collaboratori, al fine di approfondire la conoscenza rispetto alle competenze, motivazioni ed attitudini delle risorse. Dalla raccolta di tali informazioni derivano indicazioni per indirizzare i piani di formazione e di sviluppo delle competenze.

**Implementazione
di un nuovo sistema
integrato per
migliorare la gestione
e lo sviluppo delle
risorse umane**

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale¹⁹ sono i seguenti:

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

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

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

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

¹⁹ Con esclusione del personale più rilevante per cui si fa rimando alla citata "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio 2019 pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo www.bancadesio.it

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.

Al riguardo si ricorda che nel corso del 2019, il Banco Desio e della Brianza ha realizzato dei focus group (attività di stakeholder engagement), coinvolgendo un campione di dipendenti, suddivisi per categoria (dirigenti, quadri e aree professionali), al fine di mettere a confronto le opinioni e i diversi punti di vista del personale dipendente in una discussione aperta sui temi di sostenibilità (durante la quale sono emersi come più rilevanti il benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale e di coesione e collaborazione all'interno degli uffici e la tutela della diversità e pari opportunità), cogliendo l'occasione per illustrare il percorso di sviluppo intrapreso dal Gruppo Banco Desio al riguardo e per la valutazione delle tematiche rilevanti.

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

Programmi

<p>Conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti di flessibilità • Telelavoro • Accompagnamento al rientro dalla maternità 	<p>Valorizzare l'ambiente di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità del luogo di lavoro • Attività formativa
<p>Sistema di valori e comportamenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo delle "politiche commerciali sostenibili" • Rapporti con le Rappresentanze Sindacali 	<p>Interventi di natura economica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pacchetto welfare • Piani di incentivazione

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.

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), omaggi natalizi 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 beneficiano di coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente da infortunio professionale, extraprofessionale e rischio morte da malattia.

Inoltre i dipendenti del Banco Desio beneficiano di tutte le convenzioni e attività socio-culturali e sportive proposte dal circolo ricreativo del Banco Desio (CRAL). Tra le principali attività proposte nel 2019 si ricordano:

- nell'ambito della sezione "Arte & Cultura", la mostra "Bansky" presso il MUDEC, la mostra "Milano e il Cinema" presso il Palazzo Morando di Milano, la visita al "Cenacolo" di Leonardo Da Vinci a Milano e la visita alla "Casa Manzoni" a Milano;
- nell'ambito della sezione "Viaggi & Turismo", il corso di sci a Madesimo, il tour dello Sri Lanka, della Cina, Messico e Guatemala.

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.

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Numero di dipendenti che hanno fruito di Permessi Congedo Parentale			
Maternità	81	94	100
Paternità	45	39	36
Totale Congedo Parentale	126	133	136
Tasso di rientro⁽¹⁾	99%	100%	100%
Tasso di retention⁽²⁾	98%	99%	99%

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

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

A seguito di un affinamento del processo di rendicontazione, i dati del 2018 sono stati oggetto di riesposizione rispetto quanto pubblicato nella Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2018, cui si rinvia al documento pubblicato sul sito web del Gruppo.

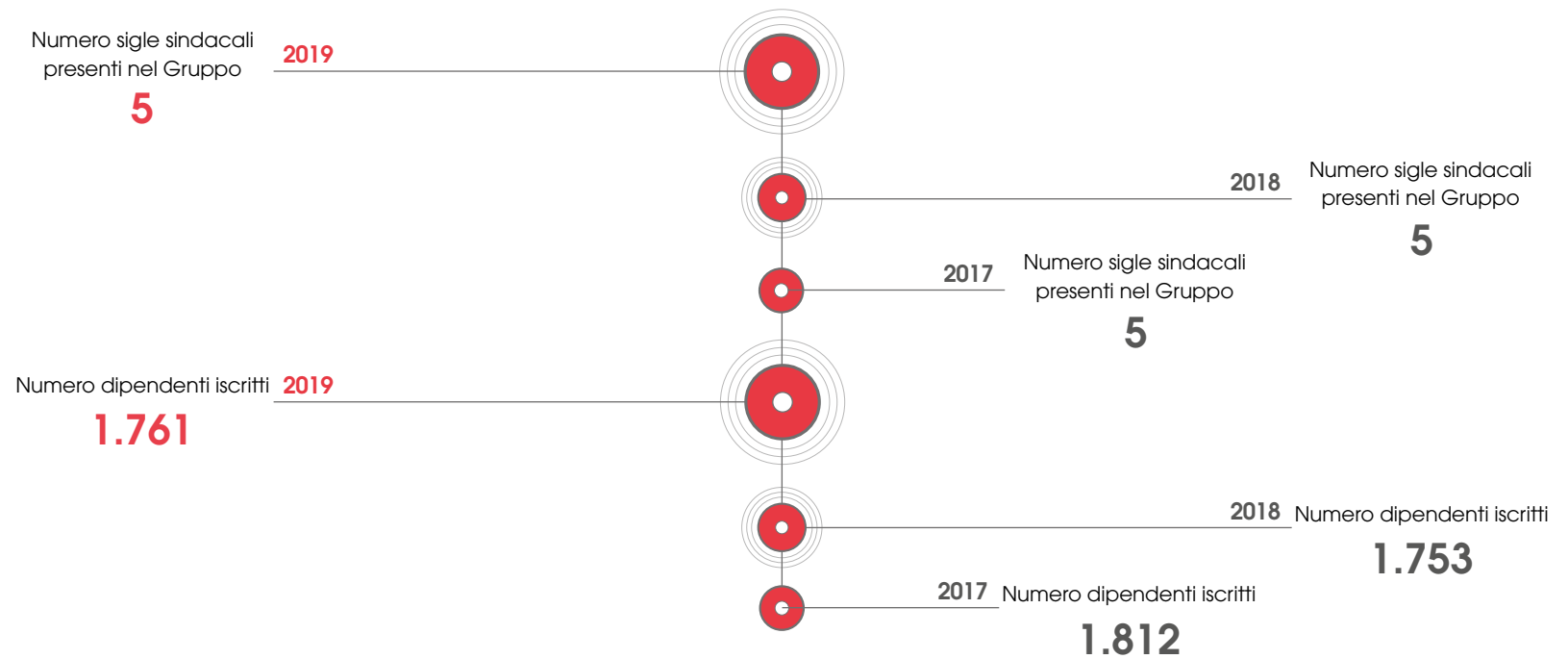


Comunicazione e dialogo con le parti sociali

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.

Dipendenti i iscritti ai sindacati



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, il Banco Desio ha adottato per tutti i suoi dipendenti un "Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Salute e Sicurezza" (SGI), atto a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni e il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia, in tutte le sedi di Banco di Desio e della Brianza.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel Sistema di Gestione Integrato, è presente la procedura relativa alla gestione degli infortuni, degli incidenti, delle situazioni di non conformità e comportamenti pericolosi, definendone le modalità per la gestione degli stessi e delle relative azioni correttive e preventive attuate per eliminare le cause effettive o potenziali di rischio. Inoltre, ne definisce le competenze ed uniforma le prassi operative.

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

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

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

Tutte le figure coinvolte, datore di lavoro, Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), Medico competente e Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), contribuiscono, ognuno sulla base della propria competenza, a prevenire e garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

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

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo Promozione della salute dei lavoratori.

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

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

Nell'ambito del perimetro del Gruppo per l'esercizio 2019 risultano eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) presso tutte le società del Gruppo; sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine a quanto determinato dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 in ordine alle loro attribuzioni; tali figure sono state coinvolte nel progetto di valutazione dello stress lavoro-correlato.

Nell'ambito della formazione relativa a programmi inerenti alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, nel corso dell'anno 2019 sono state erogate sessioni formative alle diverse figure definite dal contesto normativo di riferimento (RSPP, ASPP, RLS, "addetti antincendio", "addetti primo soccorso", "lavoratori" e "preposti"); per quanto attiene al percorso di aggiornamento quinquennale è stato implementato e rilasciato un modulo in tema di "Stress lavoro correlato", propedeutico alla valutazione del rischio specifico.

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

In particolare, il Banco Desio e le OO.SS. aziendali si sono impegnati, nel corso del 2019, nel rinnovo dell'accordo con la Compagnia Assicurativa che garantisce la polizza sanitaria per i lavoratori iscritti con facoltà di integrare nella copertura il nucleo familiare.

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

Tra i rischi evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi del Banco Desio è difatti presente anche il rischio dovuto ad aggressioni/rapine da parte della clientela²⁰.

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

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

Si conferma, inoltre, che la maggior parte degli eventi infortunistici riscontrati nell'anno 2019, così come nel 2018 e nel 2017, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposti indifferentemente tutte le risorse.

Nel 2019 si segnala l'infortunio di un dipendente a causa di un'aggressione da parte di un cliente. Sono state adottate adeguate misure precauzionali al fine di gestire l'evento.

Nella tabella che segue si fornisce il dettaglio degli infortuni registrati nel 2019 suddiviso per genere.

²⁰ Si veda anche paragrafo successivo "Infortuni sul lavoro".

	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Infortuni per genere</i>									
Totale dipendenti									
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ⁽¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ^{(1) (3)}	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ^{(1) (6)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)^{(1) (4)}	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro registrabili ^{(1) (2) (7)}	4	1	5	2	3	5	0	1	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili^{(1) (2) (5)}	1,65	0,67	1,28	0,79	2,00	1,24	-	0,62	0,23
Numero di ore lavorate ⁽⁸⁾	2.419.943	1.496.460	3.916.403	2.515.725	1.501.658	4.017.383	2.676.345	1.605.293	4.281.638

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

(2) Inclusi i decessi.

(3) Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è pari a (numero totale di decessi risultanti da infortuni sul lavoro dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.000.

(4) Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è pari a (numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.000.

(5) Tasso di infortuni sul lavoro registrabili è pari a (numero totale di infortuni sul lavoro registrabili dell'anno/totale delle ore lavorate)x 1.000.000.

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

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

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

Per il 2019 è stato deciso di procedere con la rendicontazione dei dati relativi agli infortuni utilizzando il nuovo Standard GRI 403, pubblicato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2018 in sostituzione della versione finora utilizzata, pubblicata nel 2016.

A fini comparativi, i dati relativi al 2018 e al 2017 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione non finanziaria a seguito dell'aggiornamento dello Standard GRI 403.

Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione non finanziaria 2018, pubblicata sul sito www.bancodesio.it nella sezione Sostenibilità. Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000.

Gli infortuni espressi nella tabella precedente sono relativi al personale dipendente del Gruppo, in ragione del fatto che sia nel corso del 2019, che nel corso dei due anni precedenti, il Gruppo non è venuto a conoscenza di infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti.





Siamo parte di un territorio e curiamo il rapporto con le comunità che serviamo attraverso molteplici forme di attenzione e di dialogo con le famiglie, le imprese e le istituzioni

Responsabilità verso la comunità

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

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 consente 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 della Capogruppo a Desio e della incorporata in Spoleto come anche appoggiandosi presso strutture esterne.

Il Gruppo cura, da oltre trenta anni, la pubblicazione della rivista "La BancoNota" che rappresenta un appuntamento trimestrale dedicato alle novità, alle storie, alle persone del mondo della banca e del suo territorio; la rivista viene diffusa presso tutta la rete commerciale del Gruppo, con una tiratura di 12.000 copie, in decremento rispetto il dato dello scorso esercizio che chiudeva 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 istituzionale www.bancodesio.it.

Una catena di fornitura responsabile

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

Nell'avviare relazioni con i Fornitori o nella gestione di quelle già esistenti è vietato intrattenere rapporti con controparti per le quali vi sia il fondato sospetto che risultino implicate in attività illecite e in ogni caso prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale.

Il 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, 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 della Capogruppo e nel "Processo Ciclo Passivo" della controllata Fides: tale normativa interna individua ruoli, responsabilità e contesti di riferimento.

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

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.

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 Consorziati²¹. 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.

²¹ La Capogruppo Banco di Desio e della Brianza è socio del Consorzio ABC, così come lo era anche la ex controllata Banca Popolare di Spoleto prima della fusione per incorporazione nella Capogruppo.

La selezione dei Fornitori non si basa solo sulla qualità dei prodotti e servizi offerti ma anche sulla loro adesione ai principi e valori di sostenibilità

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 2019 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 2.974 fornitori, trend in lieve decremento rispetto al numero dei fornitori alla fine dell'esercizio precedente (pari a 2.991) e rispetto a quello del 2017 (pari a 3.027).

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

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato dal Gruppo fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma la grande concentrazione di fornitori attivi del Gruppo nelle due aree territoriali in cui operano, da un lato, la Capogruppo (Nord Ovest con il 38%) e, dall'altro, la ex controllata Banca Popolare di Spoleto e la controllata Fides (Centro con il 51%).

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 1,1% della numerosità complessiva di fornitori totali.

Segmentazione fornitori per Area territoriale	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	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	1.122	47.560	45,7%	1.315	47.877	47,6%	1.336	47.416	48,1%
Nord - Est	226	25.976	25,0%	253	25.603	25,4%	254	24.251	24,6%
Centro	1.508	22.242	21,4%	1.288	19.374	19,3%	1.317	19.098	19,4%
Sud e Isole	86	5.426	5,2%	96	5.424	5,4%	82	5.526	5,6%
Estero	32	2.769	2,7%	39	2.332	2,3%	38	2.384	2,4%
Totale fornitori	2.974	103.973	100,0%	2.991	100.609	100,0%	3.027	98.675	100,0%

Rapporto con il territorio

Considerata la sua natura e la sua articolazione territoriale nelle regioni "core" della Lombardia e dell'Umbria, il Gruppo Banco Desio è consapevole di produrre significativi effetti indiretti sul sistema economico locale²² che riguardano principalmente:

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

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

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

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

²² Cfr. il prospetto del "Valore economico creato e distribuito" contenuto nella sezione "Responsabilità Economica".

Il Gruppo è da sempre attento alle iniziative nei confronti dei più giovani, il futuro delle comunità locali

Da sempre sensibili alle iniziative nei confronti dei più giovani, motore dello sviluppo locale, nel 2019, così come negli anni precedenti, la Capogruppo, inoltre, ha promosso:

- le iniziative dell' **Associazione Nazionale per lo Studio dei Problemi del Credito (ANSPC) di Roma**, 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 Il Banco 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) 2019, che ha visto coinvolti 2 Università, la LUISS a Roma e l'Università di Perugia;
- la collaborazione con l' **Associazione Eventart di Cori (LT)**, contribuendo alla realizzazione del Concorso Internazionale di Danza che rappresenta un'importante vetrina per la formazione di giovani danzatori e futuri artisti. Il concorso seleziona talenti emergenti chiamati ad esibirsi di fronte ad una giuria di coreografi e danzatori di fama internazionale;
- sostegno all' **Associazione Progetto Itaca Roma di 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 sconfinare 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;
- la collaborazione con l' **Associazione musicale Rina Sala Gallo di Monza**, per la realizzazione del Concorso internazionale per giovani pianisti di tutto il mondo. Il Rina Sala Gallo è un grande momento di promozione culturale più ampiamente intesa, oltre che di vero e proprio spettacolo.

Il Gruppo sostiene anche le iniziative socio-culturali espressione delle comunità locali

Il Gruppo è da sempre attento anche alle iniziative promosse dalle comunità locali, alcune di rilievo nazionale, tra cui si ricordano:

- 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;
- **Festival del MedioEvo**, appuntamento culturale che si svolge a Gubbio nell'ultima settimana di settembre, in cui per cinque giorni, è possibile incontrare storici, scrittori, scienziati, filosofi e giornalisti e condividere con gli stessi, l'attualità di dieci secoli di storia e tanti eventi collaterali che coinvolgono la popolazione.

Il Gruppo Banco Desio continua a sostenere e condividere 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 di Spoleto**, impegnata per alleviare la sofferenza dei pazienti terminali e mira a sviluppare una maggiore attenzione e conoscenza ai temi connessi con la non guaribilità e la sofferenza fisica avendo particolarmente a cuore gli aspetti emozionali, spirituali, psicologici e sociali del malato e dei suoi familiari. Sostegno per la ristrutturazione dell’Hospice La Torre sul Colle per i malati terminali;
- **Fondazione Francesca Rava Italia di Milano**, per il progetto in collaborazione con la società italiana di chirurgia pediatrica per la formazione di personale medico e di infermieri, con l’istituzione di una scuola di specialità in chirurgia pediatrica ad Haiti;
- **Fondo Ambiente Italiano (FAI) di Milano**, fondazione senza scopo di lucro nata nel 1975 con il fine di tutelare e valorizzare il patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano. Dal 2018 il Gruppo ha manifestato il proprio interesse aderendo 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 di 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 di Roma**, 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;

Il Gruppo condivide, fornendo un aiuto concreto, i valori che sono l’espressione di numerose iniziative del terzo settore

- **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;
- **Associazione Fiori di Campo di Carate Brianza (MB)** che si occupa di disabili fisici e psichici promuovendo una serie di iniziative tra cui progetti per il tempo libero, attività di sostegno all'autonomia personale e aiuto per genitori. Il Banco Desio, con la sua partecipazione ha sostenuto il progetto "VIAGGIARE LEGGERI" prevedendo delle uscite e dei week - end fuori casa per i ragazzi con l'obiettivo di aumentarne l'autonomia e l'autostima;
- **Fondazione Ambrosoli di Milano**, costituita nel 1998 dalla famiglia di padre Giuseppe Ambrosoli e dai Missionari Comboniani per dare continuità e futuro all'ospedale e alla scuola di ostetricia da lui fondati nel 1957 a Kalongo, in Nord Uganda;
- **CAM Centro Ausiliario per problemi minorili di Milano**, che nasce come associazione di volontariato nel 1975 su iniziativa del Tribunale per i Minorenni di Milano, per svolgere gratuitamente e per soli fini di solidarietà sociale, le attività ed i servizi richiesti dal Tribunale minorile, dai Giudici Tutelari e dalle Pubbliche Amministrazioni in favore dei minori in difficoltà. Il Banco Desio con il proprio supporto ha contribuito alla realizzazione di un bed&breakfast protetto per adolescenti e neomaggiorenni.

PREMI E RICONOSCIMENTI

Il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Pavia, insieme ad Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, Associazione Italiana Revisori Contabili, Associazione Italiana per la Direzione del Personale e Refinitiv ha ospitato, martedì 12 novembre 2019, il Premio al Report di Sostenibilità.


L'evento Premio al Report di Sostenibilità è nato dall'idea di riconoscere l'impegno e premiare le aziende italiane sulla base delle loro dichiarazioni non finanziarie o, più in generale, della reportistica di sostenibilità.

L'evento ha avuto come obiettivo la diffusione della cultura della rendicontazione di performance non finanziarie per la promozione di azioni sostenibili, allargando la platea delle imprese che danno accesso a informazioni di natura non finanziaria. Ha voluto anche **contribuire alla divulgazione di principi, elementi e concetti fondamentali che possano rappresentare gli standard di riferimento legati alla comunicazione non finanziaria** per consolidare una cultura d'impresa sostenibile.

Il Premio è stato diviso in tre differenti categorie (aziende piccole e medie, medio-grandi e grandi) per ognuna delle quali sono state selezionate cinque aziende d'eccellenza. **Banco Desio si è classificato tra le cinque finaliste della categoria di Aziende di medio-grandi dimensioni.**







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

Responsabilità ambientale

Responsabilità ambientale

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

L'Europa, in particolar modo, si è prefissata, prima con il trattato di Kyoto, e poi con il pacchetto clima 20-20-20 (20% di minori emissioni di gas serra + 20% di minori consumi di energia + 20% di aumento delle fonti rinnovabili, il tutto entro il 2020), di darsi degli obiettivi e delle scadenze che, per quanto ovvio, debbano riportare risultati controllati e misurati in modo certificato. La nostra nazione, attraverso l'emanazione di Decreti Ministeriali con il supporto tecnico di ENEA (es. Dlg 102/2014), si è prefissata di perseguire degli obiettivi, comuni anche alle altre nazioni europee, al fine di dare attuazione ad un programma di investimenti mirati per l'efficientamento energetico con la verifica certificata dei risultati raggiunti.

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

**Approvata la
"Policy Ambientale"
con cui il Gruppo
intende contribuire
al raggiungimento
degli SDGs**

Con lo scopo di definire in modo più dettagliato criteri e modalità di attuazione dei suddetti obiettivi, la Capogruppo si è dotata di apposita "Policy Ambientale", approvata dal Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2020, con cui ribadisce il proprio impegno nell'orientare le proprie attività di business in modo da "soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni"²³ al fine di creare valore sostenibile per tutti i propri stakeholder. In particolare, la Policy definisce i principi chiave legati alla tutela ambientale e le modalità con cui il Gruppo Banco Desio intende gestire le proprie responsabilità ambientali dirette (applicando standard tecnologici, procedurali e comportamentali nello svolgimento delle proprie attività) e indirette (includendo gli aspetti ambientali nelle politiche creditizie e di investimento responsabile come anche nell'offerta di prodotti e servizi ai propri clienti), promuovendone la consapevolezza tra gli stakeholder.

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

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

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

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

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

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

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

- sostituzione dei corpi illuminanti con nuove lampade a LED supportate da un sistema di gestione di tipo Building Automation;
- associazione del controllo di presenza alla condizione di standby dei fan-coils, ossia ottimizzazione del clima in funzione della presenza delle persone attraverso una serie di "REGOLE" impostate, con cui è possibile ottimizzarne gli orari di accensione e spegnimento e dunque i tempi di funzionamento delle diverse apparecchiature in uso;
- trasformazione a LED delle insegne a seguito guasto.

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. Nel 2018 anche la ex 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 si è dotato di apposite disposizioni per la salvaguardia delle risorse energetiche e l'eliminazione degli sprechi

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, nella flotta delle auto aziendali di Gruppo di autovetture di marchi leader di mercato che garantiscano adeguati standard "green" integrate con tecnologie eco-friendly (tra cui, ad esempio, veicoli a motore ibrido o elettrico), per il rinnovo della flotta aziendale e delle auto di servizio con progressiva sostituzione delle auto con motori termici tecnologicamente obsoleti. Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere sistemi di trasporto collettivo e/o a minor impatto ambientale negli spostamenti casa lavoro e per affari, così come il maggior ricorso agli strumenti di comunicazione virtuale e politiche relative alla flessibilità lavorativa (es. smartworking).

Nel Piano di sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di impatti ambientali diretti/indiretti (pag. 49).

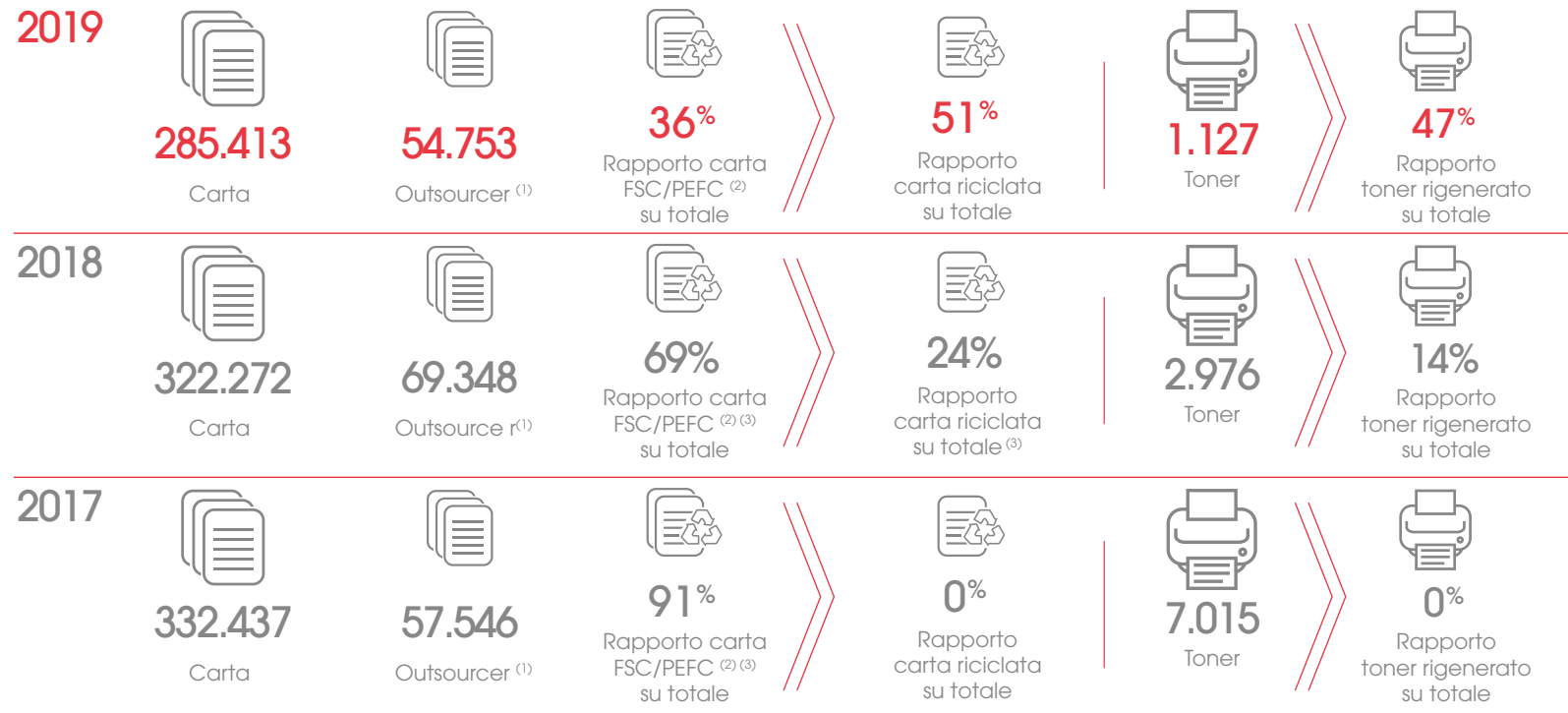
Il Gruppo intende sviluppare il proprio parco auto secondo tecnologie eco-friendly, promuovere soluzioni di trasporto a minor impatto ambientale e forme di flessibilità lavorativa

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

PRINCIPALI MATERIE PRIME UTILIZZATE

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

Materie prime (dati espressi in Kg.)



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

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







(3) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31/12/2018 e al 31/12/2017 relativo al consumo di carta, carta FSC e di carta Riciclata è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31/12/2018 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

Come si evince dalla tabella, dal 2018 è iniziata la distribuzione graduale presso le filiali del Gruppo di prodotti economici "green", ossia carta riciclata e toner rigenerati.

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





L'andamento dell'esercizio 2019 evidenzia un decremento del consumo di carta in generale ed in particolare della carta per recapiti alla clientela che nel corso del 2018, aveva subito un significativo aumento dovuto all'effetto della spedizione straordinaria di comunicazioni ex art. 118 TUB (modifica unilaterale condizioni c/c) a seguito dell'introduzione della normativa PSD2 e un incremento della voce "Stampati pubblicitari" dovuto alla maggiore produzione di stampa relativamente a locandine e materiale pubblicitario atti a promuovere significativi eventi o campagne promozionali e di materiale di consumo.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Combustibili		Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
	Riscaldamento	GJ	18.651	20.234	17.470
di cui:					
	Gas Naturale	GJ	18.651	20.234	17.362
		mc	543.913	590.258	506.635
	Gasolio	GJ	0	0	108
		Litri	0	0	3.000
	Teleriscaldamento	GJ	4.141	4.653	4.697
		Kwh	1.150.287	1.292.561	1.304.786
	Energia Elettrica	GJ	40.372	45.342	48.224
		Kwh	11.214.336	12.594.883	13.395.562
di cui:					
	Fonti Rinnovabili	GJ	40.372	45.342	35.738
		Kwh	11.214.336	12.594.883	9.927.285
	% del totale ⁽¹⁾		100%	100%	74%










(1) La percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili si è innalzata dal 2018 al 100% sul totale dell'energia elettrica utilizzata dal Gruppo come precisato nel paragrafo "Responsabilità ambientale", mentre nel 2017 era influenzata dalla composizione del mix energetico utilizzato dal fornitore di energia elettrica della ex controllata Banca Popolare di Spoleto.

Combustibili

	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
 Carburante flotta auto aziendale	GJ	5.759	6.432	6.147
di cui:				
 Benzina	GJ	964	474	98
	Litri	30.422	14.966	3.093
 Gasolio	GJ	4.795	5.958	6.038
	Litri	133.441	165.801	168.029
 GPL	GJ	0	0	11
	Litri	0	0	409
Consumo Totale Energia	GJ	68.923	76.661	76.538





Per la quantificazione dei consumi di gas condominiale di alcuni siti del Gruppo sono state effettuate delle stime come ripartizione del consumo totale del condominio rispetto ai millesimi di superficie attribuibili alle sedi di riferimento.

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 per l'anno 2019 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 - gennaio 2020" di ABI.







	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2019	Coefficienti 2018	Coefficienti 2017
 Riscaldamento					
 Gas Naturale	Linee Guida ABI	GJ/mc	0,03429	0,03428	0,03427
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,88	42,88	42,88
 Teleriscaldamento	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Energia Elettrica	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Carburante flotta auto aziendali					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78
 GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,13	46,10

ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Consumi di energia - Dati espressi in GJ

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
 Viaggi di lavoro	7.524	7.597	7.588
 Auto personale	6.827	6.880	6.393
 Treno	598	599	975
 Aereo	99	118	220
Totale	7.524	7.597	7.588





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 per l'anno 2019 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 - gennaio 2020" di ABI.

	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2019	Coefficienti 2018	Coefficienti 2017
 Auto personale					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Diesel	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78
 GPL	Linee Guida ABI	GJ/ton	46,13	46,13	46,10
 Treno	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Kg	0,0191	0,0191	0,0191
 Aereo	Linee Guida ABI/ICAO (International Civil Aviation Organization)	GJ/Kg	71,5	71,5	71,5

INTENSITÀ ENERGETICA

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

Dati espressi in GJ

	Consumo totale di energia (GJ)	31.12.2019 68.923	31.12.2018 76.661	31.12.2017 76.538
	Intensità energetica per dipendente (GJ)	31,36	34,70	33,23
	Consumo totale di energia (GJ)	31.12.2019 68.923	31.12.2018 76.661	31.12.2017 76.538
	Intensità energetica per Mq	0,61	0,69	0,68

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

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

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

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

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

Nel Piano di sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di riduzione dei consumi di energia (pag. 49).

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 protocol²⁴ 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 Scope1 sono generalmente possedute e controllate direttamente dal Gruppo.
- **Scope 2** - Il relativo indicatore considera le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e consumata per le apparecchiature elettriche e l'illuminazione all'interno degli edifici; il Gruppo è indirettamente responsabile per le emissioni generate dal fornitore per la produzione dell'energia elettrica richiesta.
- **Scope 3** - Il relativo indicatore considera le emissioni diverse dalle emissioni indirette di GHG da consumo energetico, che sono conseguenza delle attività del Gruppo, ma che scaturiscono da sorgenti di gas ad effetto serra non di proprietà o controllate da altre soggetti, quali le emissioni connesse ai viaggi di lavoro e dalla mobilità dei dipendenti.

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

EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA (SCOPE 1)

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

Emissioni - Dati espressi in Ton

	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Riscaldamento	1.075	1.081	1.168	1.174	1.002	1.086
 Gas Naturale	1.075	1.081	1.168	1.174	994	1.000
 Gasolio	0	0	0	0	8	86
 Carburante flotta auto aziendali	424	427	474	478	453	457
 Benzina	71	71	35	35	7	7
 Gasolio	353	356	439	443	445	449
 GPL	0	0	0	0	1	1
Totale emissioni	1.499	1.508	1.641	1.652	1.455	1.543



In tabella le emissioni sono espresse nell'unità di misura di riferimento, ovvero in CO₂ Equivalenti; ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati per l'anno 2019 i fattori di emissione indicati nella tabella seguente secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - gennaio 2020" di ABI.

		2019					
Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,976	Kg/mc	0,00008574	Kg/mc	0,00003429
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,155	Kg/ton	0,3002	Kg/ton	0,08580
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,7175	Kg/ton	0,04790
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,04990	Kg/ton	0,1085
GPL	Linee Guida ABI	ton/ton	3,026	Kg/ton	0,3868	Kg/ton	0,04590
		2018					
Fattori di Emissioni	Fonte	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
		2017					
Fattori di Emissioni	Fonte	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	1,962	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 INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)

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

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

Emissioni - Dati espressi in Ton	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia Elettrica Acquistata	3.544	3.560	4.043	4.063	4.447	4.467
 di cui: Fonti Rinnovabili	3.544	3.560	4.043	4.063	3.291	3.306
Totale Emissioni	3.544	3.560	4.043	4.063	4.447	4.467

- **Market-based** che considera il contributo positivo nel conteggio delle emissioni di alcune forme contrattuali scelte dal Gruppo, come ad esempio l'acquisto certificato di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili tramite Certificati di Garanzia di Origine, che abbattano il relativo fattore di emissione a zero. Tale contributo positivo si concretizza nel risultato delle emissioni da energia elettrica calcolate dal 2018 pari di conseguenza a zero (in ragione della provenienza del 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili). 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	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia Elettrica Acquistata	0	0	0	0	1.613	1.634
 di cui: Fonti Rinnovabili	0	0	0	0	0	0
Totale Emissioni	0	0	0	0	1.613	1.634

In tabella le emissioni sono espresse nell'unità di misura di riferimento, ovvero in CO₂ Equivalenti; ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati per l'anno 2019 i fattori di emissione indicati nella tabella seguente secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - gennaio 2020" di ABI.





		2019				
Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento						
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	316	-	0,0176	0,0037
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	483	487	-	-

		2018				
Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento						
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	321	-	0,0181	0,004
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	477	480	-	-

		2017				
Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento						
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	332	-	0,0151	0,004
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 GHG (SCOPE 3)

Emissioni - Dati espressi in Ton		31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
		CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Viaggio di lavoro	540	507	545	511	515	475	
 Auto personale	502	507	506	511	470	475	
 Treno	31	n.d.	31	n.d.	29	n.d.	
 Aereo	7	n.d.	8	n.d.	16	n.d.	
Totale emissioni	540	507	545	511	515	475	

In tabella le emissioni sono espresse nell'unità di misura di riferimento, ovvero in CO₂ Equivalenti; ai fini della determinazione di tali valori sono stati utilizzati per l'anno 2019 i fattori di emissione indicati nella tabella seguente secondo le formule definite nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - gennaio 2020" di ABI.

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).

		2019			
Auto personale	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
 Benzina	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	169,941	0,02364	0,00240
 Benzina ibrida	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	98,335	0,01772	0,00166
 Diesel	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	175,244	0,00031	0,00652
 GPL	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	180,392	0,01857	0,00282



		2018			
Auto personale	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
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		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

		2017			
Auto personale	Fonte	Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Benzina	Banca dati ISPRA 2015 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	181,276	0,02446	0,00265
Diesel	Banca dati ISPRA 2015 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	155,612	0,00052	0,00676
GPL	Banca dati ISPRA 2015 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	180,359	0,02271	0,00280

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG



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

Dati espressi in Ton

	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2	5.042	5.069	5.684	5.715	5.902	6.010
 Intensità emissiva per dipendente	2,29	2,31	2,57	2,59	2,56	2,61

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

Dati espressi in Ton

	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2	5.042	5.069	5.684	5.715	5.902	6.010
 Intensità emissiva per Mq	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO

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

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

- Carta e imballaggi in carta e cartone: presso la Capogruppo e la sede della ex controllata Banca Popolare di Spoleto sono raccolti separatamente e conferiti alla società CBM (Centro Brianza Macero) e per il successivo riciclo, ovvero immissione nel circuito distributivo tramite Consorzio Comieco o cartiere nazionali ed estere; 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.



Il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone relativo all'anno 2019 include il consuntivo comunicato dal servizio di raccolta effettuato presso la sede della Capogruppo e della ex controllata Banca Popolare di Spoleto. Per quest'ultima, tale servizio è stato attivato a partire dall'inizio dell'ultimo trimestre 2018. Pertanto il dato del precedente esercizio relativo alla ex BPS è stato stimato annualizzando il consumo rendicontato dal servizio di raccolta relativo al quarto trimestre 2018.

Per la controllata Fides il dato del 2019, così come per i due periodi precedenti, è stato stimato applicando alla quantità di materia prima "carta" utilizzata dalla società (di cui all'indicatore GRI 301-1) un coefficiente di smaltimento pro-capite ponderato per il numero di dipendenti. Quest'ultima stima era stata effettuata nel 2017 anche per i dati relativi alla ex controllata Banca Popolare di Spoleto.

La voce relative alle apparecchiature destinate al riciclo/riutilizzo dei materiali è da ricondursi al processo di sostituzione di ATM obsoleti, già iniziato nel 2018 e proseguito nel corso del 2019.

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





GRI content index

Indice dei contenuti GRI

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	20
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	22
102-3	Luogo della sede principale	20-21
102-4	Luogo delle attività	21
102-5	Proprietà e forma giuridica	22
102-6	Mercati serviti	22-23
102-7	Dimensione dell'organizzazione	2-3-4-5-6-7
102-8	Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori	101-102
102-9	Catena di fornitura	130-131
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	15
102-11	Principio di precauzione	40-41-42-43
102-12	Iniziative esterne	24-25
102-13	Adesione ad associazioni	24-25
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	10-11
102-15	Principali impatti, rischi ed opportunità	40-41-42-43
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	32; 68
102-17	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche	69
Governance		
102-18	Struttura della governance	28-29
102-19	Delega dell'autorità	32
102-22	Composizione del massimo Organo di governo e relativi Comitati	30-31
102-23	Presidente del massimo organo di governo	32
102-24	Nomina e selezione del massimo Organo di governo	32

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standards	Descrizione Disclosure	Pag.
102-25	Conflitti di interesse	68-69
102-26	Ruolo del massimo Organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie	32
102-27	Conoscenze collettive del massimo Organo di Governo	32
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	34-35-36
102-32	Ruolo del massimo Organo di governo nel reporting di sostenibilità	37
102-33	Comunicazione delle criticità	38-39
102-34	Natura e numero delle criticità	38-39
102-35	Politiche di remunerazione	32
102-36	Processo di determinazione della remunerazione	32
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella remunerazione	32
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	58-59
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	102
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	58-59-60
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	60
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	60-61
Pratiche di rendicontazione		
102-45	Perimetro di rendicontazione	15
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetri dei temi	60-61
102-47	Elenco dei temi materiali	61-62-63-64
102-48	Revisione delle informazioni	15
102-49	Modifiche nella rendicontazione	15
102-50	Periodo di rendicontazione	15
102-51	Data del report più recente	15
102-52	Periodicità della rendicontazione	15
102-53	Contatti per richiedere informazioni sul report	16
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	14
102-55	Indice dei contenuti GRI	164
102-56	Assurance esterna	172

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
201-Performance economica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	78
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	78
201-1	Valore economico direttamente generato e redistribuito	79-80-81
201-4	Finanziamenti ricevuti dal Governo	80
202-Presenza sul mercato (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	90; 100; 104; 107
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	90; 100; 104; 107
202-1	Rapporto tra salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	108
202-2	Proporzione di senior manager assunti nella comunità locale	104
203-Impatti economici indiretti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	90; 130-131-132
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	90; 130-131-132
203-2	Impatti economici indiretti significativi	133
204 - Pratiche di approvvigionamento (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	130-131-132
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	130-131-132
204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	132
205-Anticorruzione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	68-74
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	68-74
205-2	Comunicazioni e formazione in materia di politiche e procedure anti-corruzione	72-75
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	75

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
206-Comportamento anticoncorrenziale (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	68-74
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	68-74
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	69
301-Materiali (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	140-144
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	140-144
301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	143
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	143
302-Energia (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	140-142; 149-150
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	140-142; 149-150
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	144-145-146
302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	147-148
302-3	Intensità energetica	149-150
305-Emissioni (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	140-142; 150
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	140-142; 150
305-1	Emissioni dirette di GHG (scope 1)	151-152
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (scope 2)	153-154-155
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (scope 3)	156-157
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	158

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
306-Scarichi idrici e rifiuti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	159-160
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	159-160
306-2	Rifiuti per tipo e metodologia di smaltimento	159-160
401-Occupazione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	100-104; 116-120; 122
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	100-104; 116-120; 122
401-1	Nuove assunzioni e turnover	102-104
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o a contratto a tempo determinato	119
401-3	Congedo parentale	120
402-Relazioni tra lavoratori e management (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	122
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	122
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi	122
403-Salute e sicurezza sul lavoro (2018)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	123-127
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	123-127
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	123
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incendi	124
403-3	Servizi di medicina del lavoro	124
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	125
403-5	Formazione di lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	125
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	125
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	126

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
403-9	Infortuni sul lavoro	126-127
404-Formazione e istruzione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	109-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	109-114
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	112-113-114
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	115
405-Diversità e pari opportunità (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	30-31; 105-108
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	30-31; 105-108
405-1	Diversità nell'Organo di governo e nei dipendenti	31; 105-106
405-2	Rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione complessiva delle donne rispetto agli uomini	107
406-Non discriminazione (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	105-106-107
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	105-106-107
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive intraprese	108
412-Valutazione rispetto ai diritti umani (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	70-71
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	70-71
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche e sulle procedure relative ai diritti umani	70

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
413-Comunità locali (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	133-136
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	133-136
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	133-136
417-Marketing ed etichettatura (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	87-88
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	87-88
417-1	Requisiti in materia di Informazione ed etichettatura dei prodotti e servizi	87
417-2	Episodi di non conformità in materia di Informazione ed etichettatura dei prodotti e servizi	88
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	88
418-Privacy dei clienti (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	89
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	89
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	89
419-Compliance socio-economica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	68-74
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	68-74
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	69
Governo e gestione dei rischi d'impresa		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	40-43
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	40-43

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Pag.
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	94-97
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	94-97
Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	65
103-2	Modalità di gestione e sue componenti	90; 133-136
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	90; 133-136
GRI Sector Disclosures-Financial Services (2013)		
FS 6	Percentuale del portafoglio per linea di business e per settore	22-23

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

Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L.262	Investor Relator	Segreteria Generale e Societaria
	Giorgio Federico Rossin	
tel. 0362/613.1 fax 0362/613.219	tel. 0362/613.469 cell. 335/7764435 fax 0362/613.219	tel. 0362/613.214 fax 0362/613.219
CSR@bancodesio.it	g.rossin@bancodesio.it	segreteriaig@bancodesio.it

Attestazione della Società di Revisione

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità (“*limited assurance engagement*” secondo i criteri indicati dal principio “*International Standard on Assurance Engagements 3000 Revised - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” - ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A..

La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente”, inclusa nel presente documento.



Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI
DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON
DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

**Al Consiglio di Amministrazione di
Banco di Desio e della Brianza S.p.A.**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Banco di Desio e della Brianza" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2020 (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, ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "GRI Standards") e alle "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.

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 Milano n. 03049560166 - REA Milano n. 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.

**Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto, dai GRI Standards e dalle 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 subiti 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);

Deloitte.

3

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e con il personale di Fides S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e Fides S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato 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 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto, dai GRI Standards e dalle Financial Services Sector Disclosures, emanati rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Maurizio Ferrero
 Socio

Milano, 10 marzo 2020



Questo Bilancio di Sostenibilità è realizzato con sottoprodotti di lavorazioni agroindustriali che sostituiscono il 15% della cellulosa proveniente da albero, realizzata con 100% energia verde autoprodotta, senza OGM e contiene il 40% di riciclato post-consumo.

Il prodotto ed il processo sono protetti da brevetto europeo.

**Utilizzando scarti agro-alimentari e 100% energia verde,
la carbon footprint è ridotta del 20%.**





Gruppo  Banco Desio

Banco di Desio e della Brianza S.p.A.
Via Rovagnati, 1 - 20832 Desio (MB)
www.bancodesio.it