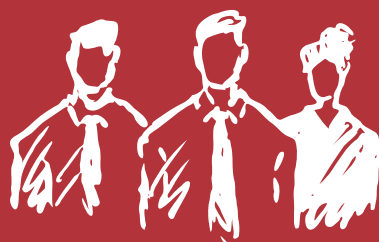




2022

Bilancio di Sostenibilità



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

Sede legale: Via Rovagnati, 1 20832 Desio (MB)

Tel. 0362 613.1

segreteria generale societaria@bancodesio.it

www.bancodesio.it

Capitale sociale Euro 70.692.590,28 i.v.

Iscritta alla Camera di Commercio Metropolitana di Milano, Monza e Brianza e Lodi

R.E.A. n. MB-129094

Codice Fiscale n.01181770155 - P.IVA 10537880964

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Iscritta all'Albo delle Banche al Cod. ABI n. 3440/5

Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n.3440/5

Bilancio di Sostenibilità 2022



Il Gruppo Banco Desio, nel rispetto dell'ambiente, ha deciso di non stampare il Bilancio di Sostenibilità 2022 e di renderlo disponibile esclusivamente in forma digitale navigabile.

Indice

Lettera agli stakeholder	5
---------------------------------------	----------

Executive Summary	8
--------------------------------	----------

Highlights	9
------------------	---

Premi e riconoscimenti di sostenibilità	12
---	----

Nota Metodologica e contesto	14
---	-----------

Nota Metodologica	15
-------------------------	----

Chi Siamo: Profilo del Gruppo	18
-------------------------------------	----

Dove siamo e dove abbiamo l'ambizione di arrivare	22
---	----

Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)	25
--	----

Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale della Banca	31
---	----

Lo stakeholder engagement e l'analisi di materialità	33
--	----

E: La nostra responsabilità verso l'ambiente.....	43
--	-----------

Responsabilità ambientale	44
---------------------------------	----

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	47
--	----

La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili	61
---	----

La Sostenibilità nelle scelte di investimento	65
---	----

ESG Framework per le politiche di Credito	67
---	----

Prodotti e servizi con finalità ambientali.....	69
---	----

S: La nostra responsabilità sociale	73
--	-----------

La valorizzazione delle nostre persone	74
--	----

Tutela dei Diritti Umani e della Diversità	86
--	----

Qualità della vita e welfare aziendale.....	91
---	----

Comunicazione e dialogo con le parti sociali	95
--	----

Salute e Sicurezza	96
--------------------------	----

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità.....	102
---	-----

Una catena di fornitura responsabile.....	104
---	-----

Qualità e innovazione nella relazione con la clientela.....	107
---	-----

Prodotti e servizi con finalità sociali.....	112
--	-----

G: La nostra governance	115
--------------------------------------	------------

La Governance	116
---------------------	-----

La Governance della Sostenibilità.....	126
--	-----

Creazione del valore	130
----------------------------	-----

Sustainability risk management.....	133
-------------------------------------	-----

Sicurezza e protezione dei dati	137
---------------------------------------	-----

Etica e integrità: rigore nella condotta aziendale.....	140
---	-----

Trasparenza fiscale.....	149
--------------------------	-----

Appendice e Allegati	152
-----------------------------------	------------

GRI Content Index	153
-------------------------	-----

Fattori di conversione	159
------------------------------	-----

Glossario	164
-----------------	-----

Relazione della Società di revisione indipendente.....	165
--	-----



Lettera agli stakeholder



Lettera agli stakeholder

Cari lettori e lettrici,

vi presentiamo la nostra 6^a edizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo e non nascondo, con uno sguardo al passato e al percorso fatto, la soddisfazione e la consapevolezza acquisita che questo documento non rappresenta più un semplice mezzo di compliance normativa, quanto più uno strumento di comunicazione, che dà voce al nostro impegno e alla responsabilità che, in quanto attore del mercato finanziario, sentiamo di avere nel guidare la società verso un futuro sostenibile.

GRI 2-22

Siamo una banca radicata sul territorio, fatta di persone, che ha l'ambizione di cogliere le nuove opportunità per crescere, senza dimenticare chi siamo: proprio come un albero manteniamo le nostre radici, aspirando, tramite i nostri rami, ad obiettivi ambiziosi, facendoci promotori e sostenitori di un futuro migliore.

Abbiamo ottenuto grandi risultati negli anni passati, frutto di un percorso per molti aspetti nuovo, che abbiamo fatto nostro, e per cui ci siamo impegnati, anno dopo anno, per affrontare le nuove sfide che il contesto in continua evoluzione ci ha messo davanti, senza dimenticare chi siamo e la nostra storia.

Stiamo vivendo periodi complessi e delicati: prima la pandemia, poi la guerra russo-ucraina con le sue conseguenze anche in termini di aumenti di costi energetici, poi la siccità derivante dagli effetti del cambiamento climatico.

Ma è anche vero, per contro, che quasi tutto il settore bancario sta registrando una fase di risultati positivi, che ci auguriamo si mantengano tali, soprattutto per noi, in considerazione delle importanti iniziative in cui ci siamo concentrati negli ultimi mesi in un'ottica di sviluppo futuro.

I risultati della nostra relazione finanziaria già mostrano un segno ampiamente positivo sia in termini di redditività, che vede una crescita dell'utile netto del 48,4% rispetto al 2021, sia in termini di sostegno al sistema economico, con ulteriori erogazioni a famiglie e imprese per 2,1 miliardi nel periodo di riferimento.

Parlando di crescita, abbiamo intrapreso operazioni funzionali alla creazione di valore per l'azienda, e quindi per i suoi *stakeholder*, a partire dalla partnership strategica con Anthilia per sviluppare un'offerta di servizi integrati per le Imprese, realizzata nel 2022, a cui fa seguito l'acquisizione da BPER Banca di un ramo d'azienda di 48 sportelli bancari che si è perfezionata il 20 febbraio u.s. e l'avvio della partnership strategica con Worldline per la valorizzazione della nostra attività di merchant acquiring.

In questo bilancio di sostenibilità vi presentiamo l'esito degli impegni che ci siamo presi con il "Piano di sostenibilità 2020-22" che si è appena concluso con eccellenti risultati che sono motivo di grande soddisfazione, a conferma che stiamo andando nella giusta direzione. Rispetto al 2019 e nonostante i condizionamenti della pandemia, siamo riusciti a ridurre del 7% i consumi energetici e del 19% le emissioni climalteranti rispetto a un obiettivo di riduzione del 6% per entrambi. Dal 2018 utilizziamo solo energia elettrica da fonti rinnovabili certificate.

Parlando sempre di impatti diretti, abbiamo portato le assunzioni di genere femminile dal 26% del 2019 al 53% del 2022 rispetto all'obiettivo del 45% e le assunzioni di under 30 che nei tre anni di piano si sono mantenute mediamente intorno al 38% rispetto all'obiettivo del 35%. Abbiamo sostanzialmente azzerato il gender pay gap, adottato soluzioni di lavoro agile e smart learning, partecipiamo a "Valore D" e "STEAMiamoci" per la promozione dell'inclusione e delle pari opportunità.

Proprio perché vogliamo ancora migliorare per quanto possibile nei nostri impatti diretti, abbiamo esteso i più importanti obiettivi del piano appena concluso al nuovo anno appena cominciato in attesa di ridefinire, una volta consolidata l'incorporazione del ramo d'azienda ex BPER, un documento di pianificazione strategica pluriennale che includa anche le dimensioni della sostenibilità sia per gli impatti diretti sia per le attività di business. Ed è proprio quest'ultima la grande sfida che ci attende, l'integrazione dei rischi climatici e ambientali nel nostro modo di fare banca.

Per questo procede a ritmi serrati, la messa a terra del nostro piano di trasformazione (cd. Masterplan ESG), volto al sostegno della transizione economica del territorio in cui siamo presenti, verso un'economia sostenibile, un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio: un piano, che, nel corso del 2022 è stato oggetto di aggiustamenti e affinamenti in ragione delle nuove spinte del contesto competitivo, nonché delle aspettative delle Autorità di Vigilanza Nazionale ed Europea pubblicate in materia di gestione dei rischi climatici ed ambientali.

Anche quest'anno tutta la nostra riconoscenza per quanto è stato fatto e per quanto ci sarà ancora da fare, va alle nostre persone che stanno contribuendo a fare la storia del nostro Gruppo, con la loro professionalità, la loro esperienza e la loro dedizione. A queste si sono da poco aggiunti altri 250 colleghi provenienti dalle filiali che abbiamo acquisito che, sono certo, arricchiranno il percorso di crescita del nostro Gruppo; a loro rivolgo un caloroso benvenuto e l'augurio di buon lavoro.

Rimane costante, dicevo, la consapevolezza che le sfide non mancano e la complessità dello scenario attuale richiede prudenza per il futuro. Ma la Banca continuerà a dimostrare capacità di adattamento e di rispondere in modo innovativo alle esigenze dei nostri *stakeholder*, ad essere un riferimento fondamentale per il territorio in cui opera, mantenendo i propri valori e innestando su questi l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale per rendere sempre più fruibili i servizi bancari.

Desio, 2 marzo 2023

Il Presidente
Stefano Lado



Executive Summary



Highlights 2022: la dimensione e la performance economica

GRI 2-6

464,7 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO

+20%
sul 2019

1.122,5 mln €

PATRIMONIO
CONSOLIDATO

+16%
sul 2019

1.682,8 mln €

INVESTIMENTI DELLA CLIENTELA
GESTITI SECONDO
CRITERI AMBIENTALI,
SOCIALI ED ETICI

+774%
sul 2019

11,5 mld €

CREDITI
ALLA CLIENTELA

+20%
sul 2019

+2,1 mld €

NUOVE EROGAZIONI
A FAMIGLIE E IMPRESE

369.995

CLIENTI

232

FILIALI
DI BANCO DESIO

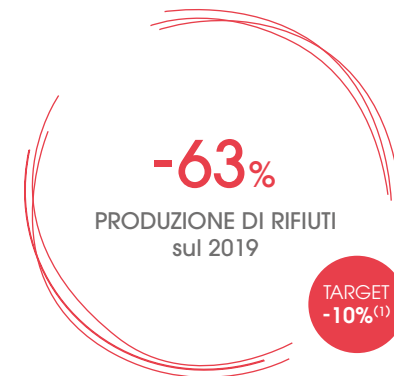
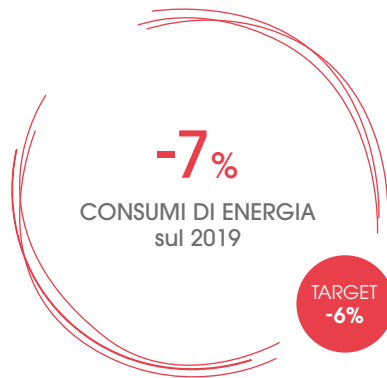
44

NEGOZI FINANZIARI
DI FIDES

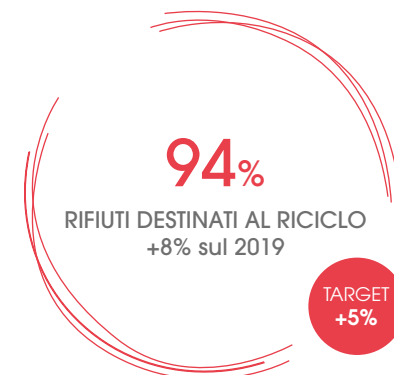
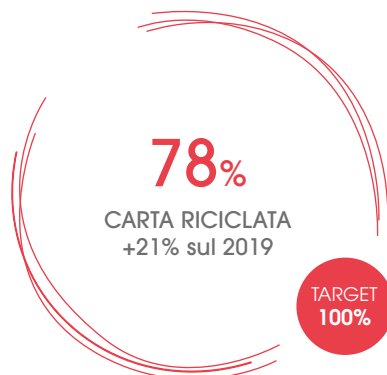
BANCO DESIO

TRA I "MIGLIORI GESTORI PATRIMONIALI 2023"
E I "MIGLIORI GESTORI PATRIMONIALI GREEN 2023"
IN ITALIA

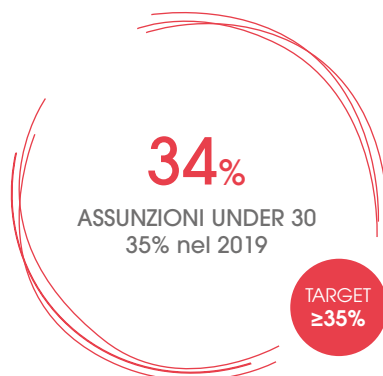
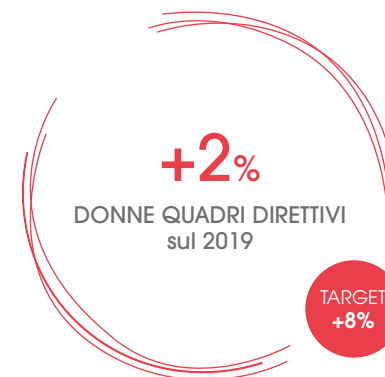
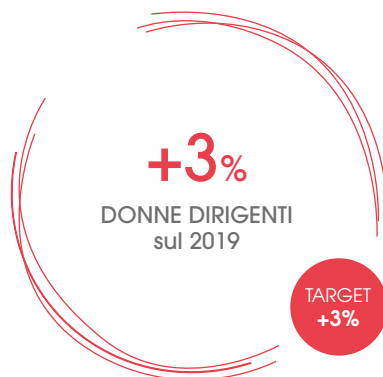
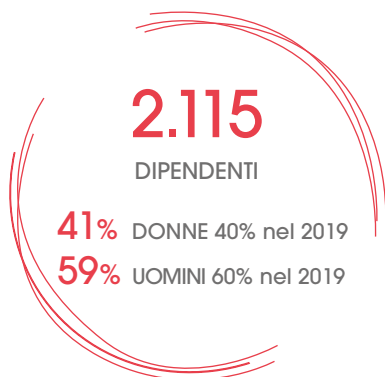
Highlights 2022: l'ambiente



⁽¹⁾ Target riferito alla produzione pro-capite (consuntivo -62%).



Highlights 2022: le persone



- SMART WORKING PER I DIPENDENTI IN SEDE
- SMART WORKING PER TUTTI I DIPENDENTI

TARGET
«SW»⁽²⁾

- ADESIONE ALL'ASSOCIAZIONE "VALORE D"
- ADESIONE ALL'INIZIATIVA "STEAMiamoci"
- 4^a EDIZIONE DEL "PREMIO AL REPORT DI SOSTENIBILITÀ" CON SEZIONE DEDICATA A DIVERSITY & INCLUSION

TARGET
«≥2»⁽³⁾

(1) Target riferito ai neoassunti

(2) Adozione di strumenti di lavoro flessibile al fine di facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per i dipendenti

(3) Almeno 2 nuove iniziative / collaborazioni / membership promotrici della tutela delle diversità, dell'inclusione e delle pari-opportunità

Premi e riconoscimenti di sostenibilità



Il 17 novembre 2022 si è tenuta la quarta edizione del "Premio al Report di Sostenibilità", organizzato dal Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università degli Studi di Pavia con il patrocinio della Società Italiana dei Docenti di Ragioneria e di Economia Aziendale (SIDREA) e la collaborazione dei seguenti partner tecnici: Banco di Desio e della Brianza, Deloitte, Refinitiv e STEAMiamoci.

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

I report sottoposti alla valutazione sono stati suddivisi in tre categorie di aziende, per ognuna delle quali sono state selezionate tre aziende d'eccellenza.



Come l'anno scorso, anche quest'anno è stata inoltre mantenuta una sezione specifica del Premio sulle tematiche di *Diversity & Inclusion*, in collaborazione con STEAMiamoci di Confindustria.

Dopo essersi classificato tra le cinque finaliste della categoria di aziende di medio-grandi dimensioni della prima edizione del Premio, a partire dalla seconda edizione Banco Desio ha voluto dare il proprio patrocinio all'iniziativa consapevole della sempre maggiore importanza della pubblicazione delle informazioni di carattere non finanziario, soprattutto per le aziende che non sono soggette ad obblighi di rendicontazione, in considerazione degli evidenti benefici che ne derivano anche in termini di riduzione del costo del capitale.



Consapevole della sempre maggior attenzione delle società di rating alle tematiche connesse alla sostenibilità, Banco di Desio e della Brianza è inserito dal 2016 nell'*SE Italian Banks Index* di Standard Ethics, agenzia indipendente di rating di sostenibilità con sede a Londra.

In data 14 aprile 2022 è stato reso noto - anche tramite comunicazione assembleare - l'aggiornamento del rating di sostenibilità a cura dell'agenzia specializzata "Standard Ethics" che ha aggiornato il *Corporate rating SER* di Banco Desio, che viene confermato in "EE-", in area *sustainable grade*, riconoscendo altresì l'incremento di un notch per il *Long Term Expected SER* dall'attuale "EE-" al "EE" con visione di lungo periodo positiva.

EEE	EEE-	EE+	EE	EE-	E+	E	E-	F
	Excellent	Very Strong	Strong	Adequate	Low	Very Low	Unsatisfactory	
	Sustainable				Not Fully Sustainable		Not Sustainable	

Il marchio Standard Ethics è noto dal 2004 nel mondo della "finanza sostenibile" e degli studi ESG (Environmental, Social e Governance) e ha l'obiettivo di fornire ai clienti una fotografia del loro posizionamento rispetto alle indicazioni di sostenibilità e *Corporate Governance* promosse dall'ONU, OCSE e Unione Europea.

Lo *Standard Ethics Rating* (SER) presenta le seguenti caratteristiche:

- è *"solicited"*: viene emesso su richiesta del cliente attraverso un rapporto bilaterale diretto e regolato;
- è *"standard"*: l'algoritmo è uniformato alle indicazioni e ai principi di sostenibilità e governance provenienti dall'Unione Europea, dall'Ocse e dalle Nazioni Unite e pertanto, l'approccio adottato risulta *"ethically neutral"*;
- è *"independent"*: l'emissione è incompatibile con la fornitura di altri servizi diversi dai rating o valutazioni ESG.

Eventuali politiche filantropiche o di responsabilità socio-ambientale non allineate alle indicazioni di sostenibilità, non hanno effetti positivi sul rating.

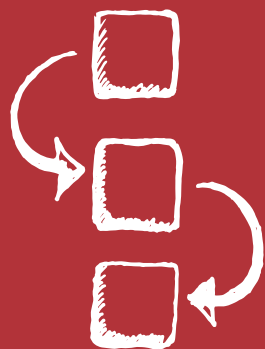


Anche nel corso del 2022 il Banco di Desio ha partecipato alla 5^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2023", condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza in collaborazione con Affari & Finanza del quotidiano La Repubblica.

In un quadro molto competitivo il Banco è risultato uno dei "Migliori Gestori Patrimoniali 2023" e "Migliori Gestori Patrimoniali Green 2023", sulla base di 20 indicatori analizzati, suddivisi su quattro categorie soggette a valutazione: Organizzazione, Orientamento al cliente, Qualità del portafoglio, Trasparenza per quanto riguarda le aree per la classifica "classic" e Sostenibilità nella gestione, Sostenibilità nelle politiche aziendali, Sostenibilità del portafoglio proposto, per la classifica "green".



Le risposte al questionario compilato e il portafoglio d'investimento proposto per un cliente tipo (standard e sostenibile), che ha rappresentato una soluzione definita dall'Istituto promotore del progetto, chiara e molto ben giustificata che tiene in considerazione in modo adeguato sia le sfide dei mercati azionari e obbligazionari globali sia le tematiche di sostenibilità, sono risultati indice di solidità di processi e di strutture organizzative interne in grado di garantire un livello di qualità conforme agli standard e di attenzione ai temi ESG e alle esigenze in continua evoluzione del cliente. Si tratta di prodotti di qualità con track record consolidato e gestiti responsabilmente.



Nota Metodologica e Contesto



Nota Metodologica

La Dichiarazione Consolidata di carattere Non-Finanziario del Gruppo Banco Desio (in seguito anche Bilancio di Sostenibilità) si pone l'obiettivo di comunicare, in modo trasparente e secondo framework normativi riconosciuti a livello internazionale, ai propri *stakeholder* l'approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo le performance raggiunte nell'esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo.

La presente informativa non finanziaria è redatta ai sensi del D.lgs. 254/2016 e del Regolamento approvato con la Delibera Consob n. 20267 del 18 gennaio 2018 e, 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 caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli *stakeholder*.

Il documento costituisce una Relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura "Dichiarazione di carattere non finanziario" del Gruppo per l'esercizio 2022 in applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 254/2016.

A seguito dell'aggiornamento dei *Global Reporting Initiative Standards* (di seguito anche Standard GRI) intervenuto nel 2021, il Bilancio di Sostenibilità è redatto in conformità ai *GRI Standards* secondo l'opzione "in accordance" e alle "Financial Services Sector Disclosures", per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio, tenendo altresì conto delle *Linee Guida per la Rendicontazione Non Finanziaria in Banca - Riflessioni e proposte di lavoro alla luce del d.lgs. n. 254/2016* pubblicate dall'ABI (ottobre 2018).

In particolare, il 5 ottobre 2021 il *Global Sustainability Standards Board (GSSB)*, l'organismo indipendente di definizione degli Standard GRI, ha pubblicato un aggiornamento dei *GRI Universal Standards* al fine di migliorare il modo in cui le organizzazioni comunicano i propri impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone e migliorare dunque anche la qualità e la coerenza della rendicontazione di sostenibilità.

Nella definizione dei contenuti specifici dei diversi indicatori, si è fatto riferimento anche alle linee guida formulate dall'ABI nei documenti "Linee Guida sull'Applicazione in Banca degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" (dicembre 2022) e "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" (settembre 2019).

Nella redazione dei contenuti della presente informativa non finanziaria si è peraltro tenuto conto delle indicazioni presenti nel documento dell'European Securities and Markets Authority (ESMA) - "European common enforcement priorities for 2022 annual financial reports" del 28 ottobre 2022.

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 condivise nelle comunicazioni interne appositamente diramate.

Nel corso del 2022, il processo di rendicontazione è stato affinato, tramite l'implementazione del nuovo modulo di rendicontazione integrato dal software Tagetik, comprensivo dei nuovi *GRI Universal Standard 2021*, che ha consentito un processo di raccolta dati e relativo consolidamento più efficace.

A garanzia del corretto utilizzo della piattaforma, è stato erogato un corso di formazione, rivolto a tutti gli addetti identificati per ciascuna Direzione/ Area / Ufficio / Funzione coinvolti nel processo di rendicontazione dell'informativa non finanziaria, focalizzato sul processo di data entry e sulla presentazione dei nuovi requisiti normativi previsti dall'aggiornamento degli Standard di riferimento.

A partire dal settembre 2018, inoltre, 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".

GRI 2-2

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2022¹, costituito dalla capogruppo Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e dalle società consolidate integralmente: Fides S.p.A. (100%), Desio OBG S.r.l. (60%) e Coppedé SPV S.r.l. (0%). Con riferimento alle ultime due, in considerazione della loro natura di società veicolo di cartolarizzazione, si è tenuto conto nel documento ai soli fini dell'informativa economico-finanziaria in quanto non generano impatti significativi in relazione agli aspetti non finanziari in termini socio-ambientali.

Con riferimento al processo di consolidamento dei dati, qualora la rendicontazione di talune informazioni possa riguardare un perimetro differente, prevedere aggiustamenti, presentare difformi approcci di gestione anche con riferimento ai temi materiali, sono riportati, nel testo o nelle note, appositi chiarimenti.

Gli indicatori di natura quantitativa fanno riferimento a grandezze misurabili e, il ricorso a stime, laddove necessario, è segnalato con apposita informativa.

GRI 2-3

Le informazioni contenute nel presente Bilancio di Sostenibilità si riferiscono al periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 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 e verrà pubblicato contemporaneamente al bilancio finanziario consolidato.

Per informazioni in merito al Bilancio di Sostenibilità è possibile fare riferimento a:

Area Bilancio e Sostenibilità	Investor Relator	Area Affari Societari
tel. 0362/613.1 CSR@bancodesio.it	Giorgio Besana cell. 331/6754649 giorgio.besana@bancodesio.it	tel. 0362/613.214 segreteria@bancodesio.it

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

¹ Bilancio finanziario consolidato pubblicato sul sito www.bancodesio.it

Il "Bilancio di sostenibilità 2022" del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 2 marzo 2023.

GRI 2-4 Le informazioni sono poste a confronto con quelle fornite nei due esercizi precedenti. Queste ultime non sono state oggetto di riesposizione, salvo nei casi espressamente indicati, per effetto dell'affinamento delle procedure di reporting afferenti all'informativa di carattere non finanziaria.

GRI 2-5 Per il conferimento dell'incarico di un' *assurance* esterna ex D.Lgs. 254/2016, il Gruppo Banco Desio adotta i principi generali e le modalità operative relative all'affidamento del servizio riportate nel "Regolamento per la selezione del revisore legale e per il conferimento a questi, e alla sua rete, di altri incarichi diversi dalla revisione legale".

L'istruttoria preliminare all'individuazione del Revisore unico è coordinata dal Dirigente Preposto della Capogruppo, d'intesa con i propri omologhi², sotto la supervisione del CCIRC³ di Banco Desio che ne è responsabile con i CCIRC delle società controllate, ciascuno per quanto di competenza, nei limiti della normativa agli stessi applicabile.

Il Regolamento disciplina inoltre le condizioni che giustificano l'affidamento dell'incarico aggiuntivo al Revisore Legale con specifico riferimento al "controllo sull'avvenuta predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario", e il processo di approvazione da parte del CCIRC in caso di esito favorevole della valutazione dei rischi potenziali per l'indipendenza del Revisore e delle salvaguardie applicate dal Revisore medesimo ai fini dell'indipendenza e della qualità della revisione.

La decisione di affidamento dell'incarico viene portata a conoscenza del CCRS⁴ e del Consiglio di Amministrazione per presa d'atto. Il parere motivato del Collegio Sindacale è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che in data 23 aprile 2020 ha attribuito alla società KPMG S.p.A. l'incarico di revisione legale ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 per gli esercizi dal 2021 al 2029 compreso.

Il giudizio di conformità per la presente Dichiarazione Non Finanziaria è quindi rilasciato dalla società di revisione KPMG S.p.A., secondo quanto previsto dallo stesso D.Lgs. 254/2016 e dal Regolamento Consob n. 20267, mediante la procedura "*limited assurance engagement*", nel rispetto dei criteri definiti dal principio "*ISAE 3000 Revised*" e si trova in calce al presente documento nella sezione "Relazione della società di revisione indipendente".

² Per omologo si intende l'eventuale Dirigente Preposto della società controllata che rientra nella definizione di "emittenti quotati aventi l'Italia come Stato membro d'origine" (cfr. art. 1 e art. 154-bis del TUF) ovvero il responsabile della funzione/direzione/area amministrativa della società controllata.

³ Il Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile ("CCIRC", cfr. art. 19, comma 2, del D.Lgs. 39/2010), organo sociale citato nella presente Procedura, si identifica nel Collegio Sindacale (che nella prassi di Consob è altresì denominato "Audit Committee").

⁴ In virtù della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2020, il Comitato Controllo e Rischi è stato ridenominato Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Chi Siamo: Profilo del Gruppo

GRI 2-1

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

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

Banco di Desio e della Brianza è Capogruppo del Gruppo Banco Desio⁵ che include, al 31 dicembre 2022, le seguenti società:

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

 Fides
Gruppo Banco Desio

100,00%

 obg
Banco Desio

60,00%

Il nostro radicamento territoriale

Di seguito vengono presentate le filiali di Banco Desio e i 44 negozi finanziari aperti ad insegna Fides S.p.A.



⁵ Rientra nel perimetro di consolidamento anche il veicolo di cartolarizzazione Coppedè SPV S.r.l. in quanto attraverso Fides S.p.A., ai sensi del principio contabile IFRS 10 Bilancio consolidato, il Gruppo Banco Desio risulta avere una posizione di controllo sostanziale dell'SPV stesso.

Il Banco di Desio e della Brianza S.p.A. è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana e come tale aderisce al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate fin dalla sua prima emanazione a cura della Borsa Italiana. Al 31 dicembre 2022 il capitale sociale di Banco di Desio e della Brianza, interamente sottoscritto e versato, ammonta ad euro 70.692.590, suddiviso in n. 134.363.049 azioni prive di valore nominale.

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 2022, 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 2022, un totale pari al 66,25% delle azioni ordinarie.

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

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

Anche nel corso del 2022 è stato svolto uno specifico processo di *stakeholder engagement*, che ha peraltro coinvolto un campione di azionisti, finalizzato alla definizione della lista dei temi (e relativi impatti) più rilevanti per la predisposizione della presente rendicontazione non finanziaria.

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

GRI 2-6

L'operatività del Gruppo si concentra principalmente sul segmento di business della clientela Retail, all'interno del quale confluiscono tutte le attività rivolte alla clientela privata ed alla piccola - media impresa.

L'operatività della controllata Fides si sviluppa nel comparto dei finanziamenti a privati nella forma tecnica di cessione del quinto o delegazione di pagamento e prestiti personali.

Il numero complessivo dei clienti del Gruppo al 31 dicembre 2022 è pari a 369.995, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2021 pari a 369.749 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- **Mercato Retail**, pari al 94,5% della clientela attiva al 31 dicembre 2022, che comprende il Segmento *Mass Market* (clienti privati con patrimonio inferiore a 100 migliaia di euro), il Segmento *Affluent e Upper Affluent* (clienti privati con patrimonio compreso tra 100 e 500 migliaia di euro), il Segmento *POE e Small Business* (Piccoli operatori economici e clienti Imprese con fatturato inferiore a 5 milioni di euro) e il Segmento *PMI* (con fatturato compreso tra 5 e 50 milioni di euro).
- **Mercato Private e Corporate**, che comprende i clienti privati con patrimonio superiore a 500 migliaia di euro e le imprese con fatturato superiore a 50 milioni di euro.
- **Istituzionali**, con una segmentazione effettuata su parametri anagrafici di natura giuridica, comprese le associazioni, gli enti pubblici, parrocchie ed altre organizzazioni non profit.

SEGMENTAZIONE CLIENTELA

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Numero clienti Gruppo	369.995	369.749	361.821
di cui:			
Banco di Desio e della Brianza	319.560	321.358	319.780
Fides	50.435	48.391	42.041
Mercato Retail	94,5%	94,4%	94,4%
di cui:			
Mass Market	70,0%	69,6%	69,3%
Affluent e Upper Affluent	8,9%	8,7%	8,6%
POE e Small Business	14,2%	14,8%	15,1%
PMI	1,4%	1,3%	1,4%
Mercato Private	1,9%	2,0%	1,9%
Mercato Corporate	0,3%	0,2%	0,2%
Istituzionali	3,3%	3,4%	3,4%
Nord - Ovest	45,6%	45,3%	45,5%
Nord - Est	7,5%	7,4%	7,3%
Centro	40,2%	40,9%	41,4%
Sud e Isole	6,6%	6,3%	5,9%
Estero	0,0%	0,0%	0,0%

GRI 2-28

Il Banco di Desio e della Brianza partecipa alle attività che l'**Associazione Bancaria Italiana (ABI)** realizza in tema CSR (*Corporate Social Responsibility*); in particolare, a partire dal 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, aggiungendo nel corso del 2019 anche un ulteriore componente.

Nel corso del 2022 il Banco ha partecipato alla nona edizione della Rilevazione BusinEsSG 2022 dove sono state presentate evidenze relative agli approcci e alle pratiche adottate e descritte all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria 2021 rispetto alle evoluzioni normative nel contesto con particolare riferimento a tematiche di governance e gestione rischi connessi ai fattori ESG, all'analisi di Materialità, ai Diritti Umani e alle relative interconnessioni tra due diligence e strategia di sostenibilità e al reporting in termini della nuova disclosure in materia di Tassonomia UE.

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

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

- **Tavola rotonda ESG Disclosure:** a luglio 2022 si è svolta in Banca d'Italia a Roma una ristretta tavola rotonda, organizzata con ABI, dove è stato richiesto a ciascun rappresentante delle associate presenti, tra cui Banco Desio, di dare una propria testimonianza in tema di rendicontazione di sostenibilità e di credit/credit risk management con specifico focus su due macro-aree, (i) l'evoluzione della disclosure non finanziaria e dell'informativa ESG di Pillar 3 e (ii) i dati e gli indicatori sui rischi ESG.

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.

Fin dal 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 corso del 2021 il Banco ha aderito all'Associazione di imprese "**Valore D**", costituita da oltre 320 associate, per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro, che da oltre dieci anni si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese.

In quest'ottica, nel corso del 2022, Banco Desio ha inoltre aderito a "**STEAMiamoci**", progetto volto a ridurre il gap di genere nelle professioni scientifiche e tecnologiche, sostenere l'importanza delle donne nel tessuto culturale e produttivo e trovare misure per aumentarne incidenza e valore.

Dove siamo e dove abbiamo l'ambizione di arrivare

GRI 2-6

Il modello di business di Banco Desio è orientato a soddisfare le esigenze di tutti gli *stakeholder*, supportare il tessuto imprenditoriale del nostro paese, i privati e le famiglie, rendendo sempre più accessibili i servizi e i prodotti e ricercando costantemente opportunità esterne di crescita e di generazione di valore condiviso e sostenibile.

A conferma di ciò, il 2022 è stato interessato da importanti relazioni e accordi commerciali volti non solo ad un consolidamento patrimoniale funzionale al perseguimento di obiettivi di crescita in totale indipendenza, ma anche a fornire un servizio sempre più orientato all'eccellenza.

Accordo con il gruppo BPER per l'acquisizione di 48 filiali (cd. Operazione Lanterna)

In data 3 giugno 2022 Banco Desio ha sottoscritto con BPER Banca S.p.A. ("BPER") un accordo per l'acquisto di due Rami d'Azienda composti da un totale di 48 sportelli bancari, ubicati in Liguria, Emilia-Romagna, Lazio, Toscana e Sardegna (i "Rami d'Azienda" o più brevemente i "Rami").

L'acquisizione dei Rami d'Azienda, che si è perfezionata il 17 febbraio 2023 con efficacia a far data da lunedì 20 febbraio 2023, risulta in linea con gli obiettivi del piano strategico del Gruppo Banco Desio orientati a consolidare ulteriormente la propria vocazione di banca del territorio focalizzata sui segmenti di clientela prioritari, ossia PMI, affluent e wealth management.

L'operazione, in assenza di vincoli relativi ad accordi distributivi, valorizza pienamente il modello di business di Banco Desio. L'acquisizione dei Rami d'Azienda permetterà di fare accedere i clienti dei Rami alla riconosciuta qualità di servizio del Banco Desio ed offrirà una opportunità di stabilità e crescita professionale ai dipendenti dei Rami.

Accordi di partnership per l'ingresso di Banco Desio nel capitale sociale di Anthillia Capital Partners SGR S.p.A.

In data 29 giugno 2022 è stata data esecuzione agli Accordi di partnership per l'ingresso di Banco Desio nel capitale sociale di Anthillia Capital Partners SGR S.p.A. ("Anthillia" o la "SGR"), a seguito dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni di legge.

In esecuzione dell'Accordo di Investimento sottoscritto in data 4 novembre 2021 tra Banco Desio, Anthillia e la sua controllante Anthillia Holding S.r.l., Banco Desio ha sottoscritto e liberato l'aumento di capitale deliberato dalla SGR e riservato in sottoscrizione a Banco Desio per complessivi Euro 4,6 milioni circa.

Ad esito della sottoscrizione e liberazione di tale aumento di capitale, Banco Desio risulta titolare di una quota di partecipazione pari al 15% del capitale sociale della SGR.

Banco Desio potrà, al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali al 31.12.2024, incrementare la propria partecipazione attestando così il proprio investimento ad una quota di partecipazione pari al 30% del capitale sociale della SGR.

Banco Desio e Anthillia Holding S.r.l. hanno inoltre sottoscritto un patto parasociale avente ad oggetto i diritti e gli obblighi di Banco Desio in relazione al governo societario della SGR e al trasferimento della propria partecipazione; il tutto, nel più ampio contesto della partnership commerciale disciplinata da un apposito accordo quadro commerciale.

Volendo contribuire allo sviluppo di un sistema finanziario più stabile e sostenibile, il 1° settembre 2021 Anthillia ha deciso di sottoscrivere i *Principi per l'Investimento Responsabile PRI* sostenuti dalle Nazioni Unite. Come membro del *PRI*, Anthillia si impegna non solo a collaborare con gli altri membri per implementare i Principi ma soprattutto ad integrare opportunamente i fattori ESG nelle proprie decisioni, al fine di realizzare investimenti attenti alle tematiche di sostenibilità.

Accordo strategico con Worldline Italia su monetica/acquiring

In data 7 novembre u.s. Banco Desio ha dato notizia di aver sottoscritto una partnership strategica con Worldline Merchant Services Italia S.p.A. ("Worldline Italia"), società del gruppo francese Worldline SA ("Worldline", tra i leader europei e quarto a livello mondiale nell'offerta di servizi di pagamento e transazionali, per la valorizzazione della propria attività di merchant acquiring (l'"Operazione").

L'accordo prevede il trasferimento a Worldline Italia dell'attività di merchant acquiring di Banco Desio. Nell'ambito dell'Operazione, Banco Desio e Worldline Italia hanno sottoscritto un accordo commerciale di 5+5 anni per la distribuzione tramite la rete di Banco Desio dei prodotti e dei servizi di pagamento di Worldline agli esercenti. L'Operazione consentirà al Banco Desio di mantenere una esposizione economica al business stesso per l'intera durata dell'accordo.

L'Operazione si inserisce nel contesto del piano strategico di Banco Desio di valorizzazione del proprio asset commerciale di merchant acquiring, che ha portato a selezionare Worldline Italia come la migliore controparte per l'offerta ai propri clienti esercenti di servizi transazionali e digitali, dai pagamenti nei punti vendita, all'e-commerce e ai pagamenti in mobilità.

Il closing è previsto nei primi mesi del 2023 ed è subordinato all'ottenimento delle necessarie autorizzazioni di legge.

Trasformazione digitale

Prosegue inoltre il percorso di Banco Desio verso la digital evolution, dall'ampliamento dell'offerta dell'Open Banking, sui principi del quale è stato creato l'aggregatore One-D che consente di avere una visione immediata dei propri conti correnti – anche in diversi istituti bancari – effettuare operazioni ed accedere a numerosi servizi in un'unica applicazione, alla piattaforma "Go to incentives", la piattaforma digitale che abilita un accesso rapido e chiaro alle aziende nel soddisfare specifici bisogni connessi agli incentivi PNRR e ai fondi europei.

In coerenza con le linee guida tracciate dal Piano Industriale 2021-2023, il Gruppo Banco Desio ha intrapreso una strategia di sviluppo dei canali digitali a supporto delle esigenze della propria clientela. Per questo motivo intende sin d'ora impegnarsi nel recepire, tempo per tempo ed in coerenza con le caratteristiche del proprio modello di business, le indicazioni volontarie in materia di profili etici definite a livello di Unione Europea e di Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa (OCSE), con riferimento al governo dei modelli AI (Artificial Intelligence) ove questi siano utilizzati dal Gruppo, e si impegna altresì ad implementarli nel rispetto delle regole di sicurezza delle informazioni.

In particolare, facendo riferimento alla Comunicazione della Commissione europea del 25 aprile 2018 sull'Intelligenza Artificiale per l'Europa, e tenendo in considerazione il fatto che il regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) è diventato effettivo il 25 giugno 2018, nonché tenuto conto della Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (c.d. Legge sull'Intelligenza Artificiale) del 21 aprile 2021 (COM(2021) 206 final 2021/0106 (COD)), il Gruppo Banco Desio riconosce l'importanza di far fronte alle sfide legate all'utilizzo di AI e agli aspetti etici che ne derivano.

Infine, a conferma del costante impegno nel valutare le opportunità di digitalizzazione anche in ottica di strumento orientato alle tematiche di *Diversity* e *Inclusion*, il Gruppo Banco Desio ha stipulato un accordo con AccessiWay, al fine di acquistare una licenza per l'utilizzo di un plug-in di codice che viene integrato nel sito web per renderlo più fruibile da parte degli utenti con disabilità.

AccessiWay, grazie a questo plug-in, rende i siti web accessibili a tutti, andando ad abbattere le barriere digitali che oggi impediscono a circa il 20% della popolazione in Italia di navigare online, e di compiere una serie di azioni e scelte che oggi sono necessarie.

Una persona su 5 ha infatti una qualche forma di disabilità (es. disabilità sensoriale visiva, uditiva, motoria o cognitiva) che si traduce in un bisogno specifico quando si tratta di navigare e fruire i contenuti web e che deve essere valutata caso per caso, in modo da garantire l'accessibilità ai servizi offerti senza alcuna limitazione.

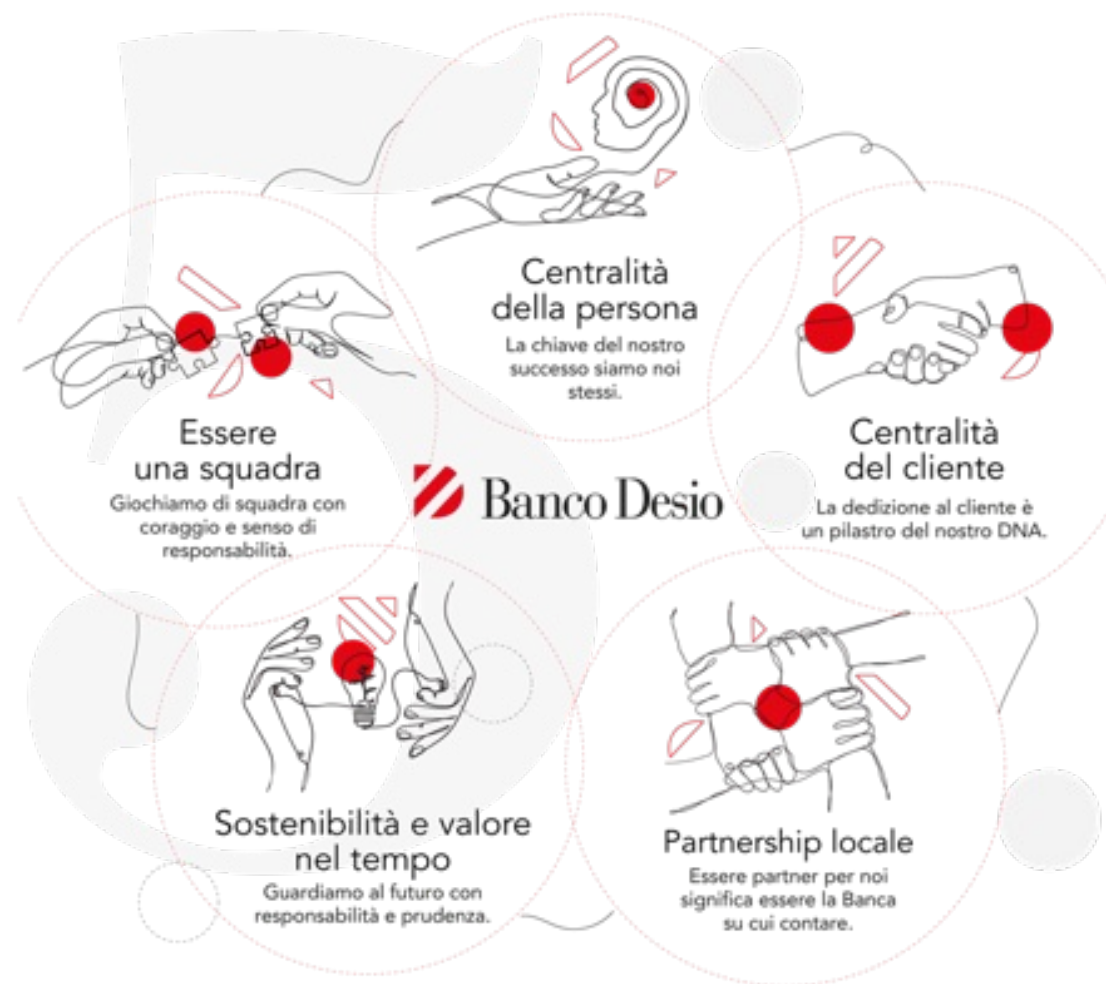
L'importanza della sostenibilità

Banco Desio è consapevole che la sostenibilità occupa un ruolo ormai centrale nella strategia aziendale e intende contribuire attivamente alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale.

Essere banca, infatti, significa essere determinanti per lo sviluppo dei territori in cui si opera: la forza delle proprie radici e la convinzione con cui la Banca vive il proprio ruolo consentono di perseguire un modello di sviluppo sostenibile.

Qui a fianco sono presentati i valori del Gruppo, quei valori fondamentali che guidano le scelte di oggi e del futuro, che sono alla base della capacità di creare valore e di adattamento alle mutevoli condizioni del mercato.

Banco Desio crede nell'integrazione della sostenibilità nelle azioni quotidiane e si impegna a costruire un futuro migliore, sostenibile, attraverso iniziative interne che fissano obiettivi realistici e ambiziosi, periodicamente monitorati, come il "Piano di Sostenibilità 2023" e il "Masterplan ESG", con l'aspirazione di guidare la società verso un futuro sostenibile.



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

GRI 2-23

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 dall'Agenda 2030 delle 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.

GRI 2-24

Il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 22 novembre 2022 ha poi approvato l'estensione del Piano di Sostenibilità per l'anno 2023 considerando il perimetro as-is del Gruppo a fronte di un documento di pianificazione strategica pluriennale che verrà sviluppato sulla base della nuova configurazione del Gruppo a seguito dell'acquisto del compendio aziendale costituito dai rami d'azienda di BPER Banca S.p.A. (ex Carige S.p.A.) e di Banco di Sardegna S.p.A. che ha avuto efficacia giuridica a partire dal 20 febbraio 2023.



L'AGENDA 2030 E I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

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 è un 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.

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 al mercato finanziario che, con le proprie risorse e competenze, è in grado di facilitare la riallocazione delle risorse finanziarie tramite la concessione di finanziamenti e sostenere in questo modo la transizione verso sistemi economici sostenibili.

Come anticipato, il “Piano di Sostenibilità 2020-22”, con la sua estensione al 2023, definisce linee di indirizzo strategiche, obiettivi di medio-lungo periodo per ogni ambito prioritario ed è oggetto di rendicontazione annuale, in termini di livello di raggiungimento degli impegni dichiarati, nell’ambito della dichiarazione non finanziaria.

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

Il raggiungimento degli impegni e degli obiettivi dichiarati, è inoltre oggetto di integrazione all’interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi (MbO), a cura della Direzione Risorse, che coinvolge tutti i responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata per i relativi ambiti di competenza⁶.

Di seguito proponiamo una sintesi dei principali elementi del “Piano di sostenibilità 2020-22” del Gruppo Banco Desio con indicazione di quanto consuntivato al 31 dicembre 2022 e la nuova estensione e integrazione di taluni obiettivi e target approvati dal Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 22 novembre 2022 in ragione di quanto precedentemente anticipato.

Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio

In questo bilancio di sostenibilità presentiamo l’esito degli impegni presi con il “Piano di sostenibilità 2020-22” che si è appena concluso con eccellenti risultati, motivo di grande soddisfazione per il Gruppo che ha sostanzialmente mantenuto fede alle responsabilità assunte tre anni orsono, con soli due indicatori per ciascuna dimensione ambientale e sociale che non sono risultati pienamente in linea rispetto ai 34 target complessivamente dichiarati.



Impatti ambientali diretti e indiretti

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo del 2022
Utilizzo responsabile delle risorse	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di carta	2019	Kg	-15% consumo complessivo	-30% consumo complessivo
			Kg/dipendenti	-10% consumo pro-capite	-28% consumo pro-capite
	Utilizzo di carta riciclata ⁷	2019	%	100%	78% (pro-forma 99%)
	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di toner	2019	Kg	-30% consumo complessivo	-41% consumo complessivo
Kg/dipendenti			-30% consumo pro-capite	-38% consumo pro-capite	
	Utilizzo di toner riciclato	2019	%	100%	100%
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per riscaldamento ⁸	Riduzione del consumo energetico pro-capite per riscaldamento (gas naturale)	2019	GJ/dipendenti	-5%	-8% (pro-forma -12%)
	Riduzione delle emissioni dirette di gas serra pro-capite (Scope 1)	2019	tCo2eq/dipendenti	-10%	-11% (pro-forma -14%)

⁶ Per quanto di ulteriore interesse circa il processo per la determinazione delle remunerazioni, si fa rimando alla “Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022” pubblicata nel sito istituzionale all’indirizzo www.bancodesio.it.

⁷ Il dato consuntivo è condizionato prevalentemente dal servizio di postalizzazione delle comunicazioni alla clientela esternalizzato e dagli stampati pubblicitari che non sono in carta riciclata ma in carta FSC; considerando anche questa componente il risultato pro-forma sarebbe del 98,7%.

⁸ Ancorché i relativi target risultano raggiunti, il dato dei consumi e quindi delle emissioni è stato condizionato negativamente da fattori esogeni al di fuori del controllo del management, in particolare dalle “Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell’infezione da virus SARS-CoV-2” emanate dall’Istituto Superiore di Sanità (ISS). Il risultato è altresì condizionato dalla variazione del personale intervenuta nella numerosità dei dipendenti; considerando lo stesso numero dei dipendenti di fine 2019 il risultato pro-forma sarebbe rispettivamente del -11,7% e del -14,2%. Per ulteriori informazioni si rimanda all’informativa relativa alla “Responsabilità ambientale”.

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo del 2022
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per elettricità⁹	Riduzione del consumo di energia elettrica pro-capite	2019	GJ/dipendenti	-5%	1% (pro-forma -3%)
	Riduzione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 2 - location based) pro-capite	2019	tCo2eq/dipendenti	-6%	-17% (pro-forma -3%)
	Energia elettrica da fonti rinnovabili	2019	%	100%	100%
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per mobilità sostenibile¹⁰	Riduzione dell'utilizzo pro-capite di carburante della flotta aziendale	2019	GJ/dipendenti	-10%	-15% (pro-forma -18%)
	Riduzione delle emissioni pro-capite dirette di gas serra legate alla flotta aziendale (Scope 1)	2019	tCo2eq/dipendenti	-5%	-15% (pro-forma -19%)
	Riduzione delle emissioni pro-capite legate ai viaggi di lavoro (Scope 3)	2019	tCo2eq/dipendenti	-10%	-41%
Gestione responsabile dei rifiuti	Quota di rifiuti destinati al riciclo/recupero ¹¹	2019	%	+5%	+9%
	Diminuzione della produzione pro-capite di rifiuti	2019	Ton/dipendenti	-10%	-62%
Sensibilizzazione ambientale	Partecipazione del Gruppo a iniziative e progetti nazionali e internazionali volti a sviluppare azioni nella lotta al cambiamento climatico	2019	Numero	2	2

9 Il dato dei consumi e quindi delle emissioni è stato condizionato negativamente da fattori esogeni al di fuori del controllo del management, in particolare dalle "Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2" emanate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS). Il risultato è altresì condizionato dalla variazione del personale intervenuta nella numerosità dei dipendenti; considerando lo stesso numero dei dipendenti di fine 2019 il risultato pro-forma sarebbe del -3,2%. Per questo e per la variazione della numerosità dei dipendenti un target risulta non raggiunto. Per ulteriori informazioni si rimanda all'informativa relativa alla "Responsabilità ambientale".

10 Il dato dei consumi e quindi delle emissioni è stato condizionato negativamente da fattori esogeni al di fuori del controllo del management, in particolare dalle politiche di distanziamento sociale adottate per fronteggiare il Covid 19. Per questo i target risultano raggiunti ben al di là delle ragionevoli aspettative. Il risultato è altresì condizionato dalla variazione del personale intervenuta nella numerosità dei dipendenti; considerando lo stesso numero dei dipendenti di fine 2019 il risultato pro-forma sarebbe rispettivamente del -18,3% e del -18,7%. Per ulteriori informazioni si rimanda all'informativa relativa alla "Responsabilità ambientale".

11 Target al 2022 prevedeva originariamente un incremento del 5% della quota di rifiuti destinati al riciclo/recupero rispetto al dato baseline del 90% originariamente considerato che nel corso del 2021 è stato rideterminato nell'85%.



Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo del 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 ciascun 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	In vigore dal 1° aprile 2022 policy relativa al lavoro flessibile ordinario per tutti i dipendenti del gruppo post-emergenza Covid-19 (smart working per la sede e smart learning per tutti)
		2019	Numero	Adozione di almeno uno strumento di incentivazione del congedo parentale maschile, oltre le modalità previste dalla normativa vigente	Riconoscimento di una giornata aggiuntiva di congedo parentale rispetto alle giornate previste dalla normativa
		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.)	1) sostituzione della "Polizza Covid" con una copertura più coerente rispetto al contesto post-emergenza (quasi raddoppiato massimale per visite specialistiche/ accertamenti diagnostici portato a € 5.000) 2) introduzione dell'istituto della "banca del tempo" 3) istituzione della "banca del tempo per neo padri"
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	34%
		2019	%	Almeno il 70% di nuovi assunti Under30 a tempo indeterminato sui rapporti a tempo determinato di Under30 scaduti ¹²	73%
		2019	%	Contenimento delle cessazioni Under30 ad un massimo del 5% rispetto alla categoria	8% ¹³
	2019	Numero	Almeno 1 all'anno	Valorizzati gli strumenti di comunicazione interna, workshop, roadshow con la rete, indagini di clima aziendale	

12 Impegno e relativi target al 2022 modificati rispetto a quanto indicato nella dichiarazione non finanziaria del 2020 in quanto il precedente indicatore considerato (Almeno il 40% dei nuovi assunti Under30 a contratto indeterminato) risentiva dell'ordinaria scarsa numerosità dei casi di *professionals* di età inferiore ai 30 anni per cui si procede all'assunzione con contratto a tempo indeterminato mentre per i *non professionals* di età inferiore ai 30 anni, che rappresentano la fattispecie prevalente di Under30, si procede all'assunzione con contratto a tempo determinato per poter necessariamente svolgere il relativo processo di valutazione. Peraltro, il Gruppo non utilizza il contratto di apprendistato (assimilato ai contratti a tempo indeterminato) che, avendo durata di tre anni, rende meno rapido il processo di valutazione e stabilizzazione delle risorse.

13 Il valore consuntivato (ex 4% nel 2021, 5% nel 2020 e 2% nel 2019), che in termini assoluti rappresenta cinque under 30 che si sono dimessi nell'anno, risente del contesto attuale in correlazione agli effetti del fenomeno di sistema c.d. *great resignation* che ha prodotto oltre 1,6 milioni di dimissioni di giovani lavoratori registrati in Italia nei primi nove mesi del 2022, pari al +22% rispetto allo stesso periodo del 2021 (fonte Ministero del Lavoro).

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2022	Consuntivo del 2022
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 nuove iniziative / collaborazioni / membership	Adesione all'associazione "Valore D" e all'iniziativa "STEAMiamoci"
	Aumento delle donne nelle posizioni dirigenziali	2019	%	+3%	+3%
	Aumento delle donne nelle posizioni di quadri direttivi	2019	%	+8%	+2%
	Impegno a garantire lo stipendio base e la remunerazione complessiva uguali tra donne e uomini nei nuovi assunti	2019	Rapporto % dello stipendio base donna/uomo	100%	dirigenti 93% (2020)
					quadri direttivi 94%
					aree professionali 102%
					media 98%
	Impegno a garantire lo stipendio base e la remunerazione complessiva uguali tra donne e uomini nei nuovi assunti	2019	Rapporto % della remunerazione complessiva donna/uomo	100%	dirigenti 96% (2020)
quadri direttivi 93%					
aree professionali 104%					
media 99%					
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	53%	
	2019	Ore	Almeno 2 ore di formazione pro-capite su tematiche legate alla leadership al femminile	n. 3 ore pro-capite	
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	n. 42 ore 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	Modello adottato per i dipendenti del Gruppo
	Adozione di un processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance periodiche dei dipendenti (aree professionali e quadri direttivi) e successivo monitoraggio degli incontri di condivisione delle valutazioni	2019	-	Processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance	Processo adottato per i dipendenti del Gruppo

Tra le principali iniziative realizzate nell'esercizio di riferimento si richiamano, in particolare, le seguenti:

- Attività di stakeholder engagement mediante la somministrazione dell'Indagine 2022 sui temi della sostenibilità per tutte le categorie di *stakeholder*
- Formazione per il personale in materia di responsabilità ambientale, valorizzazione della diversità nei team di lavoro, genitorialità come opportunità
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità

Piano di Sostenibilità 2023 del Gruppo Banco Desio

Il "Piano di sostenibilità 2023", con cui il Gruppo intende confermare il proprio impegno negli impatti prodotti direttamente, è stato sviluppato dal management in continuità con il precedente piano pluriennale, tenendo conto del perimetro del Gruppo Banco Desio antecedente alla già richiamata acquisizione del ramo di sportelli bancari dal Gruppo BPER, con la definizione di target in linea o in continuità con quelli consuntivati a fine 2022 e con l'integrazione di nuovi target, di seguito rappresentati, che lo qualificano nella prospettiva di una successiva definizione di un documento integrato di pianificazione strategica pluriennale.



Impatti ambientali diretti e indiretti

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2023
Utilizzo responsabile delle risorse	Utilizzo di carta NON riciclata e/o FSC/PEFC ¹⁴ (NEW)	2022	%	≤ 3%
Mobilità sostenibile	Convenzioni per mezzi di mobilità sostenibile nelle grandi città (NEW)	2022	Numero	≥ 1
	Avvio studio fattibilità impianto fotovoltaico c/o area parcheggio sede Desio con colonnine di ricarica auto elettriche (NEW)	2022	Numero	1
Sensibilizzazione ambientale	iniziative di piantumazione nei territori di operatività del gruppo (NEW)	2022	Numero	≥ 1



Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Target al 2023
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	2022	Numero	Contributo per asilo nido (NEW)
		2022	Numero	Contributo per supporto ai disturbi dell'apprendimento (DSA) / acquisto libri / campus estivi / attività sportive (NEW)

Anche nel 2023 il Gruppo Banco Desio proseguirà nel proprio percorso di sviluppo della sostenibilità mediante ulteriori iniziative tra cui:

- Attuazione delle iniziative finalizzate al perseguimento dei target del "Piano di Sostenibilità 2023" con relativo monitoraggio (impatti diretti);
- Attività di comunicazione e sensibilizzazione delle tematiche di sostenibilità a seguito dell'acquisizione delle 48 filiali;
- Attuazione delle progettualità previste nel "Masterplan E(SG)" illustrato nel successivo paragrafo;
- Attività di stakeholder engagement pensate *ad hoc*;
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità.

¹⁴ Precedente target relativo al solo utilizzo di carta riciclata.

Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale della Banca

In ragione delle opportunità di business e dei requisiti normativi e di vigilanza regolamentare europei in corso di progressiva emanazione in materia di sostenibilità, nel mese di settembre 2021 il Banco ha costituito un Gruppo di Lavoro E(SG), di cui fanno parte i responsabili delle direzioni Commerciale, Crediti, Amministrazione, Risk Management, Pianificazione, Wealth Management, Organizzazione e IT, che ha elaborato un piano d'azione finalizzato a raggiungere progressivamente tre obiettivi:

- *Supportare le comunità del territorio nella transizione verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio (i.e. NetZero Commitment al 2050, Sustainable & Responsible Investments);*
- *Assicurare la progressiva conformità delle prassi di gestione dei rischi climatici-ambientali rispetto alle aspettative definite dalle autorità di vigilanza nazionali ed europea (BCE – Guida sui rischi climatici e ambientali, Nov. 2020);*
- *Pubblicare un'informativa integrata in tema di sostenibilità per il periodo 2021-2024, conforme ai requisiti definiti dalla Commissione europea sulla comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario concernente il clima.*

In particolare, il Gruppo di Lavoro ha formulato un piano di trasformazione, denominato "Masterplan E(SG)", della durata complessiva di 3 anni (2022-2024) che insiste su cinque ambiti di intervento:

1. INDIRIZZO STRATEGICO

Volto al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità nel rispetto dei limiti di esposizione ai rischi climatici e ambientali definiti dal Banco e contestuale monitoraggio degli stessi attraverso una rendicontazione direzionale periodica (propedeutica agli interventi 2, 3 e 4)



2. IMPEGNO ALLA TRANSIZIONE GREEN (NET-ZERO, SUSTAINABLE & RESPONSIBLE INVESTMENTS)

Volto al sostegno alla transizione economica verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio (i.e. NetZero Commitment al 2050) per mezzo di strumenti finanziari di credito alle famiglie consumatrici e produttrici (i.e. NetZero lending) e lo sviluppo dell'offerta di prodotti di investimento per la clientela (Sustainable & Responsible Investments)



3. GOVERNO E GESTIONE DEL RISCHIO CLIMATICO AMBIENTALE

Volto ad assicurare una progressiva conformità delle prassi di gestione dei rischi climatici-ambientali rispetto alle aspettative definite dalle autorità di vigilanza nazionali ed europea (BCE – Guida sui rischi climatici e ambientali, Nov. 2020)



4. RENDICONTAZIONE E(SG)

Volto alla pubblicazione di un'informativa integrata in tema di sostenibilità conforme ai requisiti normativi definiti per il periodo 2021-2024



5. PROCESSI E SISTEMI ICT

Volto ad abilitare i processi aziendali bancari commerciali, finanziari, creditizi, di risk management, di informativa finanziaria e non-finanziaria in considerazione delle informazioni E(SG)



Il primo anno di piano ha previsto non solo la messa a terra di iniziative che hanno permesso di avviare la trasformazione E(SG), ma anche l'abilitazione di competenze critiche necessarie per una trasformazione E(SG) strutturata:

- *Indirizzo strategico*: è stata condotta un'accurata selezione di indicatori per lo sviluppo della Dashboard Direzionale nonché una definizione della relativa struttura tramite modalità di *data visualization* funzionali ad una rappresentazione comprensibile dei dati e relativo monitoraggio.
- *Impegno alla Transizione Green (NetZero, Sustainable & Responsible Investments)*: è stata condotta una mappatura e analisi dei processi del credito as-is, identificati punti specifici di integrazione e definito il modello di evoluzione delle politiche creditizie, con relative logiche del meccanismo di notching ESG dell'attrattività dei settori economici e dei cluster di controparte.
- *Governo e Gestione del Rischio Climatico Ambientale*: Banco Desio ha partecipato alla *thematic review di Banca d'Italia* (di cui viene riportato dettaglio di seguito) in cui si è dato atto dello svolgimento di una ricognizione delle scadenze definite dalle Autorità di Vigilanza (Banca Centrale Europea e Banca d'Italia) per l'inclusione dei fattori climatico-ambientali nella gestione aziendale nonché una mappatura delle aspettative e delle principali aree di miglioramento attese a livello di sistema.
- *Rendicontazione E(SG)*: è stata condotta un'attività di affinamento della rendicontazione di ammissibilità ai sensi della Tassonomia EU, della rappresentazione dei relativi indicatori richiesti e della modalità di raccolta ed elaborazione dei dati tramite l'applicativo adottato dalla banca.
- *Processi e sistemi ICT*: è stata condotta un'analisi di fattibilità relativa alle integrazioni di processo ESG con il fornitore dei servizi informativi della banca e definito un tracciato di dati interni ed esterni da acquisire da info-provider, funzionali alle esigenze di analisi e reporting del business.

In linea con analoghe iniziative già adottate dalla BCE, Banca d'Italia, nel mese di aprile 2022, ha pubblicato il documento "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" che contiene un primo insieme di aspettative di vigilanza in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo e controllo e nella disclosure degli intermediari bancari e finanziari vigilati. La Banca d'Italia ha quindi effettuato una prima indagine sullo stato di integrazione dei rischi climatici ed ambientali rispetto alle citate aspettative delle banche meno significative partecipando, con un campione di 21 banche meno significative (incluso Banco Desio), all'indagine effettuata dalla BCE sulle banche significative. A questa iniziativa ha fatto seguito una seconda indagine condotta sullo stesso argomento su un campione di 86 intermediari finanziari non bancari vigilati dalla stessa Banca d'Italia.

Nel mese di novembre 2022 la Banca d'Italia ha pubblicato una nota informativa richiedendo agli organi di amministrazione delle banche soggette alla sua supervisione di approvare un appropriato piano di iniziative, volto a definire, per il prossimo triennio, un percorso di allineamento progressivo alle aspettative, declinando in modo coerente i tempi di adeguamento delle principali policy aziendali e dei sistemi organizzativi e gestionali. La Capogruppo, che aveva risposto alla richiamata indagine tematica del 2022 sulle *Less Significant Institutions (LSIs)*, il 26 gennaio 2023 ha quindi sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del piano di Gruppo per l'"Integrazione dei fattori E(sg) nel sistema decisionale della Banca" (cd. "Masterplan E(sg)") che è stato conseguentemente trasmesso a Banca d'Italia il 30 gennaio 2023.

Nel mese di gennaio 2023 la Banca d'Italia ha pubblicato una nota informativa richiedendo agli organi di amministrazione degli intermediari finanziari non bancari, tra cui Fides (che non era stata coinvolta nella relativa indagine tematica), di approvare e trasmettere alla stessa Autorità di Vigilanza Nazionale entro il 31 marzo 2023 un appropriato piano di iniziative, con medesimi requisiti di quello precedentemente descritto.

Lo stakeholder engagement e l'analisi di materialità

La relazione con gli *stakeholder*

GRI 2-29

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*.

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 dei suoi principali portatori di interesse.

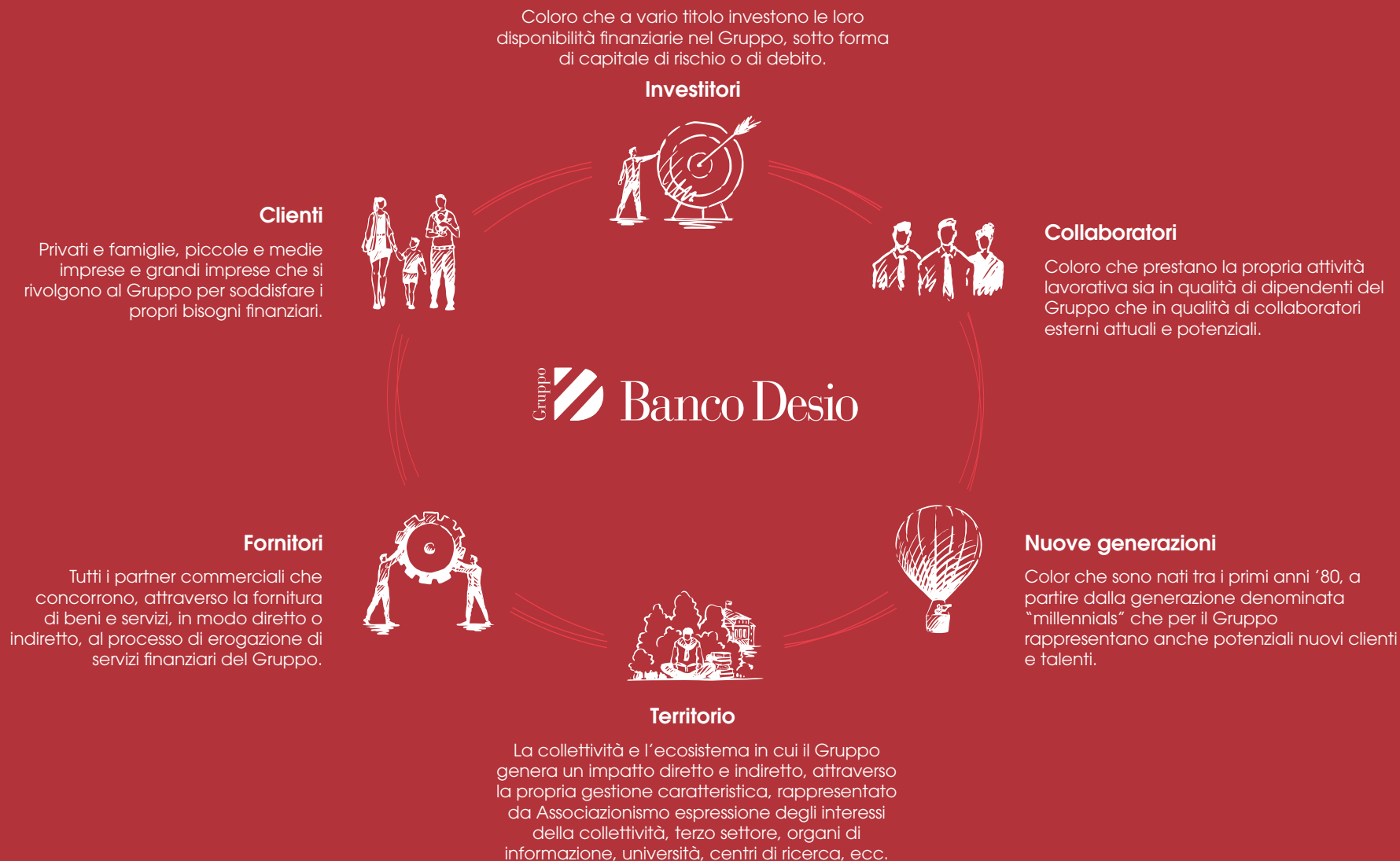
Il Gruppo Banco Desio ritiene di primaria importanza un dialogo costante con i propri *stakeholder* come fondamenta per una relazione solida e duratura nel tempo. Il loro coinvolgimento nelle attività costituisce infatti un'opportunità di reciproca di crescita e miglioramento volta a identificare e condividere aspettative, esigenze e opinioni.

Il Gruppo identifica i principali *stakeholder* di riferimento prendendo in considerazione tre fondamentali fattori:



La specifica attività di analisi condotta ha portato all'identificazione delle categorie di seguito rappresentate:

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



Di seguito i principali canali con cui, in via generale, il Gruppo consolida la relazione con gli *stakeholder*:

- dialogo costante con la clientela (famiglie, professionisti, artigiani, PMI) mediante survey di customer satisfaction, siti web istituzionali, home banking, app, social media, incontri dedicati;
- promozione di incontri, seminari ed eventi (anche in modalità virtuale) su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo, studenti, PMI, nonché associazioni di categoria utilizzando sia il Centro Congressi del Banco Desio sia strutture esterne;
- confronto e dialogo con gli investitori in occasione delle Assemblee della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, mediante i siti web istituzionali e attraverso il sistema di diffusione e il meccanismo di stoccaggio IINFO¹⁵;
- 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;
- documentazione e reportistica periodica indirizzata a tutte le categorie di *stakeholder*;
- comunicati stampa.

L'analisi di materialità

GRI 3-1

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 materiali per il settore bancario e per gli *stakeholder* del Gruppo Banco Desio, tenuto conto delle esigenze informative di cui all'art.3 comma 1 del D.Lgs. 254/2016, sono state utilizzate le seguenti principali fonti:

- **fonti documentali interne:** il Codice Etico (che attualmente ingloba il Codice di condotta commerciale), le Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), il MOG 231, i precedenti bilanci di sostenibilità, i documenti di pianificazione strategica che hanno portato al nuovo Piano Industriale 2021-2023, le comunicazioni del management e del vertice aziendale (Newsletter, D@letter, Newsletter Innovation), i verbali delle Assemblee, le *policy* aziendali;
- **fonti documentali esterne:** standard di riferimento per la rendicontazione delle performance di sostenibilità (standard GRI e relativi aggiornamenti), fonti nazionali e internazionali legate ai temi di sostenibilità (Agenda 2030, COP22, SDGs, European Green New Deal, Codice di Autodisciplina per le società quotate), pubblicazioni di istituzioni nazionali e internazionali relative a trend sociali e ambientali che nel medio-lungo periodo possono avere impatto sulle attività del Gruppo, report di sostenibilità di altre imprese bancarie o del settore finanziario di consolidata esperienza nella responsabilità d'impresa, principali normative di settore, rassegna stampa.

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.

¹⁵ In quanto società quotata Banco Desio ha l'obbligo di diffondere tramite una procedura regolamentata le informazioni rilevanti che potrebbero influenzare l'andamento del titolo in borsa. La diffusione avviene quindi attraverso il servizio IINFO 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 IINFO Storage).

GRI 3-3

Di seguito è riportato l'elenco dei temi considerati, con una rappresentazione dei principali impatti positivi e negativi identificati per ciascun tema (come previsto dall'aggiornamento dei nuovi *GRI Universal Standards*) per cui il Gruppo si riserva la facoltà di effettuare ulteriori affinamenti una volta pubblicati i *GRI Sector Standards* che forniscono informazioni riguardo i possibili temi materiali e relativi impatti delle organizzazioni appartenenti al settore finanziario.

Ambito	Tematica	Descrizione	Perimetro	Tipologia di impatto
Governance e Compliance	Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	Modello di Governance che include ambiti di sostenibilità nell'organizzazione e nella composizione del Board e del Top Management per garantire la capacità di generazione di valore nel lungo periodo attraverso una strategia e politiche volte allo sviluppo sostenibile; Applicazione di valori e principi nello svolgimento dell'attività di business, in conformità con la normativa vigente a livello nazionale e internazionale, al fine di tutelare gli interessi degli <i>stakeholder</i> e garantire la trasparenza verso il mercato.	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
	Sustainability risk management	Modello di gestione dei rischi strutturato e volto a identificare, valutare e gestire rischi e incertezze connessi anche al cambiamento climatico, alla cyber-security e rischi di natura ambientale e sociale, che potrebbero impattare sulla capacità di generare valore nel lungo periodo.	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
Responsabilità Economica	Creazione di valore	Gestione responsabile del business per garantire solidità e un discreto livello di redditività in rapporto al contesto economico-finanziario contingente al fine di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, per tutti gli <i>stakeholder</i> .	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
Business sostenibile	Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Capacità del Gruppo di sviluppare prodotti e servizi rispondenti alle diverse esigenze dei clienti, considerando anche bisogni ed esigenze sociali e ambientali che caratterizzano sempre di più il contesto economico in cui il Gruppo opera (es. accessibilità delle fasce deboli, fonti rinnovabili, etc.).	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV), clienti e partner commerciali	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili	Integrazione di criteri ESG e rischi legati al climate change nella gestione delle attività di prestito e investimento al fine di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	Politiche, iniziative e programmi finalizzati alla mitigazione degli effetti del climate change tramite la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni (GHG) derivanti dalle attività del Gruppo e di utilizzo consapevole delle risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di business.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV) e fornitori di energia	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività

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

Ambito	Tematica	Descrizione	Perimetro	Tipologia di impatto
Responsabilità Sociale	Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Strategia di attrattività dei migliori talenti, attraverso politiche di talent management trasparenti e meritocratiche, e di sviluppo delle persone, attraverso una relazione basata sulla comunicazione e sull'ascolto, al fine di definire percorsi di crescita personale e professionale, valorizzando le singole potenzialità e migliorando la competitività del Gruppo.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV)	Causato dal Gruppo
	Tutela del benessere dei dipendenti	Attenzione al benessere dei dipendenti a 360 gradi: attraverso politiche e presidi di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, iniziative di welfare aziendale e attività di well-being, dedicate al benessere fisico e mentale delle persone, favorendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e flessibile, in un'ottica anche di favorire la conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance).	Dipendenti del Gruppo Banco Desio ¹⁶ (escluse le SPV)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Diversity e pari opportunità	Promozione e valorizzazione della diversità in tutte le sue forme e impegno nell'abolire ogni forma di discriminazione, favorendo l'inclusione dei dipendenti e le pari opportunità in un'ottica di rispetto dei diritti umani.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV) e fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	Capacità di favorire l'accesso al credito, la crescita delle imprese e lo sviluppo dei territori, anche attraverso il sostegno diretto e indiretto a iniziative, attività, progetti di natura sociale e culturale, in collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni e organizzazioni del territorio.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Catena di fornitura responsabile	Pratiche di approvvigionamento responsabili volte a minimizzare gli impatti ambientali del Gruppo e a mantenere un controllo sulla catena di fornitura tramite un'attività di valutazione e selezione dei fornitori secondo criteri ESG; Adozione ed implementazione di procedure di acquisto che promuovano comportamenti e pratiche di responsabilità sociale e ambientale (rispetto dei diritti umani, salute e sicurezza dei lavoratori, pratiche di lavoro adeguate) tra i fornitori stessi.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV) e fornitori	Causato dal Gruppo e indirettamente connesso alle sue attività
Responsabilità verso i clienti	Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	Capacità del Gruppo di costruire e consolidare la relazione con il cliente basata su valori di fiducia e trasparenza, attraverso strumenti innovativi che rispondano alle esigenze attuali e future della clientela di digitalizzazione e flessibilità.	Gruppo Banco Desio (escluse le SPV)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
	Sicurezza e protezione dei dati	Compliance a leggi e regolamenti in tema di privacy dei dati e implementazione di processi e presidi volti a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati sensibili dei clienti.	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività

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

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

Temi materiali	Impatti positivi	Impatti negativi
Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzazione alle tematiche di sostenibilità dell'intera banca Conformità a norme vigenti Business responsabile 	<ul style="list-style-type: none"> Danni alla reputazione Perdita di quote di mercato e clienti Non conformità a norme vigenti Multe e sanzioni
Creazione di valore	<ul style="list-style-type: none"> Costante innovazione Reputazione del marchio 	<ul style="list-style-type: none"> Danni alla reputazione Perdita di quote di mercato e clienti Perdita di redditività
Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	<ul style="list-style-type: none"> Reputazione del marchio Valorizzazione delle nostre persone Creazione di piani di formazione mirati Competitività del Gruppo Ricambio generazionale 	<ul style="list-style-type: none"> Insoddisfazione delle persone con conseguenze sulla produttività Elevato turnover Incapacità ad attrarre nuovi talenti
Tutela del benessere dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente di lavoro flessibile Conciliazione impegni professionali e personali 	<ul style="list-style-type: none"> Danni alla reputazione Elevato turnover Perdita di competitività del Gruppo
Sicurezza e protezione dei dati	<ul style="list-style-type: none"> Adeguate livello di servizio al cliente Promozione della transizione dai canali tradizionali a quello digitale 	<ul style="list-style-type: none"> Divulgazione dati personali / aziendali (<i>Data breach</i>) Multe e sanzioni riconducibili al trattamento di dati personali secondo modalità non conformi alla normativa privacy Danni alla reputazione
Diversity e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione della diversità Comportamenti più inclusivi Reputazione del marchio Creazione di valore Ambiente di lavoro positivo Libertà di espressione 	<ul style="list-style-type: none"> Violazione dei diritti umani Conflitti nell'ambiente lavorativo Rischi giuslavoristici Incapacità ad attrarre e trattenere i talenti
Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	<ul style="list-style-type: none"> Fidelizzazione della clientela Adeguate comunicazione al cliente Accessibilità ai servizi Competitività del Gruppo Ampliamento della quota di mercato e di clienti Redditività 	<ul style="list-style-type: none"> Danni alla reputazione Multe e sanzioni Reclami e contenziosi Perdita di competitività del Gruppo Perdita di quote di mercato e clienti
Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	<ul style="list-style-type: none"> Accesso al credito agevolato Sensibilizzazione alle tematiche di sostenibilità Supporto ad iniziative sociali e culturali Collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni e organizzazioni del territorio 	<ul style="list-style-type: none"> Danni alla reputazione Perdita di opportunità di collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni e organizzazioni del territorio
Sustainability risk management	<ul style="list-style-type: none"> Gestione dei rischi sociali e ambientali Integrazione dei rischi ESG nel core business della banca Conformità a norme vigenti 	<ul style="list-style-type: none"> Esposizione al rischio di cambiamento climatico della controparte Perdita di valore di mercato di attività finanziarie in portafoglio Utilizzo imprevisto di linee di credito per attività differenti (risanamento, fallimento ecc..)

Temi materiali	Impatti positivi	Impatti negativi
Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione delle emissioni di CO₂ Sensibilizzazione dei temi connessi al cambiamento climatico 	<ul style="list-style-type: none"> Produzione di emissioni legate ai consumi energetici Non sufficiente sensibilizzazione dei temi connessi al cambiamento climatico
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	<ul style="list-style-type: none"> Transizione ad un'economia sostenibile Soddisfazione dei bisogni del cliente Supporto al territorio 	<ul style="list-style-type: none"> Inadeguato utilizzo del credito da parte del cliente Complessità connesse al reperimento di dati / documenti per il monitoraggio Incapacità di attrarre clienti per carente offerta di prodotti sostenibili
Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico Contributo agli SDGs dell'Agenda 2030 Attività di engagement della controparte finanziata Transizione ad un'economia sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Inadeguato utilizzo del credito da parte della controparte Condotta non responsabile della controparte finanziata Complessità connesse al reperimento di dati / documenti per il monitoraggio
Catena di fornitura responsabile	<ul style="list-style-type: none"> Selezione responsabile dei fornitori Promozione dell'adozione di pratiche di responsabilità ambientale e sociale da parte dei fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> Violazione diritti umani Ricorso a fornitori che non offrono beni / servizi adeguati Danni alla reputazione

Anche nel corso del 2022 è stato svolto un apposito processo di stakeholder engagement che ha visto coinvolte, tramite una nuova survey online, le categorie di portatori d'interessi in precedenza rappresentate, cui è stato richiesto di esprimere la propria valutazione circa l'importanza delle tematiche e quindi una loro prioritizzazione, tenendo presente anche gli impatti positivi e negativi identificati e associati a ciascun tema.

GRI 3-2

Di seguito è rappresentato l'ordine di rilevanza attribuita a ciascuna delle tematiche (e relativi impatti) ad esito della valutazione espressa dai portatori di interesse e del Gruppo:

1. **Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale**
2. **Creazione di valore**
3. **Attrazione, sviluppo e retention dei talenti**
4. **Tutela del benessere dei dipendenti**
5. **Sicurezza e protezione dei dati**
6. **Diversity e pari opportunità**
7. **Qualità e innovazione nella relazione con la clientela**
8. **Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità**
9. **Sustainability risk management**
10. **Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali**
11. **Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali**
12. **Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili**
13. **Catena di fornitura responsabile**

Anche considerando i potenziali impatti identificati per ciascun tema materiale, si conferma una chiara convergenza da parte degli *stakeholder* ingaggiati che può essere sintetizzata nell'istanza di sostenibilità aziendale, come "far bene la banca", secondo un modello di business maggiormente orientato agli obiettivi di medio-lungo termine e quindi meglio in grado di creare valore in modo duraturo, fondato sempre sull'integrità nella condotta aziendale e focalizzato su:

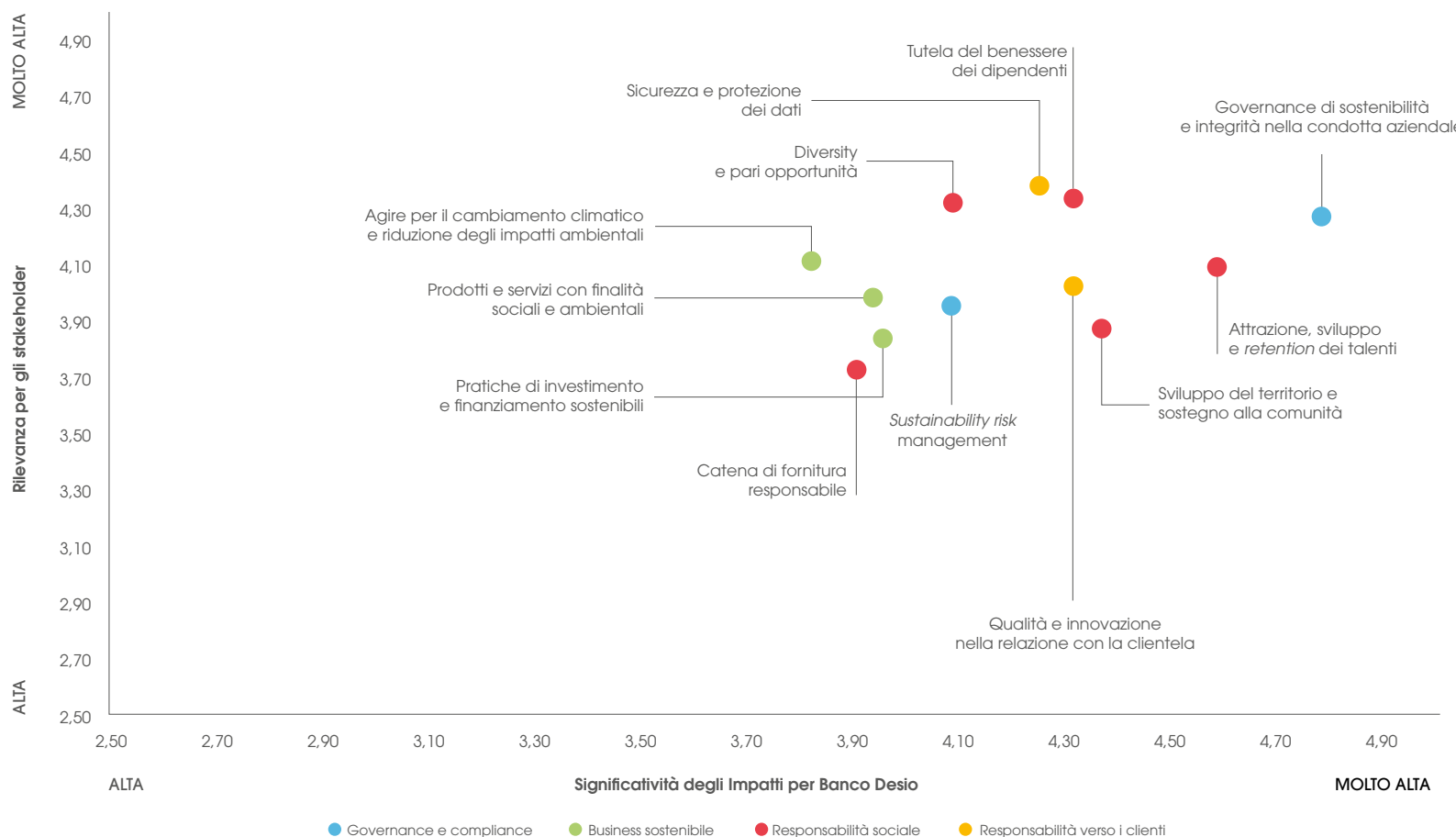
- **Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale**, a conferma di una sempre più matura consapevolezza del ruolo strategico della sostenibilità;
- **Attrazione, sviluppo e retention dei talenti anche tramite la Tutela del benessere dei dipendenti** a conferma che la "centralità della persona" è uno dei valori in cui il Gruppo crede fortemente ed è la chiave per costruire il successo della Banca;
- **Sicurezza e protezione dei dati** a testimonianza che la sicurezza e la riservatezza dei dati dei clienti sono per il Gruppo una priorità;

Cresce l'importanza del tema della **Diversity e Pari opportunità** alla luce di una maggiore sensibilizzazione su queste tematiche tramite corsi di formazione *ad hoc*.






La matrice di materialità

Per fornire una rappresentazione in continuità con i precedenti esercizi, si propone di seguito anche la rappresentazione della valutazione espressa dai portatori di interesse e del Gruppo sotto forma di matrice di materialità con una considerazione separata del tema della "creazione di valore" a fronte del carattere di trasversalità e interrelazione rispetto a tutte le altre tematiche e della rilevanza associata al tema nel corso degli anni da parte degli *stakeholder* che si conferma anche per l'esercizio 2022.

La "creazione di valore", infatti, è rappresentativa della capacità della Banca di perdurare nel tempo, adattando il proprio modello di business a quelle che sono le mutevoli condizioni del contesto in cui opera e con cui interagisce, garantendo pertanto equilibrio finanziario e la soddisfazione delle aspettative degli *stakeholder* e *shareholder*.



La seguente tabella presenta un raccordo tra le tematiche materiali individuate dal Gruppo Banco Desio e gli ambiti previsti dal D.Lgs. n.254/2016:

Ambiti D.Lgs. n.254/2016		Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio
	Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali • Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili • Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali • Catena di fornitura responsabile
	Società	<ul style="list-style-type: none"> • Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale • Creazione di valore • Qualità e innovazione nella relazione con la clientela • Sicurezza e protezione dei dati • Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali • Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili • Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità
	Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di valore • Attrazione, sviluppo e retention dei talenti • Tutela del benessere dei dipendenti • Diversity e pari opportunità
	Diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> • Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali • Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili • Catena di fornitura responsabile • Diversity e pari opportunità
	Lotta alla corruzione attiva e passiva	<ul style="list-style-type: none"> • Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale • Sustainability risk management



E: La nostra responsabilità verso l'ambiente

Responsabilità ambientale

GRI 2-23

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

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

In questo contesto, il Gruppo Banco Desio ha intrapreso negli ultimi anni, 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.

Si ricorda che 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"¹⁷ 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 nella sezione "Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)" 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.

Al fine di favorire un consumo consapevole delle materie prime, tra cui 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;
- 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 non più basati solo sulla tradizionale cartellonistica ma sempre più attraverso monitor e altri strumenti e soluzioni digitali anche a distanza.

¹⁷ World Commission on Environment and Development - WCED, 1987.

Con riferimento, invece, all'utilizzo di risorse energetiche, il Gruppo è consapevole che le dotazioni d'ufficio, gli strumenti di lavoro e gli impianti tecnologici dei luoghi di lavoro sono gli elementi più rilevanti per il consumo di energia elettrica e 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.

Nel corso del 2022 sono state avviate attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti relativi alla sede della Capogruppo e delle filiali, tecnologicamente superati e con rendimenti bassi.

Tra le principali attività perseguite si segnalano:

- trasformazione a LED delle insegne a seguito guasto (attività oramai collaudata e ripetibile nel tempo);
- adeguamento linee di adduzione gasolio a servizio dei gruppi elettrogeni;
- realizzazione di 15 Aree Self H24 per accelerazione della digitalizzazione dei servizi erogati alla clientela/utenza;
- avvio di diversi cantieri a livello condominiale per agevolazioni bonus fiscali legate al "Superbonus" previsto dal Decreto Rilancio per specifici interventi;
- sostituzione di n. 35 impianti di climatizzazione invernale/estiva con l'obiettivo di:
 - efficientare le prestazioni energetiche delle apparecchiature, riducendo i consumi delle fonti di energia con effetti positivi sul contenimento dei costi della bolletta elettrica;
 - migliorare il comfort degli ambienti di lavoro a beneficio del personale e della clientela (attività oramai collaudata e sarà ripetibile nel tempo);
- adeguamento dell'impianto di illuminazione di una filiale presa a modello per progetti futuri.

Il 2022 ha visto inoltre la realizzazione di un intervento volto all'abbattimento delle barriere architettoniche e a garantire una sempre maggiore accessibilità agli edifici della Banca da parte delle persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale. L'impegno del Gruppo per il 2023 riguarderà l'avvio di una valutazione di fattibilità relativa a una parte delle filiali del Gruppo Banco Desio per definire un piano programmato di interventi sul perimetro ampliato della nostra rete di filiali.

Sotto il profilo della mobilità sostenibile il Gruppo utilizza autovetture della flotta aziendale di marchi leader di mercato che garantiscano adeguati standard green con tecnologie eco-friendly (tra cui, ad esempio, veicoli a motore ibrido o elettrico). Si rammenta, al riguardo, che nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio ha approvato la nuova policy di Gruppo in tema di assegnazione e utilizzo delle autovetture aziendali, adottando un catalogo di auto in dotazione (in termini di marca, modello e allestimento) con specifiche limitazioni anche con riferimento alle emissioni di CO₂.

Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere soluzioni a minor impatto ambientale rispetto agli spostamenti casa lavoro e per affari, così come il maggior ricorso agli strumenti di comunicazione virtuale e politiche relative alla flessibilità lavorativa (es. smartworking). Con particolare riferimento a tale ultimo aspetto, nel corso del 2022 è stata prevista una proroga di un anno dell'accordo per accedere alla modalità di lavoro agile. Anche quest'anno sono stati attivati e privilegiati strumenti di videoconferenza agli usuali mezzi di comunicazione. Tale soluzione continuerà ad apportare benefici in termini ambientali anche nel futuro.

Il Gruppo Banco Desio partecipa, nell'ambito del Consorzio ABI-Lab, al Gruppo di Lavoro **ABI Energia**; l'attività di ABI-Lab a supporto alle banche nel processo di acquisto di energia elettrica e gas che è sempre stata finalizzata a consentire alle banche stesse opportunità di risparmio sui costi di fornitura. Grazie al Supporto di ABI Energia, il Gruppo ha scelto il ricorso a fonti energetiche rinnovabili, raggiungendo così già dal 2018, il 100% di energia elettrica da tali fonti.

Con il ritorno alla “nuova normalità” dopo la pandemia da Covid-19 e il conflitto russo-ucraino, il prezzo di materie prime e di gas in particolare ha subito un significativo aumento.

Il Gruppo Banco Desio, vista la volatilità ed incertezza dei mercati, per l’energia elettrica ha optato per acquisti frazionati secondo logiche di risk management.

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, installazione, esercizio e 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 a 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, a partire dal 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.

Per maggiori dettagli relativi a specifici target definiti in tema di impatti ambientali diretti/indiretti si rimanda alla sezione “Il “Piano di Sostenibilità 2020-22” del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)”.

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

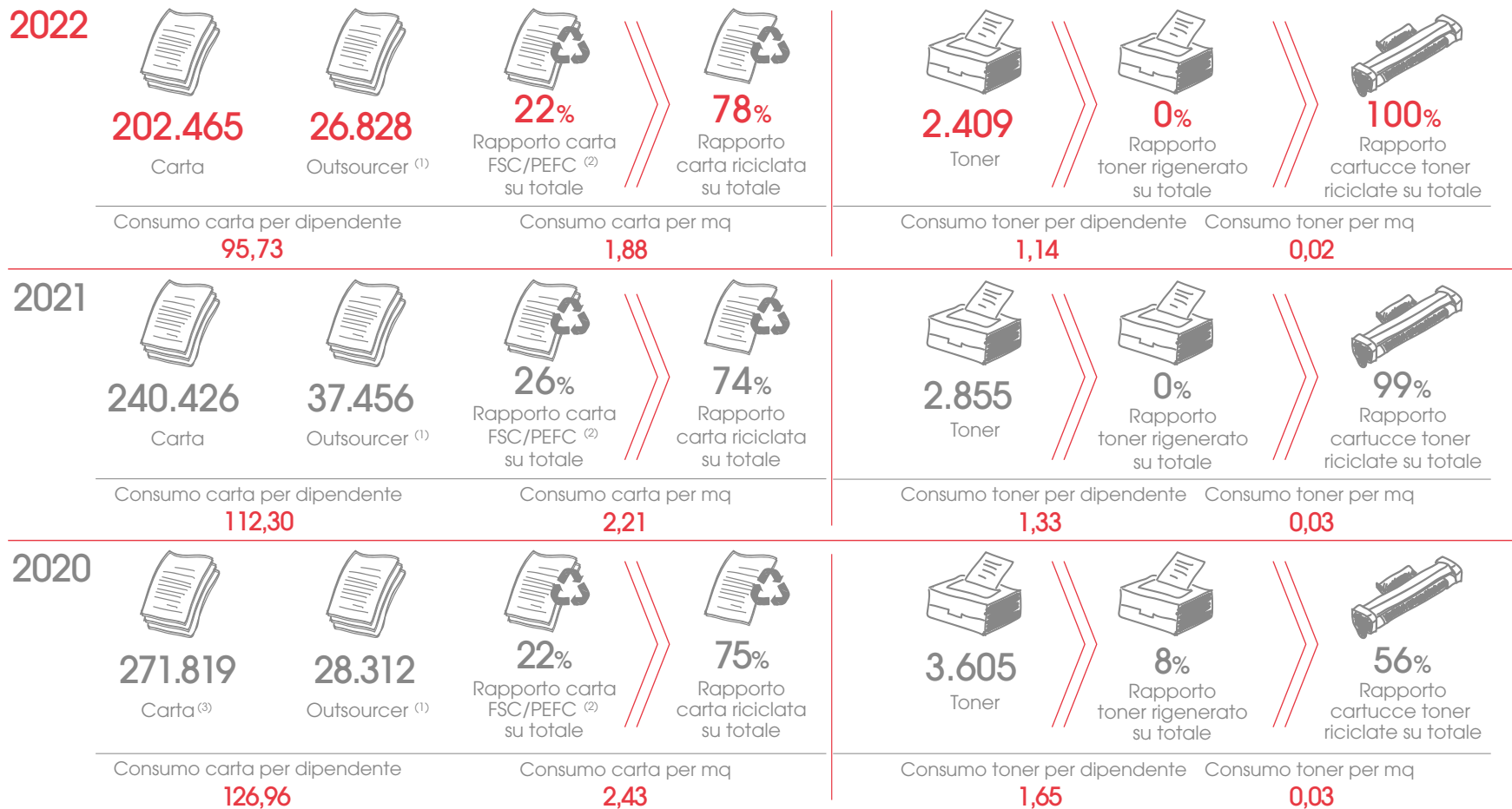
Le principali materie prime utilizzate dal Gruppo sono la carta e il toner per le stampe ad uso interno e per il materiale destinato alla clientela e agli altri Stakeholder.

GRI 301-1

Materie prime

(Dati espressi in Kg)

GRI 301-2



(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.

L'impegno del Gruppo in materia di utilizzo di prodotti economici "green" si è concretizzato fin dal lontano 2018 nella distribuzione presso le filiali del Gruppo di carta riciclata e toner rigenerati, cui ha fatto seguito l'utilizzo di toner riciclati.

Per quanto riguarda la tipologia di carta utilizzata 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. L'utilizzo di carta riciclata permette di ridurre il fenomeno della deforestazione e di riutilizzare i materiali destinati allo smaltimento.

L'andamento del 2022 conferma un ulteriore decremento del consumo di carta (-37.961 kg rispetto alla fine del 2021), in particolare riconducibile a:









- riduzione di carta per stampe e stampati in uso per l'operatività di filiale e per comunicazioni alla clientela, grazie anche ai nuovi servizi digitali che consentono al cliente di sottoscrivere un contratto mediante Firma Digitale Remota;
- riduzione di stampati pubblicitari dovuta al sempre più crescente ricorso a campagne pubblicitarie sempre più basate su canali digitali (es. post istituzionali sui social media);
- riduzione del numero di copie della rivista "La Banconota".

Nel percorso intrapreso di progressiva semplificazione e dematerializzazione della contrattualistica così come nella revisione dei processi di *print management* con la razionalizzazione del parco stampanti e l'introduzione della stampa tramite autenticazione, il Gruppo contribuisce alla riduzione delle stampe e contemporaneamente al monitoraggio sempre più attento dei consumi.

Si segnala, inoltre, tra le iniziative finalizzate ad un'ulteriore riduzione del consumo di carta la decisione di procedere alla pubblicazione nel solo formato digitale dei bilanci finanziari del Gruppo e del Bilancio di sostenibilità.

GRI 302-1

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Combustibili	Unità di misura	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
 Riscaldamento	GJ	15.964	18.835	19.580
di cui:				
 Gas Naturale	GJ	15.964	18.835	19.580
	mc	465.551	549.323	571.038
 Teleriscaldamento	GJ	4.158	4.343	4.376
	Kwh	1.154.990	1.206.358	1.215.634
Totale Riscaldamento e Teleriscaldamento	GJ	20.122	23.178	23.956
	Kwh	1.620.541	1.755.682	1.786.672
Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per dipendente	GJ	9,514	10,826	10,994
Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per mq	GJ	0,187	0,213	0,214
 Energia elettrica	GJ	39.085	39.900	40.105
	Kwh	10.856.865	11.083.365	11.140.396
di cui:				
 da fonti rinnovabili	GJ	39.085	39.900	40.105
	Kwh	10.856.865	11.083.365	11.140.396
	% del totale	100%	100%	100%
Consumo energetico da energia elettrica per dipendente	GJ	18,480	18,636	18,732
Consumo energetico da energia elettrica per mq	GJ	0,36	0,37	0,36
 Carburante flotta auto aziendale	GJ	4.702	4.825	4.334
di cui:				
 Benzina	GJ	1.866	1.667	1.358
	Litri	58.478	52.624	42.843
 Gasolio	GJ	2.836	3.157	2.976
	Litri	78.789	87.853	82.827
Consumo energetico da flotta aziendale per dipendente	GJ	2,223	2,253	1,989
Consumo energetico da flotta aziendale per mq	GJ	0,044	0,044	0,039
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	GJ	63.909	67.902	68.395




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.

Il consumo totale di energia all'interno del Gruppo subisce un decremento rispetto i due periodi di riferimento, beneficiando:

- con riferimento al consumo di energia da riscaldamento e teleriscaldamento: dell'effetto del consolidamento di specifiche iniziative di efficientamento energetico poste in essere presso la Capogruppo e concretizzatesi nella sostituzione di impianti ormai obsoleti ed energivori con soluzioni tecnologicamente avanzate e a basso consumo energetico;
- con riferimento al consumo di energia elettrica: delle misure attuate per il contenimento dell'emergenza sanitaria Covid-19, tra cui lo smart-working, e delle azioni di monitoraggio dei consumi al fine di ottenere l'ottimizzazione delle ore di funzionamento dell'illuminazione interna e delle insegne;
- con riferimento al consumo di energia da flotta aziendale: delle autovetture di marchi leader di mercato che garantiscano adeguati standard green con tecnologie eco-friendly (tra cui, ad esempio, veicoli a motore ibrido o elettrico).

A ulteriore conferma dell'impegno del Gruppo sui temi della responsabilità ambientale, importante sottolineare la partecipazione del Gruppo all'iniziativa "**M'illumino Di Meno**", la giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, promossa da Rai - Radio2 con il programma Caterpillar, che ha previsto l'interruzione dell'illuminazione a partire dalle 19:30 nelle sedi di Desio, Spoleto e in tutta la rete di filiali.

GRI 302-2 ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE
Consumi di energia
Dati espressi in GJ




	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
 Viaggi di lavoro	4.325	3.513	2.819
di cui:			
 Auto personale	3.889	3.257	2.615
 Treno	360	211	184
 Aereo	76	45	20
Totale	4.325	3.513	2.819
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per dipendente	2,04	1,64	1,29
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per mq	0,04	0,03	0,03

Il consumo di energia al di fuori della banca subisce un lieve incremento rispetto all'anno precedente per effetto della ripresa delle trasferte.

GRI 302-3 Intensità energetica

L'intensità energetica non comprende i consumi energetici al di fuori della banca (indicatore 302-2) ed è stata calcolata, dividendo il consumo totale di energia all'interno della banca (indicatore 302-1) per il numero di dipendenti del Gruppo alla data di riferimento di fine esercizio e per mq della superficie occupata dalla sede di Banco Desio e da tutte le filiali del Gruppo.

Dati espressi in GJ

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
 Consumo totale di energia	63.909	67.902	68.395
 Intensità energetica per dipendente	30,22	31,72	31,39
 Intensità energetica per mq	0,59	0,62	0,61

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.

In tema di efficienza energetica ma anche da un punto di vista di risparmio economico, il Gruppo, per l'ottimizzazione della gestione complessiva degli immobili, ha messo in campo azioni e soluzioni finalizzate alla riduzione dei consumi e delle emissioni sia per adempiere agli obblighi normativi sia per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

Per guidare tali azioni, di fondamentale importanza il tema del presidio, della gestione e del monitoraggio dei dati di consumo degli immobili al fine di ottenere l'ottimizzazione delle ore di funzionamento dell'illuminazione interna, delle ore di funzionamento delle insegne e della temperatura interna dei locali.

Tra le varie iniziative finalizzate ad una sempre maggiore efficienza energetica, si ricorda che nel corso del 2020, il Banco Desio ha provveduto all'adozione di un dress code di gruppo per contribuire alla riduzione dei consumi energetici per raffrescamento nel periodo estivo (in vigore dal 1° giugno al 30 settembre).

Ulteriori iniziative previste per il 2023:

- posa di ulteriori sei colonnine a ricarica rapida per autovetture aziendali;
- adeguamento e riqualificazione impianti elettrici a supporto del *Disaster Recovery* della sede di Desio;
- realizzazione di impianto di illuminazione a led dell'auditorium della sede di Desio.

Nel Piano di sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di riduzione dei consumi di energia. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2022, si rimanda alla precedente sezione “Il Piano di Sostenibilità 2020-22” del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)”.

Emissioni di gas a effetto serra (*GreenHouse Gas*)

Le informazioni richieste dallo standard GRI sulle emissioni di gas a effetto serra si basano sui requisiti del *GHG Protocol*¹⁸ che contiene una classificazione delle emissioni distinte in “*Scope 1*”, “*Scope 2*” e “*Scope 3*” in base ai seguenti parametri:








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

¹⁸ The Greenhouse Gas Protocol “A Corporate Accounting and Reporting Standard” – World Business Council for Sustainable Development e World Resources Institute - www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

GRI 305-1

Gli indicatori che seguono sono espressi in tonnellate di anidride carbonica (CO₂) e tonnellate di CO₂ equivalenti, ove tale misura esprime anche la quantità, in aggiunta all'anidride carbonica, degli altri gas effetto serra riportati nel protocollo di Kyoto e nel *GHG protocol*, ossia Metano (CH₄) e ossido di diazoto (N₂O) ed è ottenuta con una formula di calcolo definita nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - dicembre 2022".



Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Riscaldamento	925	932	1.085	1.094	1.126	1.133
di cui:						
 Gas Naturale	925	932	1.085	1.094	1.126	1.133
 Gasolio	-	-	-	-	-	-
Emissioni dirette da riscaldamento per dipendente	0,44	0,44	0,51	0,51	0,52	0,52
Emissioni dirette da riscaldamento per mq	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
 Carburante flotta auto aziendale	345	348	355	358	319	321
di cui:						
 Benzina	136	137	122	123	100	100
 Gasolio	208	211	233	235	219	221
 GPL	-	-	-	-	-	-
Emissioni da carburante della flotta aziendale per dipendente	0,16	0,16	0,17	0,17	0,15	0,15
Totale Emissioni	1.269	1.279	1.440	1.451	1.445	1.454

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)



GRI 305-2

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

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

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata	2.823	2.836	3.081	3.095	3.303	3.319
di cui:						
 da fonti rinnovabili	2.823	2.836	3.081	3.095	3.303	3.319
Totale Emissioni	2.823	2.836	3.081	3.095	3.303	3.319
Intensità emissiva per dipendente	1,33	1,34	1,44	1,45	1,52	1,52
Intensità emissiva per mq	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03

- **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 pari di conseguenza a zero (in ragione della provenienza del 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili);





Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata	-	-	-	-	-	-
di cui:						
 da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-
Totale Emissioni	-	-	-	-	-	-

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.

GRI 305-3




ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)

Per le stime delle emissioni indirette, i coefficienti di emissione per i viaggi in treno e aereo 2022 sono stati aggiornati con la nuova fonte: Linee Guida Abilab "Linee guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale" - dicembre 2022, mentre i coefficienti di emissione per i viaggi in auto sono stati aggiornati con la fonte ISPRA 2020.

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Viaggi di lavoro	309	288	254	242	202	194
di cui:						
 Auto personale	285	288	240	242	192	194
 Treno	19	n.d.	11	n.d.	9	n.d.
 Aereo	5	n.d.	3	n.d.	1	n.d.
Totale Emissioni	309	288	254	242	202	194
Emissioni da viaggi di lavoro per dipendente	0,15	0,14	0,12	0,11	0,09	0,09
Emissioni da viaggi di lavoro per mq	0,003	0,003	0,002	0,002	0,002	0,002

GRI 305-4 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). Le emissioni totali rientranti nel calcolo vengono divise per il numero di dipendenti del Gruppo alla data di riferimento.

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2⁽¹⁾	4.092	4.115	4.521	4.546	4.748	4.774
 Intensità emissiva per dipendente	1,93	1,95	2,11	2,12	2,18	2,19
 Intensità emissiva per mq	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04

(1) Le emissioni di Scope 2 considerate nella sommatoria sono state calcolate con il metodo *Location based*.

GRI 306-1 RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO

In ragione dell'attività specifica condotta dal Gruppo, le tipologie di materiali consumati che possono diventare rifiuti sono principalmente:

- le materie prime quali la carta e i toner utilizzati per le stampe ad uso interno e per il materiale informativo destinato alla clientela e agli altri *stakeholder*;
- i materiali di risulta di apparecchiature dismesse ed altri materiali ingombranti.

Nell'osservazione di come questi materiali, una volta acquisiti dal Gruppo, diventano rifiuti, si deve escludere la carta utilizzata dall'outsourcer per l'invio delle comunicazioni alla clientela che ha fine vita presso la clientela stessa.

Per le altre tipologie di materiali utilizzati si indicano di seguito le principali attività, in ragione delle quali, vengono prodotti rifiuti:

- smaltimento periodico degli archivi cartacei;
- dismissione di personal computer e di altre apparecchiature elettroniche;
- rinnovo arredamenti e suppellettili della sede e/o delle filiali.

In relazione a tali attività, non si rilevano impatti significativi per il Gruppo connessi a tali rifiuti.

GRI 306-2 GESTIONE DEGLI IMPATTI SIGNIFICATIVI CONNESSI AI RIFIUTI

Il Gruppo è consapevole che può contribuire a generare impatti connessi ai processi di gestione dei rifiuti anche attraverso proprie politiche di approvvigionamento che possono comportare la produzione di rifiuti a monte come anche incidere sulla produzione di rifiuti a valle.

Per tali ragioni tra le misure adottate per prevenire la produzione di rifiuti e gestire gli impatti da questi generati, ivi comprese le misure a favore della circolarità, il Gruppo ha scelto di approvvigionarsi di carta e di toner riciclati.

GRI 306-3 RIFIUTI PRODOTTI

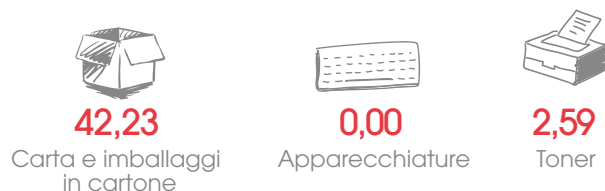
I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e non si è in grado di rilevarne le quantità e le metodologie di recupero o smaltimento.

Gli altri rifiuti, diversi dai solidi urbani, sono principalmente i seguenti:

- carta e imballaggi in carta e cartone: sono conferiti ad operatori incaricati di raccogliarli dalle sedi delle filiali per il successivo riciclo, ovvero immissione nel circuito distributivo tramite Consorzio Comieco o cartiere nazionali ed estere. Con riferimento alla sede della Capogruppo e della controllata Fides vengono conferiti al sistema di raccolta rifiuti differenziati dei rispettivi comuni di Desio e di Roma;
- apparecchiature elettroniche dismesse: vengono conferite ad aziende locali autorizzate allo smontaggio e trattamento di tali tipologie di rifiuti per il recupero di materia prima. Solo le frazioni non più recuperabili sono destinate allo smaltimento presso impianti autorizzati;
- cartucce Toner esaurite: periodicamente conferite secondo le normative vigenti e ritirate da ditte terze incaricate ed autorizzate.

31.12.2022 (Dati espressi in Ton)

Rifiuti non destinati allo smaltimento



Rifiuti destinati allo smaltimento

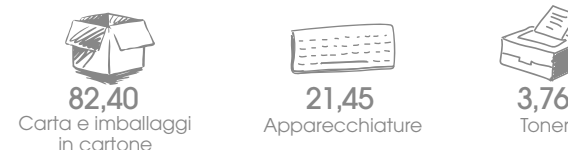


Totale 47,79

Quantità di rifiuti prodotti per dipendente	Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo	Totale rifiuti prodotti per mq
0,02	93,8%	0,000

31.12.2021 (Dati espressi in Ton)

Rifiuti non destinati allo smaltimento



Rifiuti destinati allo smaltimento

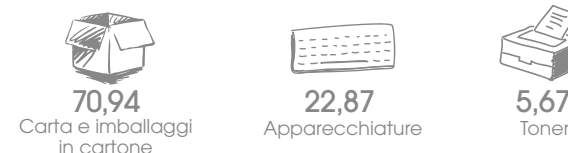


**Totale
114,15**

Quantità di rifiuti prodotti per dipendente	Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo	Totale rifiuti prodotti per mq
0,05	94,3%	0,001

31.12.2020 (Dati espressi in Ton)

Rifiuti non destinati allo smaltimento



Rifiuti destinati allo smaltimento



**Totale
109,21**

Quantità di rifiuti prodotti per dipendente	Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo	Totale rifiuti prodotti per mq
0,05	91,1%	0,001

Il 2022 è stato caratterizzato da una significativa riduzione delle tonnellate di rifiuti prodotti, riconducibile principalmente alla riduzione di rifiuti connessi ad imballaggi in carta e cartone e apparecchiature.

Il quantitativo di carta e di imballaggi in carta e cartone relativo all'anno 2022, così come i due anni precedenti, include il consuntivo comunicato dal servizio di raccolta effettuato presso le filiali del Gruppo. Relativamente alla sede della Capogruppo, a seguito affidamento, dal 1° gennaio 2020, dello smaltimento al servizio pubblico comunale, che non rilascia formulari relativi al quantitativo smaltito, il dato è stato stimato rapportando il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone smaltito pro-capite da ciascun dipendente di rete, al numero di dipendenti di sede.

Per la controllata Fides il dato del 2022, così come per i due periodi precedenti, è stato stimato applicando alla quantità di materia prima "carta" utilizzata dalla società (di cui all'indicatore GRI 301-1) un coefficiente di smaltimento pro-capite ponderato per il numero di dipendenti.

La voce relativa alle apparecchiature destinate al riciclo/riutilizzo dei materiali è da ricondursi al processo di sostituzione di ATM, pc e stampanti obsoleti.

Relativamente allo smaltimento dei rifiuti "Covid-19" sono stati individuati appositi contenitori all'interno della sede e delle filiali del Gruppo e sono state inviate specifiche indicazioni circa la modalità di smaltimento degli stessi a tutto il personale del Gruppo.

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

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

GRI 306-4 RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO*Dati espressi in Ton*

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Rifiuti pericolosi:	-	-	-
Totale	-	-	-
Rifiuti non pericolosi:			
Preparazione per il riutilizzo	-	-	0,03
Riciclo	42,23	82,40	70,94
Altre operazioni di recupero	2,59	25,20	28,52
Totale	44,83	107,60	99,49
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	44,83	107,60	99,49

GRI 306-5 RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO*Dati espressi in Ton*

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Rifiuti pericolosi:	-	-	-
Totale	-	-	-
Rifiuti non pericolosi:			
Incenerimento (con recupero di energia)			
Incenerimento (senza recupero di energia)			
Conferimento in discarica			
Altre operazioni di smaltimento	2,96	6,56	9,72
Totale	2,96	6,56	9,72
Totale rifiuti destinati allo smaltimento	2,96	6,56	9,72

Nel corso del 2022 si è assistito ad una riduzione dei rifiuti destinati allo smaltimento riconducibili alla categoria di "Altre operazioni di smaltimento" intesa come qualsiasi operazione, diversa dalle precedenti, di gestione del fine vita di prodotti, materiali e risorse mediante deposito o trasformazione chimica o termica che rende questi prodotti, materiali e risorse non disponibili per un ulteriore uso successivo.

La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili

Nel mese di giugno 2020, il Consiglio e il Parlamento Europeo, hanno adottato il Regolamento (UE) 2020/852 (c.d. Regolamento Tassonomia), volto a definire un quadro per riorientare i flussi di capitali verso investimenti sostenibili. L'obiettivo della Tassonomia UE è quello di promuovere la comparabilità per imprese e investitori e aiutare gli operatori del mercato a stabilire un linguaggio comune per l'identificazione delle attività sostenibili, mitigando così il rischio di "greenwashing".

Così come definito dal Regolamento 2020/852, un'attività può qualificarsi come sostenibile dal punto di vista ambientale, se:

- contribuisce in modo sostanziale ad uno o più dei sei obiettivi ambientali di cui all'articolo 9 del Regolamento Tassonomia:



Mitigazione
dei cambiamenti
climatici



Adattamento
ai cambiamenti
climatici



Uso sostenibile e protezione
delle acque e delle
risorse marine



Transizione verso
un'economia
circolare



Prevenzione
e riduzione
dell'inquinamento



Protezione e ripristino
delle biodiversità
e degli ecosistemi

- non arreca un danno significativo (*DNSH - Do not significant harm*) a nessuno degli obiettivi ambientali appena citati;
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia; ed
- è conforme ai criteri di vaglio tecnico fissati dalla Commissione Europea.

Il 4 giugno 2021 è stato adottato il Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2139 (*Climate Delegated Act*), che presenta la lista delle attività economiche ammissibili e i relativi criteri di vaglio tecnico con riferimento ai primi due obiettivi climatici, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico (rispettivamente all'allegato I e allegato II del Regolamento Delegato sul Clima) mentre ad oggi non è stato ancora adottato il Regolamento Delegato relativo ai restanti quattro obiettivi ambientali.

Il 6 luglio 2021 è stato introdotto il Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2178 (*Disclosure Delegated Act*) contenente le disposizioni in materia di presentazione delle informazioni che le organizzazioni finanziarie e non finanziarie devono comunicare in merito alla metodologia utilizzata per la disclosure ai sensi della Tassonomia UE.

Disclosure di ammissibilità

La Tassonomia Europea ha previsto un'entrata in vigore graduale degli obblighi di disclosure, pertanto gli enti finanziari sono tenuti a rendicontare, dal 1 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023, la quota parte di attività economiche ammissibili ai sensi della Tassonomia sul totale degli attivi.

Attività ammissibile

Per attività economica ammissibile si intende un'attività economica che può essere ricondotta alle descrizioni delle attività presenti nel Regolamento Delegato sul Clima (Reg. 2021/2139), indipendentemente dal fatto che tali attività soddisfino i criteri di vaglio tecnico o rispettino le garanzie minime di salvaguardia.

Come previsto dall'Art.10, punto 3, del Regolamento Delegato 2021/2178 nel regime di ammissibilità alle imprese finanziarie è richiesto di comunicare:

- la quota delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla Tassonomia e ammissibili alla Tassonomia nell'ambito dei loro attivi totali;
- la quota delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali, e strumenti derivati, nell'ambito dei loro attivi totali;
- la quota delle esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di rendicontazione di cui alla *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD), nell'ambito dei loro attivi totali;
- per gli istituti di credito, la quota del loro portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari *on demand* nell'ambito degli attivi totali;
- le informazioni qualitative a corredo degli indicatori rendicontati, di cui all'allegato XI.

È da intendersi che la disclosure di ammissibilità rappresenta la misura della porzione dell'attivo consolidato in cui sono potenzialmente presenti attività ecosostenibili e non rappresenta una misura delle effettive esposizioni green del Gruppo Banco Desio.

Nel Bilancio di Sostenibilità 2021, il Gruppo ha rendicontato la quota parte delle attività economiche ammissibili sul totale degli attivi, in termini di fatturato. Si sottolinea che per l'esercizio 2021, essendo stato il primo anno di entrata in vigore della Tassonomia, si è ricorso all'utilizzo di stime in mancanza di dati puntuali.

Anche per il 2022, la disclosure fornita dal Gruppo Banco Desio ai sensi della Tassonomia UE riguarda la sola quota parte di attività qualificate come ammissibili rispetto ai primi due obiettivi ambientali – mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici. A differenza dell'esercizio precedente, in virtù della disponibilità dei dati pubblicati dalle controparti, gli indicatori di ammissibilità saranno presentati per il primo anno con la duplice visione in termini di fatturato (*Turnover-based*) e *CapEx* (*CapEx based*).

Esposizioni specifiche di cui all'Art.10, punto 3, del Regolamento Delegato 2021/2178

Indicatori relativi alle esposizioni ammissibili e non ammissibili	In % sul totale delle attività lorde	In % sul totale delle attività coperte	Valore contabile lordo (€/mln)
Esposizioni in attività ammissibili sulla base delle spese in conto capitale	18,4%	23,6%	3.275
Esposizioni in attività ammissibili sulla base del fatturato	18,3%	23,5%	3.264
Esposizioni in attività NON ammissibili sulla base delle spese in conto capitale	59,5%	76,4%	10.622
Esposizioni in attività NON ammissibili sulla base del fatturato	59,6%	76,5%	10.633
Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali	22,0%	N/A	3.916
Strumenti derivati	0,3%	0,4%	59
Imprese non soggette a NFRD	39,3%	50,4%	7.003
Totale attivi	100,0%	N/A	17.839
Di cui portafoglio di negoziazione	0,1%	N/A	26
Di cui prestiti interbancari on demand	0,3%	0,4%	59
Totale attività coperte	77,9%	100,0%	13.898

Disclosure volontaria

Su base volontaria, Il Gruppo Banco Desio ha scelto di ampliare il perimetro di analisi, includendo anche le esposizioni verso imprese non soggette a NFRD e società extra-UE, ricorrendo all'utilizzo di proxy e stime. In particolare, con riferimento alle imprese non soggette a NFRD, l'ammissibilità è stata verificata tramite la riconduzione dei codici settoriali ai codici NACE indicati dagli Allegati al Reg. Delegato 2021/2139 con riferimento a ciascuna attività economica.

Indicatori relativi alle esposizioni ammissibili e non ammissibili	In % sul totale delle attività lorde	In % sul totale delle attività coperte	Valore contabile lordo (€/mln)
Esposizioni in attività ammissibili sulla base delle spese in conto capitale	30,7%	39,4%	5.475
Esposizioni in attività ammissibili sulla base del fatturato	30,6%	39,3%	5.463
Esposizioni in attività NON ammissibili sulla base delle spese in conto capitale	47,2%	60,6%	8.423
Esposizioni in attività NON ammissibili sulla base del fatturato	47,3%	60,7%	8.434
Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali	22,0%	N/A	3.916
Portafoglio di negoziazione	0,1%	N/A	26
Totale attivi	100,0%	N/A	17.839
Totale attività coperte	77,9%	100,0%	13.898

Metodologie di calcolo degli indicatori e informazioni contestuali

Perimetro di consolidamento e limitazione dei dati

La preparazione dell'informativa circa l'ammissibilità delle attività consolidate rispetto ai requisiti della Tassonomia Europea si basa sul perimetro di consolidamento prudenziale del Gruppo CRR Brianza Unione al 31 dicembre 2022. Il consolidamento è conforme alle segnalazioni di vigilanza degli enti ai sensi del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/451 della Commissione (FINREP).

La predisposizione dell'informativa di seguito riportata rappresenta l'interpretazione ad oggi più completa delle informazioni condivise dalle autorità europee e intende essere conforme, quanto più possibile, al quadro normativo precedentemente citato nonché alle indicazioni e chiarimenti contenuti nelle relative FAQs pubblicate dalla Commissione Europea.

Le attività lorde sono date dal totale delle attività lorde risultanti dal FINREP al 31 dicembre 2022 relative al perimetro di vigilanza prudenziale del Gruppo CRR Brianza Unione, mentre le attività coperte (c.d. *covered asset*) sono date dal totale delle attività lorde con l'esclusione delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e del portafoglio di negoziazione¹⁹.

Metodologia di calcolo degli indicatori (Turnover-based e CapEx based)

In linea generale, si specifica che per le esposizioni in controparti non-finanziarie soggette all'obbligo di NFRD si è fatto riferimento a quanto pubblicato nelle singole dichiarazioni di carattere non-finanziario (in termini di fatturato e CapEx), mentre per le esposizioni cosiddette retail (es. Mutui immobiliari / acquisto di veicoli) l'ammissibilità viene determinata in termini binari, ovvero l'esposizione viene considerata per l'intero valore ammissibile o non ammissibile. L'indicatore di ammissibilità CapEx-based è stato elaborato come segue:

- per controparti non finanziarie (che pubblicano rispettivamente un indicatore di Turnover e uno di CapEx), le esposizioni sono state ponderate rispetto agli indicatori CapEx ammissibili;
- per le controparti finanziarie, le esposizioni sono state calcolate a partire dall'indicatore complessivo di ammissibilità;
- gli investimenti in OICR immobiliari e strumenti simili, sono considerati *eligible* in termini binari, ovvero sono o 100% ammissibili o 0% ammissibili in virtù dei sottostanti immediatamente riconducibili alle attività previste dal Regolamento Delegato 2021/2178.

L'indicatore di ammissibilità Turnover-based è stato elaborato tenendo in considerazione:

- per controparti non finanziarie, le esposizioni sono state ponderate rispetto agli indicatori di fatturato ammissibili;
- per le controparti finanziarie, le esposizioni sono state calcolate a partire dall'indicatore complessivo di ammissibilità;

Infine, poiché la Tassonomia Europea è ancora in fase di sviluppo e le informazioni necessarie per governare i connessi driver gestionali sono ancora limitate, il Gruppo Banco Desio ha intrapreso la progettualità "Masterplan E(sg)" finalizzata ad utilizzare pienamente i principi della Tassonomia Europea nella propria strategia, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione dei prodotti, nei processi o nelle sue relazioni con i clienti e gli altri stakeholder.

¹⁹ Come previsto dalla Domanda 21 della Comunicazione della Commissione europea 2022/C 385/01.

La Sostenibilità nelle scelte di investimento

Nel corso del 2019, il Gruppo Banco Desio ha approvato il proprio “ESG framework per gli investimenti responsabili” con l’intento di integrare le modalità di decisione e gestione dei propri investimenti attribuendo una rilevanza a fattori che favoriscono uno sviluppo sostenibile, l’attenzione verso la società e l’ambiente, ponendosi l’obiettivo di adottare un approccio di selezione degli strumenti finanziari²⁰ che tenga conto di fattori ESG come parte integrante del processo di investimento, al fine di mitigare i rischi operativi e reputazionali, qualora tali strumenti finanziari non siano dichiaratamente emessi a fronte di specifici progetti o iniziative finalizzati a creare un impatto positivo per l’ambiente e/o in ambito sociale (es. *green bond*, *social bond*, *sustainability bond*).

L’approccio di investimento responsabile si struttura in fasi consequenziali, con un approccio modulare che considera in una prima fase, che si applica all’insieme di azioni e obbligazioni considerate come possibili investimenti, un’analisi c.d. “*negative screening*” finalizzata ad escludere settori/attività considerate a elevato rischio reputazionale e una seconda fase di analisi c.d. “*positive screening*”, ovvero un’analisi ESG dei possibili investimenti di ammontare pari o superiore a Euro 1 milione, per i quali sono disponibili *score/rating ESG*. L’approccio di “*positive screening*” si sostanzia in una strategia di investimento responsabile “*best in class*”, ovvero prendendo in considerazione le opportunità di investimento che risultano ottenere uno *score/rating ESG* sintetico²¹ al di sopra della soglia di accettabilità stabilita almeno pari all’*investment grade* (ovvero con *score/rating* non inferiore a “B -”).

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

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

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

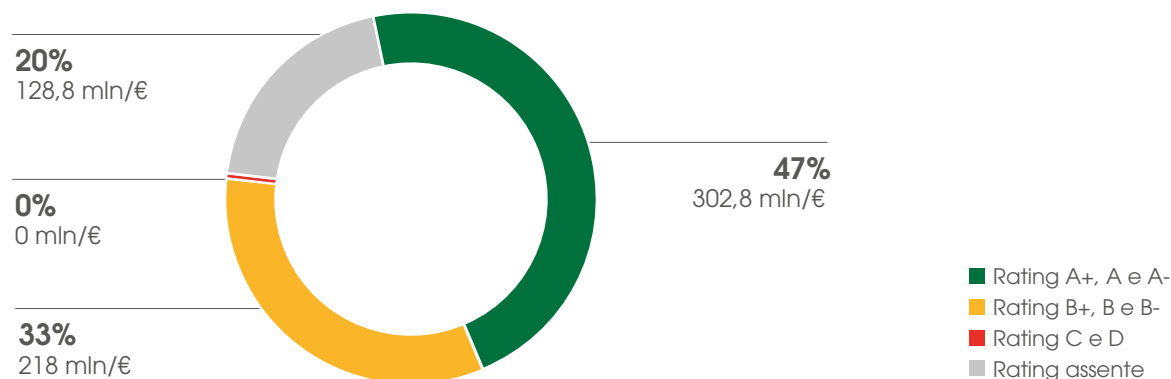
Nel portafoglio titoli di Capogruppo, al 31 dicembre 2022 su un totale di obbligazioni corporate pari a 649,7 milioni di euro, l’80% dei titoli risulta essere emesso da aziende con *score ESG* al di sopra della soglia di accettabilità. Inoltre non sono presenti titoli di emittenti al di sotto di tale soglia mentre per la restante parte (20%), il 13% è privo di *Score ESG* e il 7% è privo di *score ESG* ma presenta caratteristiche di Social o Green Bond.

Clusterizzazione in base allo score dell'emittente	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	SCORE ASSENTE
	A+, A, A-	B+, B, B-	C, D	
# emittenti	24	16	0	14
# emittenti %	44%	30%	0%	26%
investimento (euro/mln)	302,8	218	0	128,8
investimento %	47%	33%	0%	20%

²⁰ Il Gruppo ritiene che tale approccio sia applicabile a titoli azionari (diversi dalle partecipazioni) e obbligazionari quotati sui mercati regolamentati. Non sono soggetti a screening ESG investimenti in titoli di Stato, prodotti di risparmio gestito e/o strumenti finanziari strutturati sugli ETF o derivati (es. Titoli Cartolarizzati, Fondi di investimento, Unit Linked, ETF, Opzioni Call/Put, Pronti Contro Termine ecc.).

²¹ Indicatore che rispecchia le performance complessive ambientali, sociali e di governance di un emittente (cd. ESG score/rating).

Titoli corporate per classe di rating ESG



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

In particolare si evidenzia che la Banca ha sottoscritto due titoli (*Asset-Backed Security* o "ABS") per Euro 50 milioni ciascuno, emessi da Lumen SPV S.r.l. (società veicolo o "SPV") e aventi come attività sottostanti finanziamenti a medio lungo termine concessi da Credimi S.p.A. ("Originator") a PMI e assistiti da garanzia del Medio Credito Centrale (MCC) all'80%/90% come previsto dal DL Liquidità del 2020 e successive integrazioni. Tra gli obiettivi di tale iniziativa, oltre a quello di aumentare la clientela con un target in linea con le politiche commerciali e creditizie (geografia, dimensione aziende e perdita attesa del portafoglio), c'è la volontà di sviluppare un'operatività su canali *fintech* (portale *co-branded*) che consenta alla clientela una *user experience* completamente on-line, semplice e veloce.

La Banca ha inoltre effettuato, in un'ottica di diversificazione del proprio portafoglio titoli e alla ricerca di un rendimento interessante:

- un investimento di euro 5 milioni in note *senior* emesse dalla società veicolo Viveracqua S.r.l., con scadenza 2034 aventi come sottostante le emissioni obbligazionarie di alcune aziende operanti nella gestione del servizio idrico integrato a totale proprietà pubblica con sede in Veneto. La partecipazione all'investimento, che consente a Banco Desio la diversificazione del rischio rispetto ad un investimento su un singolo emittente, fornisce sostegno ad un settore di pubblica utilità, in cui la qualità del servizio offerto e l'ammodernamento delle strutture costituiscono fattori chiave sia nell'attenzione all'ambiente che nella tutela della salute delle persone;
- un investimento per euro 30 milioni in note *senior* con scadenza 2036 emesse dalla società veicolo Krypton SPV; la cartolarizzazione di tipo STS (semplice trasparente e standardizzata) ha come sottostante finanziamenti a piccole medie imprese garantiti da Medio Credito Centrale;
- un investimento di euro 15 milioni in note *senior* della cartolarizzazione "Prestiamoci", che rappresenta la prima operazione di cartolarizzazione di una piattaforma digitale italiana (P2P Lending) nel *social lending*, con particolare riferimento a prestiti personali nel comparto *consumer*;
- un investimento di euro 5 milioni in un fondo alternativo gestito da RiverRock che opera nel comparto dei crediti verso pubbliche amministrazioni in particolare nel settore sanitario, svolgendo in questo moto una funzione di acceleratore nel processo di reinvestimento degli operatori del settore.

Nel corso dell'esercizio si segnala inoltre il commitment di investimento pari a € 5.000.000 in un fondo di investimento alternativo (FIA) dedicato al *social & environmental impact* gestito da Investcorp-Tages.

ESG Framework per le politiche di Credito

Le politiche creditizie del Gruppo Banco Desio sono prioritariamente orientate al sostegno delle economie locali, delle famiglie, degli imprenditori, dei professionisti e delle Piccole-Medie Imprese. La particolare attenzione posta al mantenimento delle relazioni instaurate con la clientela e al loro sviluppo, rappresenta un punto di forza del Banco in quanto consente continuità di rapporto e supporto alla clientela stessa, in una prospettiva di lungo periodo.

Il valore degli impieghi verso clientela ordinaria al 31 dicembre 2022 si attesta a circa 11,5 miliardi di euro, in aumento rispetto al dato dell'esercizio precedente (+3,2%).

I crediti verso la clientela classificati in *bonis* registrano una crescita del 3,6% rispetto al precedente esercizio influenzati positivamente dall'impulso di *consumer lending* e dai finanziamenti a medio lungo termine impattati dalla continua azione di *derisking* posta in essere sul portafoglio grazie ad erogazioni di nuova liquidità (mutui e finanziamenti a medio lungo termine) ad imprese.

Il tasso di rientro tra i crediti in *bonis* si attesta nel 2022 a 2,7%, in aumento rispetto agli esercizi passati, influenzato dall'operatività svolta dalla Direzione Crediti, che con il supporto della Direzione Risk Management, ha proseguito nell'attuazione delle iniziative per offrire un sostegno concreto al sistema produttivo e alle famiglie.

Nel corso del 2022, in particolare nel secondo semestre, la Direzione Crediti ha proseguito l'attività di monitoraggio circa la capacità di rimborso dei clienti (sia privati sia imprese) sui finanziamenti a medio lungo termine (in particolare quelli oggetto di moratorie legislative), individuando con il cliente in difficoltà, la soluzione migliore per poter onorare i propri impegni. Banco Desio ha adottato inoltre specifiche misure di controllo al fine di analizzare l'andamento del portafoglio crediti in relazione agli impatti negativi derivanti dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19 e della guerra in Ucraina. Sul portafoglio complessivo è stata avviata un'analisi interna per la raccolta di informazioni utili a mappare gli elementi rilevanti del business della clientela e identificare il grado di dipendenza diretta o indiretta da Russia, Bielorussia e Ucraina. L'esposizione diretta da parte del Banco e della sua clientela risulta contenuta senza la necessità di rivedere gli affidamenti concessi; il monitoraggio delle posizioni più a rischio costituisce per la Direzione Crediti uno dei primi driver di attenzione al fine di garantire la migliore qualità del portafoglio crediti e, al medesimo tempo, di individuare la migliore soluzione per consentire alle imprese di proseguire il loro business nel rispetto dei propri impegni.

Le attività di analisi su nuove controparti appartenenti a settori che possono risultare potenzialmente suscettibili al conflitto Russia-Ucraina, nonché attività di aggiornamento sulle posizioni già analizzate, interesseranno anche il 2023.

Il Gruppo Banco Desio considera anche l'integrazione dei temi socio-ambientali nel processo di definizione delle linee strategiche e nel proprio modello di business, quale elemento fondamentale per perseguire la creazione di valore nel medio-lungo periodo e verso tutti gli *stakeholder*.

In tal senso, il Banco prosegue 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, sviluppando l'ESG Framework per le Politiche di Credito sulla base dei valori definiti nel Codice Etico, della mission e degli impegni in materia di sostenibilità definiti nel Piano di Sostenibilità, con l'obiettivo di adottare un approccio responsabile nel processo di erogazione del credito e contribuire alla progressiva sensibilizzazione del proprio target di clientela verso modelli economici sempre più sostenibili.

L'“ESG Framework per le Politiche di Credito” adottato nel 2019 è in corso di aggiornamento nell'ambito delle attività previste dal Masterplan E(SG) e, proprio nell'ambito di tale evoluzione, sono state effettuate nel 2022 delle analisi preliminari sul portafoglio imprese.

L'approccio di *screening* e profilatura del Cliente secondo parametri di sostenibilità adottati dal Gruppo identifica i settori “*eligibile*”, indicati dalla normativa vigente migliori in ottica ESG, come driver essenziale per guidare l'erogazione dei finanziamenti nei confronti di controparti che presentano pari merito creditizio.

In aggiunta, un secondo elemento preso in considerazione in tale processo è il *Climate change risk score* acquisito da un info-provider esterno.

A tal proposito, si evidenzia che il Gruppo ha svolto un primo esercizio di analisi del portafoglio sulla base dei nuovi score climatico-ambientali – rischio di transizione e rischio fisico – di cui si riportano di seguito le principali risultanze:

A) Rischio di transizione

DATI CONTABILITÀ - DIC'22 Rischio Transizione	# Controparti	€ MLN	# Controparti (Inc.%)	€ MLN (Inc.%)
GREEN	143	61,0	0,4%	1,0%
TRASCURABILE	17.662	2.549,0	52,2%	39,8%
MEDIO	8.298	2.537,5	24,5%	39,7%
ALTO	3.001	840,6	8,9%	13,1%
MOLTO ALTO	208	77,2	0,6%	1,2%
NON DISPONIBILE	4.527	332,4	13,4%	5,2%
Totale	33.839	6.397,7	100,0%	100,0%

B) Rischio fisico

DATI CONTABILITÀ - DIC'22 Rischio Fisico	# Controparti	€ MLN	# Controparti (Inc.%)	€ MLN (Inc.%)
MOLTO BASSO	17.859	3.771,7	52,8%	59,0%
BASSO	6.183	1.421,8	18,3%	22,2%
MEDIO	3.497	741,6	10,3%	11,6%
ALTO	1.976	346,6	5,8%	5,4%
MOLTO ALTO	518	76,3	1,5%	1,2%
NON DISPONIBILE	3.806	39,8	11,2%	0,6%
Totale	33.839	6.397,7	100,0%	100,0%

In base alle valutazioni emerse, per i settori considerati sensibili e le controparti considerate rischiose (esposizioni a rischio c.d. “alto” e “molto alto”) sono previste azioni di monitoraggio e di approfondimento che includono anche il coinvolgimento diretto dei gestori delle relazioni del Gruppo Banco Desio.

Da segnalare, la prosecuzione attraverso le Filiali, di iniziative di sensibilizzazione della clientela sui temi ESG, anche fornendo alle imprese supporto nella predisposizione della documentazione necessaria (questionario qualitativo) per accedere al credito presso il Banco.

Prodotti e servizi con finalità ambientali

Servizi bancari

In un complesso quadro economico, con un'esponenziale crescita dei costi energetici, il Gruppo ha siglato nel settembre 2022 un accordo di partnership con Sorgenia S.p.A., società leader nelle soluzioni per la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili e l'adozione di soluzioni *greentech*.

La collaborazione nasce dall'esigenza di supportare le aziende in un contesto di mercato in forte evoluzione e, come Banca, di sostenere finanziariamente le aziende nei processi di transizione ecologica.

A tal fine, Banco Desio ha definito uno specifico *plafond* dedicato alle aziende che necessitano di investire in impianti fotovoltaici, con la possibilità di accedere a finanziamenti chirografari con tassi agevolati.

Con questo accordo Banco Desio vuole confermarsi come partner affidabile per le PMI del territorio che vogliono scegliere soluzioni più sostenibili e cogliere le opportunità di questo momento così importante e di trasformazione su questi temi, per diventare sempre più responsabili ma anche più competitive.

Il rispetto per l'ambiente e l'eco-sostenibilità sono temi sempre più sentiti dalla collettività, soprattutto quando si tratta di scegliere una soluzione abitativa e supportare le PMI del territorio.

Diventa pertanto un'opportunità ampliare l'offerta di mutui e finanziamenti del Gruppo destinata ai consumatori e alle aziende, contemplando:

- per i privati: soluzioni mirate all'acquisto di abitazioni ad alta efficienza energetica o alla ristrutturazione di immobili preesistenti per migliorarne le prestazioni energetiche; e
- per le aziende: uno specifico supporto finanziario per progetti di investimento green per la propria impresa, al fine di ridurre il relativo impatto ambientale.

Il Gruppo Banco Desio ha infatti avviato un progetto dedicato all'integrazione della gamma dei mutui e finanziamenti attualmente a catalogo con i prodotti "Mutuo Green" e "Finanziamento Green Imprese", caratterizzati da una scelta green premiata con tassi favorevoli che ne vedrà il rilascio nel 2023.

Particolare attenzione è posta inoltre dal Gruppo nei confronti delle scelte ecosostenibili dei clienti sostenendoli con soluzioni di prestiti personali a condizioni vantaggiose per acquisti di mobilità sostenibile ed interventi ecosostenibili.

Ulteriore impegno è stato posto dal Gruppo fin dal 2021 con la rimodulazione dei conti correnti rivolti alle nuove generazioni definendo un'unica offerta di prodotto, attualmente in collocamento, in grado di rispondere alle esigenze di due differenti fasce generazionali, i cosiddetti: *Millennial* (26-40 anni) e la *Generazione "Z"* (18-25 anni).

Nei confronti dei *Millennial*, che si caratterizzano per dimostrare particolare sensibilità al tema ambientale e sociale, è stata inoltre realizzata una Carta dei Servizi che prevede l'accesso a:

- Prestiti Personali con "tabella finanziaria dedicata" per finanziare acquisti ed interventi sostenibili (auto elettrica, scooter, bicicletta elettrica, elettrodomestici di ultima generazione, riqualificazione energetica casa);
- Condizioni agevolate su:
 - Una linea GPF Etica Millennial;
 - Selezionati Fondi Comuni d'investimento a tema sostenibilità;
 - Selezionati Servizi Telematici e di Pagamento.

Ulteriore integrazione del package è avvenuta nel corso del 2022 consentendo, su richiesta della clientela, il rilascio della carta di debito Nexi realizzata in materiale pvc riciclato a bassissimo impatto ambientale, segno che anche su questo aspetto il Banco desidera contribuire a favore della sostenibilità globale.

Servizi di investimento

Poiché la sostenibilità occupa un ruolo centrale nella strategia aziendale, anche attraverso i propri servizi di investimento offerti, il Gruppo Banco Desio intende contribuire attivamente alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale.

Consapevoli infatti che i fattori ESG siano essenziali per valutare la sostenibilità ed i relativi rischi di una posizione di investimento, anche in questo caso, è costante l'impegno in un processo di miglioramento e aggiornamento della politica di sostenibilità coerentemente con gli sviluppi normativi in continua evoluzione.

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

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

Il Gruppo Banco Desio considera l'integrazione dei rischi di sostenibilità 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 a beneficio di tutti gli *stakeholder*.

In coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (cosiddetto "Regolamento SFDR"), Banco Desio ha integrato i rischi di sostenibilità nei propri processi decisionali relativi alle Gestioni Patrimoniali e considera i principali effetti negativi che le proprie decisioni di investimento potrebbero avere sui fattori di sostenibilità.

Nell'ambito dell'attività relativa alla prestazione dei servizi di investimento svolta dalla Banca al 31 dicembre 2022 risultano sottoscritti dalla clientela 1.546 milioni di euro in fondi comuni/Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali (art. 8 e art. 9 SFDR).

L'incremento è generato dalla progressiva integrazione, da parte di numerose SGR e SICAV, dei fattori di sostenibilità all'interno delle proprie strategie di investimento.

Nello stock di raccolta indiretta sono presenti due certificati collocati dalla Banca con sottostante indici ESG per un controvalore al 31 dicembre 2022 pari a € 2,8 milioni.

Nello stock di compendio delle gestioni patrimoniali, il controvalore della Linea denominata Etica con policy di investimento ispirata ai criteri ESG è pari a € 128 milioni di euro.

L'avvio nel 2022 di una nuova partnership assicurativa, ha rinnovato il catalogo prodotti offerti dal Banco con il lancio del prodotto di investimento assicurativo, sottoscritto per un ammontare pari a € 1,3 milioni di euro, che si aggiunge al prodotto assicurativo già presente a catalogo e sottoscritto, nella sua versione ESG, per € 4,5 milioni di euro.

Servizi di investimento sottoscritti dalla clientela ^{(1) (2)} <i>(Importi in migliaia di euro)</i>	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali	1.546.282	972.209	288.120
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	59%	237%	82%
Gestioni Patrimoniali in fondi socialmente responsabili	127.965	144.908	64.856
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	n.a.	123%	179%
Obbligazioni sovranazionali rispondenti a principi di responsabilità sociale	-	-	-
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	-	-	-
Certificati con sottostanti Indici/Strumenti ESG	2.773	3.481	7.936
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	n.a.	n.a.	-
Prodotti di investimento assicurativo	5.826	4.091	-
Totale	1.682.846	1.124.689	360.912
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	42%	212%	88%

(1) L'allocazione fra strumenti sostenibili dell'anno di riferimento è stata effettuata sulla base di quanto definito dal Regolamento 2019/2088 (SFDR) all'art.8 e all'art. 9, ed in particolare per i Fondi Comuni e Sicav sulla base delle indicazioni ricevute direttamente dalle società di gestione e per i Prodotti di investimento assicurativo utilizzando un criterio di prevalenza della componente della polizza dichiarata sostenibile (Regolamento 2019/2088) direttamente dalla Compagnia.

(2) Si segnala che tale prospetto riepilogativo comprende investimenti che tengono conto sia di caratteristiche ambientali sia di caratteristiche sociali, etiche.

Banco Desio ha sviluppato l'*ESG framework* per le decisioni di investimento delle proprie Gestioni Patrimoniali sulla base dei valori definiti nel Codice Etico, della *mission* e degli impegni in materia di sostenibilità definiti nel Piano di Sviluppo *Corporate Social Responsibility (CSR)*, ponendosi l'obiettivo di adottare una metodologia di selezione degli strumenti finanziari che tiene conto di fattori *ESG* come parte integrante del processo di investimento, al fine di mitigare i rischi operativi e reputazionali e di sostenibilità.

Il processo di analisi è strutturato in fasi sequenziali, con un approccio modulare secondo le caratteristiche dell'investimento, che si articolano nel c.d. "screening negativo", tramite l'applicazione di criteri di esclusione dall'universo investibile e, successivamente, nel c.d. "screening positivo" tramite l'adozione di un rating ESG associato/da associare agli strumenti finanziari e nel monitoraggio dei portafogli gestiti.

A tale proposito si ricorda che, in un contesto di riferimento particolarmente competitivo, Banco Desio si conferma tra i migliori gestori patrimoniali in Italia anche per il 2023 avendo partecipato alla 5^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2023", condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza in collaborazione con Affari & Finanza del quotidiano La Repubblica, e risultando uno dei "Migliori Gestori Patrimoniali 2023" e "Migliori Gestori Patrimoniali Green 2023".

Nel corso dell'anno il Gruppo Banco Desio ha proseguito il percorso di integrazione dei fattori ESG all'interno del framework dei servizi di investimento tracciando la strada per le evoluzioni previste per l'anno 2023. A tal riguardo l'aggiornamento del questionario di profilatura MiFID, integrato con una nuova area di indagine finalizzata a raccogliere le preferenze di sostenibilità della clientela, e la selezione di un info-provider specializzato per la fornitura del *rating ESG* degli strumenti finanziari, hanno posto le basi per poter integrare nelle valutazioni di adeguatezza delle proposte di investimento la valutazione della coerenza tra il profilo di sostenibilità del cliente rispetto al suo portafoglio di investimenti.

In parallelo agli adeguamenti relativi all'ambito MiFID sulla valutazione di adeguatezza, sono proseguite le attività connesse alle definizioni delle disclosure informative relative al processo di integrazione dei fattori ESG nei servizi di consulenza, di gestione patrimoniale e nelle relative soluzioni di investimento ESG, sia sul sito web sia sulla documentazione pre-contrattuale, previste dalla graduale applicazione del Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. Regolamento SFDR) e del Regolamento (UE) 2020/852 (c.d. Regolamento Tassonomia).

Per l'anno 2023 il percorso di integrazione dei fattori ESG proseguirà nel solco già tracciato nel corso dell'anno corrente con particolare riferimento ai nuovi e ulteriori requisiti normativi di disclosure introdotti dal Regolamento Delegato (UE) 2022/1288, ad integrazione del Regolamento SFDR e del Regolamento Tassonomia, prevedendo, inter alia, l'aggiornamento dell'informativa periodica delle Gestioni Patrimoniali sostenibili mediante l'adozione dei template standard e la definizione del modello di misurazione dei principali effetti negativi.

Prodotti e servizi assicurativi

Con riferimento alla linea saving, l'avvio nel 2022 di una nuova partnership assicurativa ha consentito alla Banca di integrare l'offerta dei prodotti di investimento assicurativo (IBIPs).

Il nuovo prodotto promuove caratteristiche ambientali o sociali "ESG" (*Environmental, Social and Governance*), ai sensi del Regolamento (UE) 2019/2088, con premio unico investito - *per la parte del 25%* - nel Fondo interno della compagnia assicurativa "Soluzione ESG". Gli investimenti prevalenti sono in fondi che integrano fattori di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nei propri processi di investimento e in fondi "tematici" che investono in società operanti in ambiti specifici dell'economia sostenibile come l'ambiente, il cambiamento climatico, l'efficienza energetica, le risorse idriche, utilizzando strategie di selezione tese a definire un universo investibile sostenibile (es. esclusione delle società con minori *rating ESG* o protagoniste di controversie ESG, ricerca del miglior *rating* di sostenibilità per categoria, ecc.).



S: La nostra responsabilità sociale



La valorizzazione delle nostre persone

Il Gruppo Banco Desio dedica molta attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare, un elemento qualificante che costituisce un potenziale fattore di vantaggio competitivo.

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 e Manuale Operativo "Acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane" e al Regolamento di Processo e Manuale Operativo "Sistema di remunerazione e incentivazione", che disciplinano i processi, i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte e i controlli di linea inerenti all'operatività ivi descritta.

A queste si aggiunge la "Policy People, Diversity e Inclusion", approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nel mese di gennaio 2020, che enuncia i principi chiave legati alla tutela e valorizzazione della diversità e delle pari opportunità e costituisce uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento nonché "Le linee guida in materia di avanzamenti di grado ed incrementi retributivi" definite nell'ultimo biennio e via via arricchite da appositi presidi a tutela del principio di parità retributiva uomo/donna.

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

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

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

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

Il potenziamento della struttura attraverso la ricerca e selezione di nuove assunzioni che favoriscano il ricambio generazionale e il focus sul rispetto della diversità tramite progressivo ribilanciamento di genere delle risorse costituiscono elementi caratterizzanti del Piano.

Contestualmente hanno trovato attuazione le uscite di circa 100 lavoratori con requisiti pensionistici, che al 31 dicembre 2020 hanno aderito al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito" siglato, in data 27 novembre 2020 tra il Gruppo Banco Desio e la Delegazione Sindacale, la cui ultima finestra si è concretizzata il 30 giugno 2022.

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

- creazione di una newsletter mensile sulle novità che riguardano la Banca (D@letter);

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

GRI 2-7

GRI 2-8

Forza Lavoro	31.12.2022					31.12.2021					31.12.2020				
	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	1.238	877	2.115	59%	41%	1.271	870	2.141	59%	41%	1.315	864	2.179	60%	40%
di cui															
A tempo indeterminato	1.218	854	2.072	59%	41%	1.255	851	2.106	60%	40%	1.298	859	2.157	60%	40%
A tempo determinato	20	23	43	47%	53%	16	19	35	46%	54%	17	5	22	77%	23%
Collaboratori Esterni	15	11	26	58%	42%	6	7	13	46%	54%	7	1	8	88%	13%
di cui															
Contratti di collaborazione	1	-	1	100%	0%	1	-	1	100%	0%	2	-	2	100%	0%
Contratti di somministrazione	7	5	12	58%	42%	4	2	6	67%	33%	3	1	4	75%	25%
Stage	7	6	13	54%	46%	1	5	6	17%	83%	2	-	2	100%	0%
Totale Forza Lavoro	1.253	888	2.141	59%	41%	1.277	877	2.154	59%	41%	1.322	865	2.187	60%	40%

I dati esposti sono calcolati considerando la popolazione aziendale a fine dell'esercizio di rendicontazione e sulla base dei dipendenti espressi in *Full Time Equivalent (FTE)* (ad esclusione dei contratti *part-time*).

Nel calcolo non sono considerati dipendenti assunti e cessati nello stesso anno, o passaggi infragruppo.

La variazione rispetto al periodo precedente risiede principalmente nella seconda finestra di esodo a decorrenza a partire da luglio 2022.

Si segnala che nella categoria "collaboratori esterni", ricadono i consulenti e i promotori finanziari, nonché collaboratori (nelle varie forme contrattuali).

Di seguito viene inoltre fornita una rappresentazione dei dipendenti per regione geografica.

Personale dipendente ripartizione per regione	31.12.2022			Totale complessivo
	Lavoro a tempo determinato	Lavoro a tempo indeterminato		
	Full time	Full time	Part time	
Abruzzo	-	7	-	7
Emilia Romagna	3	61	3	67
Lazio	5	240	11	256
Liguria	-	27	1	28
Lombardia	17	948	73	1.038
Marche	3	52	1	56
Piemonte	5	70	3	78
Toscana	3	70	4	77
Umbria	3	418	14	435
Veneto	4	62	7	73
Totale complessivo	43	1.955	117	2.115

GRI 2-30

Personale dipendente per tipologia contrattuale	31.12.2022					31.12.2021					31.12.2020				
	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	1.227	771	1.998	61%	39%	1.261	759	2.020	62%	38%	1.307	754	2.061	63%	37%
Personale dipendente con contratto part-time	11	106	117	9%	91%	10	111	121	8%	92%	8	110	118	7%	93%
di cui															
Contratto part-time di durata rinnovabile di anno in anno	11	103	114	10%	90%	10	104	114	9%	91%	8	105	113	7%	93%
Contratto part-time senza scadenza	-	3	3	0%	100%	-	7	7	0%	100%	-	5	5	0%	100%
Personale dipendente del Gruppo	1.238	877	2.115	59%	41%	1.271	870	2.141	59%	41%	1.315	864	2.179	60%	40%

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

GRI 3-3

Attrazione, selezione e retention dei talenti

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

Nel corso dell'anno 2022 la Direzione Risorse, anche nella prospettiva di valorizzazione dell'indispensabile ponte generazionale previsto dal vigente Piano Industriale 2021-2023, ha proseguito nelle sue attività tese a individuare giovani talenti da inserire nell'organico dell'Istituto.

In tale ottica, è stato peraltro ulteriormente potenziato l'utilizzo di canali di selezione telematici (es.: LinkedIn) che ha consentito di veicolare la ricerca di differenti profili professionali da inserire in percorsi di stage extra-curricolari.

Le risorse introdotte nelle differenti funzioni aziendali hanno agevolato, inoltre, l'introduzione nella struttura organizzativa di nuove expertise, rispondendo, così, alle differenti esigenze aziendali dichiarate. Il supporto alle strutture organizzative di Sede è stato garantito anche attraverso l'inserimento di risorse in percorsi di stage curriculari attivati attraverso la partnership con le diverse Università del territorio ed il programma "Alternanza Scuola Lavoro", finalizzato ad accogliere studenti provenienti da diversi istituti delle scuole superiori.

Tutti i programmi di inserimento delle risorse nelle varie tipologie di stage si sono articolati attraverso "training on the job" presso le specifiche Unità Organizzative e, con l'obiettivo di stimolare l'integrazione organizzativa, per le risorse di Sede si evidenzia la partecipazione a *project work* e/o a gruppi di lavoro interfunzionali.

Nell'ambito del processo di *retention* dei "talenti" è proseguita la progettualità finalizzata alla valorizzazione delle potenzialità delle risorse di Rete. In seguito alla fase valutativa gestita attraverso l'utilizzo dello strumento dell'*assessment*, è stata, infatti, avviata la fase di restituzione del *feedback*, che - oltre a consegnare a ciascuna risorsa una precisa rappresentazione del proprio posizionamento professionale - ha consentito di costruire un piano di sviluppo personalizzato, finalizzato al potenziamento delle competenze possedute.

Tale piano di sviluppo è stato articolato in differenti training e percorsi mirati di rafforzamento del proprio patrimonio professionale, con l'intenzione di supportare le risorse nell'esercizio di specifiche expertise.

Inoltre, sempre nell'ambito di tale progettualità, si è avviata la prima *community* aziendale: la "Talent Community". Tale iniziativa ha registrato una costruttiva collaborazione da parte delle risorse che l'hanno utilizzata come strumento di interazione per condividere esperienze ed esigenze professionali.

Tra le altre iniziative, ha assunto una significativa rilevanza la definizione del modello di valori aziendali strutturato anche in funzione delle riflessioni emerse attraverso momenti di confronto dedicati sia ai profili *senior* che a quelli *junior* appartenenti alle strutture di Rete e di Sede: tale confronto ha favorito anche l'integrazione intergenerazionale. È proprio dalla relazione dei valori aziendali che rappresentano le caratteristiche distintive della cultura aziendale con gli elementi che richiamano l'evoluzione richiesta dall'attuale contesto, che si identificano i comportamenti organizzativi sui quali si investirà anche nel prossimo anno.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di *talent attraction e retention*. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2022, si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

GRI 401-1

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2022 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 5% (rispettivamente 3% e 1% dei due esercizi precedenti), di cui quello relativo alle risorse di genere femminile (pari al totale delle nuove assunzioni donne sul totale dei dipendenti di genere femminile alla fine del periodo di rendicontazione) pari al 6% (rispettivamente 4% e 1% dei due periodi precedenti). Il tasso di turnover del 2022 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione)

è stato a livello di Gruppo pari al 6% (rispettivamente 5% e 2% dei due periodi precedenti), di cui quello relativo alle risorse di genere femminile pari al 5% (rispettivamente 3% e 2% dei due periodi precedenti).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di assunzioni. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2022, si rimanda alla precedente sezione "Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Assunzioni	31.12.2022					31.12.2021					31.12.2020				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Totale Assunzioni del Gruppo	46	51	97	47%	53%	39	31	70	56%	44%	24	6	30	80%	20%
Forma contrattuale															
a tempo Indeterminato	30	32	62	48%	52%	30	13	43	70%	30%	14	1	15	93%	7%
a tempo Determinato	16	19	35	46%	54%	9	18	27	33%	67%	10	5	15	67%	33%
Età															
Meno di 30 anni	13	20	33	39%	61%	11	16	27	41%	59%	8	4	12	67%	33%
Da 30 anni a 50 anni	28	27	55	51%	49%	27	15	42	64%	36%	12	2	14	86%	14%
Oltre 50 anni	5	4	9	56%	44%	1	-	1	100%	0%	4	-	4	100%	0%

Con riferimento alle 97 assunzioni che hanno interessato l'esercizio 2022, il 65% si concentra nell'area Nord-ovest e il 25% nell'area Centro Italia.

GRI 202-2

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 2022 risulta assunto nr. 1 dirigente di genere femminile residente in Lombardia, nel 2021 risultano assunti nr. 3 dirigenti tutti residenti in Lombardia e nel 2020 erano stati assunti nr. 6 dirigenti di cui nr. 5 residenti in Lombardia (83,3%) e nr. 1 residente in Sicilia.

Cessazioni	31.12.2022					31.12.2021					31.12.2020				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Totale Cessazioni del Gruppo	75	44	119	63%	37%	83	25	108	77%	23%	36	13	49	73%	27%
Tipologia Cessazione															
Dimissioni volontarie	20	11	31	65%	35%	22	8	30	73%	27%	12	3	15	80%	20%
Termine contratto	6	3	9	67%	33%	-	1	1	0%	100%	5	4	9	56%	44%
Quiescenza	13	4	17	76%	24%	29	3	32	91%	9%	14	6	20	70%	30%
Licenziamento	-	-	-	0%	0%	-	1	1	0%	100%	4	-	4	100%	0%
Altro ⁽¹⁾	36	26	62	58%	42%	32	12	44	73%	27%	1	-	1	100%	0%
Età															
Meno di 30 anni	6	3	9	67%	33%	-	2	2	0%	100%	1	2	3	33%	67%
Da 30 anni a 50 anni	16	10	26	62%	38%	17	6	23	74%	26%	12	4	16	75%	25%
Oltre 50 anni	53	31	84	63%	37%	70	17	87	80%	20%	23	7	30	77%	23%

(1) Nella causale "Altro" sono ricomprese principalmente le risoluzioni consensuali, i decessi e le risoluzioni per giustificati motivi oggettivi, nonché le uscite connesse all'accesso volontario alle "finestre" del Fondo di Solidarietà, pari a 49 cessazioni complessive nel 2022.

Trasformazioni contrattuali	31.12.2022					31.12.2021					31.12.2020				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Uomini	Incidenza % Donne
Da tempo determinato a tempo indeterminato	2	6	8	25%	75%	8	3	11	73%	27%	7	7	14	50%	50%
di cui															
Meno di 30 anni	1	5	6	17%	83%	7	3	10	70%	30%	4	4	8	50%	50%
Da 30 anni a 50 anni	1	1	2	50%	50%	1	-	1	100%	0%	2	3	5	40%	60%
Oltre 50 anni	-	-	-	0%	0%	-	-	-	0%	0%	1	-	1	100%	0%

Formazione e sviluppo

L'anno 2022 si è concluso confermando un significativo investimento in termini formativi, in coerenza con gli obiettivi del relativo piano tracciati ad inizio anno, che si sono concretizzati in attività finalizzate a sostenere il rafforzamento delle conoscenze tecniche ed incrementare il potenziamento delle capacità comportamentali, necessarie nell'esercizio dei diversi ruoli organizzativi.

In continuità con i programmi effettuati sull'anno 2021, anche le attività formative erogate sull'anno 2022 hanno assunto una significativa rilevanza nell'ambito dei processi di sviluppo professionale, accompagnando l'evoluzione di nuove expertise e valorizzando ulteriormente le competenze possedute dalle risorse, in coerenza con le esigenze di specializzazione introdotte dal Modello di Servizio e definite dal percorso di Crescita del Piano Industriale.

Tale investimento è confermato anche dalle ore di formazione registrate, consuntivando il raggiungimento di 135.076 ore/uomo complessive erogate (ex 132.275), che corrispondono a 8,5 giornate medie per dipendente (ex 8,2). Anche se l'incremento rispetto all'anno precedente risulta essere contenuto in termini percentuali (2%), si traduce, comunque, nelle 2.801 ore effettuate in più rispetto al 2021. Inoltre, è necessario considerare che l'anno 2021 si era concluso registrando un incremento del 38% rispetto all'esercizio precedente.

Le tre componenti che rappresentano i tratti distintivi della proposta 2022 sono:

- **L'utilizzo di modalità di erogazione sviluppate attraverso metodologie flessibili**, che ha consentito l'integrazione di differenti strumenti in soluzioni *blended* (aula, *e-learning*, *webinar*), al fine di assicurare un'esperienza di apprendimento diversificata attraverso percorsi modulari e multidisciplinari. Per l'erogazione di alcuni specifici contenuti è stata ripresa l'attività d'aula, che si è affermata come occasione di confronto e di condivisione, innescando riflessioni e facilitando la ricerca di soluzioni da applicare nei rispettivi contesti di appartenenza. In riferimento, invece, alla modalità di fruizione in *e-learning* è stato utilizzato il modello didattico del *micro-learning* impostato attraverso video e pillole che hanno assicurato una pianificazione autogestita da parte del partecipante sull'intero arco temporale disponibile, agevolando così la pianificazione della fruizione dei contenuti.

Sempre nell'ottica di rendere ancora più flessibile la pianificazione dell'attività formativa si segnala anche l'utilizzo dello *Smart Learning*. Inoltre, per favorire il coinvolgimento, sono stati utilizzati strumenti interattivi e dinamiche di *gamification*, che verranno estese anche per lo sviluppo di tematiche inerenti a diversi contesti normativi. Tra gli strumenti metodologici utilizzati, si richiama anche la modalità di rilevazione di fabbisogni formativi su ambiti specifici - propedeutica alla progettazione dei contenuti - nonché l'adozione di assessment su particolari conoscenze tecnico-professionali, ritenute fondamentali per indirizzare in modo più mirato la proposta formativa.

- **La costruzione di programmi multidisciplinari realizzati attraverso sequenze di *micro-learning*** ha assicurato una proposta formativa articolata su differenti aree tematiche e ha consentito anche di ri-utilizzare i micro-contenuti nell'ambito di differenti programmi indirizzati a differenti figure professionali.
- **L'inserimento di casistiche situazionali nell'ambito di differenti programmi formativi** ha reso concretamente applicabili le competenze acquisite: tale impostazione ha consentito di incrementare la conoscenza sugli strumenti di lavoro da poter utilizzare per gestire le attività professionali con maggiore efficacia. Inoltre, con l'obiettivo di assicurare una formazione contestualizzata e focalizzata sui processi e sulle procedure aziendali ci si è avvalsi di risorse interne sia per la fase di costruzione dei contenuti sia per la fase erogativa.

A questi tre elementi che hanno caratterizzato i programmi formativi erogati nel corso dell'anno si aggiunge anche la dimensione contenutistica, che ha proposto una molteplicità significativa di tematiche trattate. In particolare, hanno assunto rilevanza:

- i percorsi di certificazione delle competenze costituiti da fasi di studio individuale alternate a fasi di approfondimento delle conoscenze *core* per l'esercizio dei ruoli, alle quali si sono accompagnati momenti di verifica delle conoscenze acquisite;

- i moduli focalizzati sulle *Soft Skill* che sono stati abbinati a contenuti specialistici con l'obiettivo di fornire strumenti comportamentali fondamentali anche per l'applicazione delle conoscenze specialistiche;
- le iniziative formative di *up-skilling* delle competenze possedute dalle risorse - che ricoprono un ruolo centrale nel processo di cambiamento della Banca - e quelle di *re-skilling* delle conoscenze tecnico-professionali, al fine di garantire che le professionalità esercitate siano rispondenti agli obiettivi aziendali.

Infine, si evidenzia che i differenti programmi avviati nell'ambito del Progetto "DevelUP" sono proseguiti in coerenza con le principali linee di sviluppo definite nell'ambito delle tre direttrici: "Formazione sul Modello di Servizio", "Formazione di Prodotto" e il "Progetto di Valorizzazione dei Talenti".

Le diverse iniziative erogate sono rappresentate nell'ambito delle tre tipologie che hanno caratterizzato l'offerta formativa di cui di seguito se ne riporta una descrizione sintetica:

- **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).

Tale categoria comprende anche "Programmi specialistici IT" ed il "Programma Credit Risk management", erogati a specifiche Funzioni Aziendali di Sede, e un percorso di *training on the job* per accompagnare lo sviluppo delle conoscenze specialistiche richieste per la gestione di specifiche progettualità interaziendali, previsto per alcuni profili di *Business Data Specialist*.

Inoltre, è stato progettato ed erogato il programma formativo in tema di "Project Management" che ha coinvolto - in una prima fase - i Responsabili di Direzione, al fine di condividere il sistema di governo dei progetti aziendali e - in una seconda fase - diverse risorse appartenenti alle differenti Funzioni Aziendali, con l'obiettivo di estendere un univoco approccio organizzativo nella gestione dei progetti interaziendali.

- **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:
 - **Area Assicurativa e Area Finanza**
Per quest'area, in particolare, si richiama il programma di mantenimento integrato ESMA e IVASS che è stato strutturato su contenuti validi per entrambe le abilitazioni. Le tematiche che hanno composto questo programma sono risultate di estrema attualità: si richiama - a titolo esemplificativo - il modulo inerente a "Gli investimenti finanziari delle famiglie post pandemia" e "La valutazione della performance di imprese con rating ESG" oltre a sessioni formative erogate in aula in ambito "Protection" realizzate in partnership con Helvetia. A questi contenuti di natura tecnico-professionale sono stati abbinati alcuni moduli di *Soft Skill* come la "Comunicazione Strategica".
 - **Area Crediti**
Nell'ambito di quest'area si evidenziano le sessioni in webinar erogate da risorse di docenza interna sulle tematiche inerenti a: "Nuovo trigger Inadempienza Probabile Ridotta Obbligazione Finanziaria", "Sistema AIRB" e "Factoring", con l'obiettivo di allineare i comportamenti operativi delle risorse e di rispondere, nel contempo, alle esigenze formative emerse dalle differenti figure professionali della Rete.
 - **Area Commerciale**
Tra le principali iniziative si evidenzia l'erogazione delle pillole "Soluzioni digitali" e "Digital mindset": oggetti formativi proposti nell'ambito del *game* sulla *Digital Adoption* introdotto con l'obiettivo di potenziare le capacità di proposizione delle soluzioni digitali. Sono state erogate anche differenti sessioni di webinar gestite da risorse di docenza interna come "Il dialogo digitale con i nostri clienti" piuttosto che "L'aggregatore open banking di Banco Desio: One-D" e da diversi partners come Arca, AcomeA e Anima su temi quali la "Finanza Comportamentale" e le "Tecniche di comunicazione a distanza".

- **la Formazione “Comportamentale”** finalizzata allo sviluppo delle capacità relazionali, gestionali ed organizzative, che consentono di applicare al meglio le conoscenze tecnico-professionali possedute. Si tratta di proposte formative finalizzate alla valorizzazione dei “Talenti”: per i colleghi di Sede - con l’obiettivo di stimolare la riflessione rispetto a specifiche capacità e fornire alcuni strumenti comportamentali utili nell’esercizio della propria professionalità - è proseguito il percorso di apprendimento sulle *Soft Skill* sviluppato attraverso tre pillole formative focalizzate sulle seguenti competenze: l’“Orientamento al Risultato”, la “Learning Agility” ed il “Design Thinking”. Con riferimento a Fides invece, è stato erogato a specifiche risorse uno specifico training manageriale.

Nell’ambito delle iniziative inerenti al “Piano di Sostenibilità 2020-22 del Gruppo” ed in correlazione a specifici target previsti, è stata proposta in continuità rispetto all’anno precedente la fruizione del modulo *e-learning* “Riconoscere i Bias”, indirizzato a specifiche figure professionali, con l’obiettivo di sollecitare l’attenzione sulla rilevanza che assumono i meccanismi comportamentali nell’accompagnare i processi di “inclusion” sui quali la Banca sta investendo.

Tra le altre iniziative finalizzate alla valorizzazione delle tematiche di “sostenibilità” (ambientale, economica, sociale, ecc.) si evidenzia anche il modulo formativo “Metodologie e valutazione della performance di imprese con rating ESG” proposto nell’ambito del percorso di mantenimento dell’abilitazione professionale ESMA ed IVASS ed il programma in webinar sul “Nuovo Questionario di Profilatura MiFID II e overview ESG” indirizzato a tutte le risorse appartenenti al perimetro ESMA.

Inoltre, è stato avviato un percorso formativo strutturato in differenti modularità erogate in modalità *e-learning*. Il primo modulo - di cui si compone il percorso - sviluppa il tema del *Diversity Management* ed è stato indirizzato a tutta la popolazione aziendale con l’obiettivo di fornire strumenti relazionali alle risorse per potenziare l’efficacia nella gestione delle differenze nel contesto aziendale, valorizzando tutte le diverse tipologie di “differenze” nelle multiformi modalità di interazione. Tale percorso proseguirà con altre iniziative nel corso dell’anno 2023.

GRI 404-1

Formazione per tipologia di offerta formativa	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %
Formazione Comportamentale	7.153	5%	4.284	3%	2.687	3%
Formazione Tecnico-Professionale	80.855	60%	96.107	73%	78.457	82%
di cui:						
Area Finanza	14.689		21.335		19.115	
Area Crediti	3.032		2.721		1.429	
Area Assicurativa	48.075		60.113		42.491	
Area Commerciale	14.924		11.509		15.049	
Altra Formazione	134		429		373	
Formazione Generale	47.068	35%	31.884	24%	14.763	15%
di cui:						
Area Normativa	45.968		28.741		8.807	
Altra Formazione	1.100		3.143		5.956	
Totale	135.076	100%	132.275	100%	95.907	100%

Formazione per inquadramento professionale	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	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	25	728	27	30	1.069	35	34	812	23
Uomini	21	577	25	26	857	32	29	644	21
Donne	4	151	38	4	212	53	5	168	34
Quadri direttivi	1.018	66.586	64	1.006	67.399	66	1.026	49.024	47
Uomini	719	46.665	64	724	48.154	65	749	35.936	48
Donne	299	19.921	66	282	19.245	67	277	13.088	47
Aree Professionali	1.027	67.761	64	1.049	63.807	59	1.090	46.071	41
Uomini	472	32.192	67	489	30.534	61	524	23.786	45
Donne	555	35.570	62	560	33.273	58	566	22.285	38
Totale (*)	2.070	135.076	64	2.085	132.275	62	2.150	95.907	44
Uomini	1.212	79.434	64	1.239	79.545	63	1.302	60.366	46
Donne	858	55.641	63	846	52.730	61	848	35.541	41

Per ulteriori informazioni sull'attività formativa e sulle iniziative specifiche realizzate, così come per gli aggiornamenti pianificati per il 2023, si rinvia all'informativa relativa all'attività formativa contenuta nella Relazione sulla gestione a corredo del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2022.

GRI 404-2

Nel 2022 è entrato a regime il processo di valutazione delle prestazioni, rivisto già a partire dal 2021, supporto fondamentale nella definizione dei processi di governo delle risorse umane: dalla fase di identificazione e di selezione dei profili da indirizzare a nuove posizioni organizzative, alla fase di pianificazione della mobilità orizzontale e verticale, fino alla rilevazione delle potenzialità.

Con riferimento ai programmi di gestione di fine carriera e alle relative azioni poste in essere, anche in ottica di riqualificazione professionale delle risorse nell'ambito delle azioni di Piano, si segnala che il primo di luglio 2022 si è aperta la seconda e ultima finestra utile per l'accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà di settore riservata ai dipendenti del Gruppo aventi i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici (c.d. "diritti AGO", ovvero Assicurazione Generale Obbligatoria) entro la data del 1 marzo 2023.

L'accesso a tale Fondo, previsto dall'Accordo sottoscritto nel mese di novembre 2020 tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali, ha favorito l'uscita anticipata dei dipendenti interessati e prossimi al raggiungimento del requisito pensionistico, anche al fine di consentire, attraverso il ricambio generazionale, una maggior apertura all'occupazione giovanile.

GRI 404-3

Il processo di valutazione delle risorse nel 2022, articolato esclusivamente in valutazione delle prestazioni, ha coinvolto i dipendenti delle società del Gruppo assunti sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, previa individuazione dei rispettivi valutatori, ovvero di coloro che hanno la responsabilità diretta nella gestione delle risorse.

Attraverso la valutazione delle prestazioni i valutatori hanno espresso un giudizio riguardo al livello di prestazione raggiunto nel corso dell'anno precedente, fornendo indicazioni e/o proposte di obiettivi/aree di miglioramento per l'anno 2022.

Nel corso del 2020 il processo di valutazione aveva incluso anche la valutazione delle competenze con una validità triennale, esito di un'autovalutazione

da parte della risorsa e di un giudizio del valutatore, mediante cui è stato valorizzato il patrimonio professionale posseduto dai collaboratori, in termini di conoscenze tecnico-professionali e capacità comportamentali.

Il numero complessivo di risorse che hanno partecipato al processo di valutazione delle prestazioni al 31 dicembre 2022 è di 1.936 dipendenti (pari al 94% del numero medio dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2022). Il numero delle risorse che al 31 dicembre 2020 avevano partecipato alla valutazione delle prestazioni era stato pari a 1.679 dipendenti, mentre quello di coloro che avevano partecipato alla valutazione delle competenze era stato pari a 1.769 dipendenti (pari rispettivamente al 77% e all'81% del numero medio dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2020).

	31.12.2022		31.12.2021	
	Valutazione prestazioni		Valutazione prestazioni	
	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza% rispetto alla media delle risorse per inquadramento professionale	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza% rispetto alla media delle risorse per inquadramento professionale
Dirigenti	14	49%	12	37%
Uomini	13	53%	12	42%
Donne	1	24%	-	0%
Quadri direttivi	1.003	98%	999	97%
Uomini	716	98%	724	96%
Donne	287	96%	275	98%
Aree professionali	948	89%	1.034	95%
Uomini	439	90%	494	96%
Donne	509	88%	540	94%
Totale	1.965	92%	2.045	95%

	31.12.2020			
	Valutazione prestazioni		Valutazione competenze	
	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza% rispetto alla media delle risorse per inquadramento professionale	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza% rispetto alla media delle risorse per inquadramento professionale
Dirigenti	4	11%	4	11%
Uomini	3	10%	3	10%
Donne	1	22%	1	22%
Quadri direttivi	775	75%	871	84%
Uomini	558	75%	628	84%
Donne	217	75%	243	84%
Aree professionali	900	81%	894	80%
Uomini	420	81%	426	82%
Donne	480	80%	468	78%
Totale	1.679	77%	1.769	81%

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale²² sono i seguenti:

- **Retribuzione annua fissa:** commisurata all'inquadramento professionale e 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. 51 del CCNL (19 dicembre 2019) e legato all'andamento economico della Società e a una Componente d'Incentivazione Monetaria, che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati e ai risultati raggiunti. L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può comunque individualmente superare una percentuale predeterminata 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 e 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 e in ogni caso in presenza di risultati negativi;
4. vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

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

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

La politica di remunerazione del Gruppo nel 2022 è stata altresì integrata con appositi presidi a tutela del principio di parità retributiva uomo/donna.

²² Con esclusione del personale più rilevante per cui si fa rimando alla citata "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio 2022 pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it

Tutela dei Diritti Umani e della Diversità

GRI 2-23

GRI 3-3

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.

La "Policy People, Diversity e Inclusion" definisce i principi chiave legati alla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità e rappresenta uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento nei seguenti ambiti: composizione del personale, selezione del personale, percorso di sviluppo professionale e delle competenze, politiche di remunerazione, welfare aziendale e work-life balance.

Attraverso la Policy, il Gruppo Banco Desio si impegna nella promozione di iniziative ed attività che rendano il rispetto dei principi di diversità e pari opportunità non solo una scelta etica, ma anche una priorità strategica. Intende così contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dall'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030 tramite la definizione, nel "Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio", di indicatori di performance, monitorati periodicamente, per i quali viene valutata l'adozione di soluzioni gestionali adeguate.

Fin dal 2019, il Banco Desio e della Brianza ha inoltre aderito alla Carta per valorizzare la diversità di genere promossa da ABI, denominata "**Donne in banca**", con cui il Gruppo vuole riaffermare il proprio impegno per la valorizzazione della diversità di genere, intesa come risorsa chiave per lo sviluppo e la creazione di valore, che si è tradotta in una serie di iniziative orientate alla parità di trattamento e di opportunità all'interno dell'organizzazione. Più in particolare, nell'ambito delle progettualità previste dal Piano di sostenibilità 2020-22, si ricordano in tal senso la già richiamata "Policy People, Diversity e Inclusion", il rafforzamento del presidio femminile sui ruoli manageriali, la strutturazione di corsi dedicati alla diffusione della cultura di pari opportunità, l'introduzione di un framework di monitoraggio del *Gender Pay Gap* e il rafforzamento di criteri e modalità di selezione che promuovano le pari opportunità.

Nel corso del 2021 il Banco ha aderito all'Associazione di imprese "**Valore D**", finalizzata a diffondere in Banca i valori di inclusività, promuovendo una cultura aziendale orientata alla valorizzazione del "talento" femminile in azienda. In particolare, tra le proposte che hanno coinvolto diversi colleghi delle differenti funzioni aziendali si ricordano:

- 1) *Moduli formativi*, al fine di richiamare contenuti di natura comportamentale, come ad esempio "*Gli Unconscious Bias*", che rappresentano fattori che impattano sull'inclusione e sulla performance delle risorse.
- 2) *Percorsi di mentoring cross-aziendali*, finalizzati ad incrementare il confronto interaziendale su tematiche di natura comportamentale e favorendo, allo stesso tempo, lo sviluppo delle competenze attraverso la creazione di network tra i partecipanti.
- 3) *Programmi specifici distinti per target professionale (senior manager, middle manager, young talent)*, finalizzati allo sviluppo manageriale delle risorse che, in questi spazi di apprendimento dedicato, hanno potuto sperimentare molteplici espressioni della *leadership* inclusiva.

Tali programmi hanno consentito ai partecipanti di condividere best practice, strategie e strumenti adottati da altre realtà, favorendo la riflessione dei partecipanti sulle differenti modalità comportamentali adottate, al fine di rafforzare nel proprio contesto organizzativo un approccio caratterizzato da una essenziale inclusività.

In tale ottica, nel corso del 2022, Banco Desio ha inoltre aderito a "**STEAMiamoci**", un'iniziativa nata nel novembre 2016 in Assolombarda grazie a 5 donne d'impresa che hanno gettato le basi di una realtà diventata oggi una rete sinergica di aziende, università, enti e associazioni, nazionali e internazionali, impegnate in progetti di valorizzazione dei talenti femminili nelle professioni scientifiche e tecnologiche. Tutti i progetti e gli eventi di STEAMiamoci promuovono concretamente la diversità di genere nel mondo imprenditoriale e in tutte le professioni scientifiche, tecnologiche e informatiche, anche attraverso attività di formazione e orientamento scolastico.

GRI 405-1

Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2022, si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i "Sustainable Development Goals (SDGs)".

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2022						31.12.2021						31.12.2020					
	N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Genere																		
Uomini	23	734	481	1%	35%	23%	27	740	504	1%	35%	24%	30	756	529	1%	35%	24%
Donne	4	301	572	0%	14%	27%	4	287	579	0%	13%	27%	5	277	582	0%	13%	27%
Totale	27	1.035	1.053	1%	49%	50%	31	1.027	1.083	1%	48%	51%	35	1.033	1.111	2%	47%	51%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2022						31.12.2021						31.12.2020					
	N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Categorie protette	-	9	89	0%	0%	4%	-	17	101	0%	1%	5%	-	17	101	0%	1%	5%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2022						31.12.2021						31.12.2020					
	N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Età																		
Meno di 30 anni	-	2	61	0%	0%	3%	-	-	55	0%	0%	3%	-	-	42	0%	0%	2%
Da 30 anni a 50 anni	7	408	762	0%	19%	36%	9	409	803	0%	19%	38%	8	425	841	0%	20%	39%
Oltre 50 anni	20	625	230	1%	30%	11%	22	618	225	1%	29%	11%	27	608	228	1%	28%	10%

GRI 405-2

Di seguito viene presentato il rapporto fra le retribuzioni medie delle donne su quelle medie degli uomini sia con riferimento alla componente di stipendio base, rappresentato dall'importo fisso definito contrattualmente con ciascun dipendente, sia con riferimento alla retribuzione complessiva, composta dallo stipendio base di cui sopra e dalle altre componenti variabili riconosciute unitamente agli altri benefit.

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Dirigenti	94%	87%	89%
<i>Escludendo la direzione generale</i>	101%	91%	93%
Quadri direttivi	98%	99%	99%
4° livello	96%	98%	97%
3° livello	98%	99%	98%
2° livello	99%	99%	99%
1° livello	101%	101%	101%
Aree professionali	100%	100%	100%
3^ Area Professionale - 4°	101%	101%	100%
3^ Area Professionale - 3°	102%	102%	102%
3^ Area Professionale - 2°	100%	100%	100%
3^ Area Professionale - 1°	99%	99%	99%
Area professionale - Liv Unico	99%	98%	97%
Totale dipendenti	100%	97%	97%

Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Dirigenti	95%	88%	87%
<i>Escludendo la direzione generale</i>	101%	93%	91%
Quadri direttivi	97%	100%	99%
4° livello	96%	100%	98%
3° livello	99%	99%	99%
2° livello	97%	99%	99%
1° livello	98%	100%	100%
Aree professionali	99%	100%	99%
3^ Area Professionale - 4°	101%	101%	100%
3^ Area Professionale - 3°	101%	102%	101%
3^ Area Professionale - 2°	100%	100%	100%
3^ Area Professionale - 1°	98%	99%	98%
Area professionale - Liv Unico	98%	97%	96%
Totale dipendenti	99%	97%	96%

In tali tabelle, alla voce Dirigenti viene esposto il rapporto fra i valori medi dello stipendio base/retribuzione complessiva per dipendente della medesima categoria (con e senza gli appartenenti alla Direzione Generale), mentre alle voci Quadri direttivi e Aree Professionali viene esposta la media aritmetica dei rapporti dettagliati in tabella (rapporto fra i valori medi dello stipendio base/retribuzione complessiva per dipendente per ciascuno livello di inquadramento che compone la categoria).

Il rapporto alla voce "Totale dei dipendenti" è calcolato, invece, tenendo in considerazione la media aritmetica dei rapporti espressi per ciascuna categoria di inquadramento professionale.

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

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di *gender pay-gap*. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2022, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Nelle tabelle seguenti viene esposta la situazione relativa al rapporto percentuale tra stipendio base/retribuzione media delle donne rispetto agli uomini con riferimento alle nuove assunzioni avvenute nel corso nell'anno di riferimento e dei precedenti.

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Dirigenti	n.d.	n.d.	71%
<i>Escludendo la direzione generale</i>	n.d.	n.d.	93%
Quadri direttivi	94%	94%	n.d.
4° livello	87%	n.d.	n.d.
3° livello	98%	101%	n.d.
2° livello	96%	87%	n.d.
1° livello	94%	n.d.	n.d.
Aree professionali	102%	101%	99%
3^ Area Professionale - 4°	105%	108%	n.d.
3^ Area Professionale - 3°	n.d.	95%	n.d.
3^ Area Professionale - 2°	n.d.	92%	n.d.
3^ Area Professionale - 1°	n.d.	110%	n.d.
Area professionale - Liv Unico	100%	100%	99%
Totale dipendenti	98%	98%	96%

Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Dirigenti	n.d.	n.d.	75%
<i>Escludendo la direzione generale</i>	n.d.	n.d.	96%
Quadri direttivi	93%	100%	n.d.
4° livello	87%	n.d.	n.d.
3° livello	100%	102%	n.d.
2° livello	98%	97%	n.d.
1° livello	89%	n.d.	n.d.
Aree professionali	104%	100%	99%
3^ Area Professionale - 4°	109%	108%	n.d.
3^ Area Professionale - 3°	n.d.	96%	n.d.
3^ Area Professionale - 2°	n.d.	85%	n.d.
3^ Area Professionale - 1°	n.d.	110%	n.d.
Area professionale - Liv Unico	100%	99%	99%
Totale dipendenti	99%	100%	98%

Si segnala che l'indicatore non è disponibile qualora non siano state assunte risorse di ambedue i generi nel medesimo periodo di riferimento.

GRI 202-1 La remunerazione standard per i neoassunti è coerente con lo stipendio base da Contratto Collettivo Nazionale e non presenta differenze legate al genere; ne deriva che il rapporto fra lo stipendio standard e il salario minimo locale è pari al 100% sia per il 2022 che per i precedenti due anni. Nella definizione di stipendio standard dei neoassunti, è stato considerato il livello retributivo di primo impiego più basso.

GRI 2-21 Di seguito viene proposta la rappresentazione del rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) oltre ad una variazione percentuale avvenuta nel corso dell'anno.

	31.12.2022	31.12.2021
Rapporto retribuzione totale		
Retribuzione totale della persona con più alta retribuzione	373.499	375.030
Retribuzione totale mediana dipendenti	51.456	47.457
Rapporto retribuzione totale	7,3%	7,9%
Variazione % retribuzione totale	-8%	-

GRI 406-1 Nel periodo di riferimento, così come nei due esercizi precedenti, non sono stati rilevati 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.

GRI 412-2 In linea con il proprio Codice Etico e il Piano di Sostenibilità, il Gruppo persegue la tutela dei diritti umani e riconosce nell'approccio al business e l'adozione di politiche formalizzate quali segno dell'impegno concreto assunto per l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e per il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva, oltre che per la non discriminazione.

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.

Nel corso del 2022, l'attività formativa in materia di MOG 231 è stata proposta in continuità con l'anno precedente attraverso l'erogazione del modulo *e-learning* "Il Modello di Organizzazione e Gestione Ex D. Lgs. 231/2001 delle società del Gruppo Banco Desio Brianza".

Inoltre, si evidenzia che anche nell'ambito del programma formativo focalizzato sul *Diversity Management* vengono tratteggiati temi riconducibili alla gestione delle differenti tipologie di differenze relazionali e di diversità umane che caratterizzano i contesti organizzativi e sociali, al fine di acquisire una maggiore consapevolezza sugli strumenti comportamentali per valorizzare le diversità nelle interazioni.

Nella tabella che segue si fornisce dettaglio:

	31.12.2022
Formazione dipendenti su politiche o procedure riguardanti il rispetto dei diritti umani	
Numero totale di ore	1.820
Percentuale di dipendenti che sono stati formati	28%

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, finalizzata allo sviluppo delle competenze di ciascuno, con l'obiettivo di soddisfare i fabbisogni delle diverse figure professionali.

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

Conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari

- Strumenti di flessibilità
- Telelavoro
- Smart Working
- Banca del Tempo
- Accompagnamento al rientro dalla maternità

Sistema di valori e di comportamenti

- Sviluppo delle "politiche commerciali sostenibili"
- Rapporti con le rappresentanze sindacali
- Definizione del modello dei "valori aziendali"

Valorizzare l'ambiente di lavoro

- Qualità del luogo di lavoro
- Percorsi di sviluppo delle competenze
- Programmi di valorizzazione dei «talenti»

Interventi di natura economica

- 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;
- l'attivazione dello *smart learning*, previsto in favore di tutti i dipendenti del Gruppo, inteso come possibilità di fruire di corsi di formazione a distanza fuori dalla propria sede di lavoro assegnata, presso il proprio domicilio;
- l'istituzione della c.d. "banca del tempo", finalizzata a offrire l'accesso a una dotazione di permessi retribuiti aggiuntiva a quella ordinaria, alimentata dall'azienda e dalla solidarietà delle Risorse che decideranno di aderire all'iniziativa, a beneficio dei dipendenti interessati da specifiche e gravi necessità di carattere personale o familiare;
- l'attivazione dello *smart working* "ordinario" (per il personale di Sede), in linea con le previsioni del CCNL applicato e con le best practice di settore, a superamento di quello c.d. "emergenziale" connesso alle misure di contrasto alla diffusione del Virus Covid-19.

Lo *smart working* e, più in generale, le modalità di svolgimento di attività da remoto, sono state rese possibili grazie al rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica, compresa l'implementazione progressiva delle dotazioni strumentali.

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 alla valorizzazione delle competenze dei dipendenti e all'evoluzione di nuove expertise;
- i programmi di riconversione e di riqualificazione professionale che si traducono in iniziative di *up-skilling* e di *re-skilling* delle competenze possedute dalle risorse, finalizzate all'allineamento dei comportamenti richiesti nell'esercizio dei differenti ruoli, in coerenza con le esigenze di specializzazione introdotte dal modello di servizio e definite dal percorso di crescita del Piano Industriale;
- il programma di valorizzazione dei "talenti" articolato in una prima fase valutativa, in funzione della quale sono stati strutturati specifici training finalizzati allo sviluppo delle potenzialità espresse dalle risorse.

Inoltre, sono stati agevolati i momenti di confronto tra le risorse attraverso la ripresa di alcune iniziative formative erogate in presenza accompagnata dall'introduzione di strumenti di comunicazione e di interazione come, ad esempio, la *community* indirizzata - nella sua prima fase sperimentale - ai colleghi appartenenti al progetto di valorizzazione dei "talenti". Tali modalità hanno favorito lo scambio di riflessioni e la condivisione delle esperienze professionali maturate dalle stesse risorse.

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 anche in linea con l'evoluzione delle previsioni fiscali in materia (es. c.d. "buoni benzina");
- l'ulteriore incremento del valore del buono pasto;
- 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, oltre al contributo *una tantum* per acquisto e/o cambio strumenti (50 % spesa, max € 4.000 annui);
- Rinnovo del piano sanitario in favore dei Dipendenti, con ampliamento delle coperture previste a fronte dell'incremento del relativo valore economico.

Nel contesto di particolare difficoltà e complessità connesso al quadro macro-economico caratterizzato, tra l'altro, dal rincaro dei costi energetici e, in generale, dei beni di prima necessità, a dicembre 2022 il Banco ha offerto a tutte le Risorse del Gruppo un contributo straordinario erogato sottoforma di voucher spendibili in beni e servizi.

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.

GRI 401-2

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

- assistenza sanitaria integrativa (per i contratti a tempo indeterminato);
- liberalità in occasione di eventi significativi (come matrimoni, lauree, riconoscimento anzianità maturata presso l'azienda);
- 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 predeterminati Fondi pensione esterni, beneficiando di una contribuzione definita da parte del datore di lavoro nell'ambito dei contratti integrativi aziendali. Anche i dipendenti possono destinare alla previdenza integrativa una quota della retribuzione.

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

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

I dipendenti iscritti al circolo ricreativo del Banco Desio (CRAL) beneficiano, inoltre, di tutte le convenzioni e attività socio-culturali e sportive proposte dal medesimo circolo di cui si riportano a titolo esemplificativo:

- Novecolli;
- Gran Fondo "Tre Valli Varesine";
- Gran Fondo "Il Lombardia";
- Fondazione "Casartelli".

Inoltre, nel corso del 2022 due squadre di dipendenti di Banco Desio hanno partecipato alla *Relay Milano Marathon*, un progetto di fundraising che consente a tutti i runner di correre per un'organizzazione non profit a scelta contribuendo alla raccolta fondi da destinare ai progetti solidali delle circa 100 associazioni partecipanti.

GRI 401-3

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

Numero di dipendenti che hanno fruito di Permessi Congedo Parentale	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Maternità	64	67	82
Paternità	32	44	36
Totale Congedo Parentale	96	111	118
Tasso di rientro ⁽¹⁾	100%	100%	100%
Tasso di retention ⁽²⁾	99%	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.

In conseguenza alla pandemia Sars-Cov19, il 2022 è stato caratterizzato inoltre dalla possibilità di disporre di congedi straordinari per assistenza a figli minori, da fruirsì se connessi ad una maternità già in essere, o singolarmente, per Covid, quarantena o sospensione scuola.

Il numero di dipendenti che hanno usufruito di tali permessi ammonta a 30 (23 per maternità e 7 per paternità).

Comunicazione e dialogo con le parti sociali

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

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

Dipendenti iscritti ai sindacati	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Numero sigle sindacali presenti nel Gruppo	8	5	5
Numero dipendenti iscritti	1.699	1.716	1.756

GRI 402-1

Con riguardo al periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi, le aziende del Gruppo fanno riferimento a quanto disciplinato dal contratto collettivo nazionale del credito, settore di appartenenza, oltre alle disposizioni di legge applicabili.

Salute e Sicurezza

GRI 403-1

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

Ferma restando l'attenzione per il contrasto dell'evento epidemiologico, sono state altresì mantenute le misure comportamentali e tecnico-organizzative con finalità preventive al fine di fronteggiare al meglio l'emergenza come riportate dettagliatamente nel Protocollo aziendale per far fronte alla diffusione del Covid-19 che definisce regole e precauzioni finalizzate ad assicurare la salute dei lavoratori e la continuazione dell'attività.

Anche per l'anno 2022 tutto il personale del Gruppo, mensilmente, è stato dotato dei dispositivi di protezione - mascherine - ed è stato fornito gel disinfettante e guanti a richiesta.

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

Di seguito si riportano i principali interventi adottati, nel corso dell'anno 2022 variati in funzione del decorso della pandemia da Covid-19, sia per il Banco Desio che per la controllata Fides:

- definiti nelle sedi Direzionali gli ingressi e le uscite ed individuati i percorsi per evitare assembramenti;
- controllo accessi con verifica temperatura corporea (tramite nr. 3 termo-scanner) e possesso del Green Pass come previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- fornitura di piantane per erogatori di gel disinfettante;
- identificati appositi cestini per lo smaltimento dei DPI anti Covid-19;
- riservato un apposito spazio qualora un collega dovesse manifestare i sintomi Covid-19 durante l'attività lavorativa;
- identificate le toilette ad uso specifico per personale di servizio, colleghi e fornitori esterni;
- dotate tutte le toilette di apposito cartellino per il mantenimento di idoneo distanziamento;
- prese misure di prevenzione anche con l'uso della cartellonistica per evitare assembramenti e contatti presso gli uffici, sale riunioni, aree break, ecc...;
- previsto servizio di pulizia secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS):
 - le pulizie quotidiane degli ambienti/aree devono riguardare le superfici toccate più di frequente (es. porte, maniglie, finestre, vetri, tavoli, interruttori della luce, servizi igienici, rubinetti, lavandini, scrivanie, sedie);
 - potenziamento del servizio di pulizia giornaliero;
- prevista manutenzione impianti meccanici secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità:
 - pulizia mensile degli elementi terminali (fancoil, unità a cassetta, split, ecc.);
 - pulizia bimestrale delle Unità Trattamento Aria esterna;
 - sostituzione bimestrale dei filtri delle Unità Trattamento Aria ("UTA");
 - prolungamento orario funzionamento Unità Trattamento Aria esterna.

Tutti i prodotti utilizzati per le pulizie approfondite dei filtri e per le UTA sono rispondenti alle linee guida Istituto Superiore di Sanità (ISS) Covid-19 rapporto n.12/2021 (Versione del 20 maggio 2021).

Oltre a quanto sopra riportato, per le filiali del Banco Desio sono stati introdotti anche i seguenti interventi:

- condivise con i singoli Responsabili di Area, le filiali che presentavano criticità a livello di distanziamento postazioni e messo in atto accorgimenti migliorativi;
- forniti dispositivi parafiato per tutte le postazioni di cassa (maggior contatto con il pubblico) ed in seguito, su richiesta, dotate anche le scrivanie;
- previsto un cartello all'ingresso con il numero di capienza max ammissibile (comprensiva dei dipendenti);
- implementato servizio di pulizia secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS);
- prevista manutenzione impianti meccanici secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità.

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)²³, 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 e 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 ISO 45001/18 e UNI EN ISO 14001/15;
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;

²³ 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.

6. miglioramento nel continuo della propria efficienza con la verifica degli obiettivi fissati e definizione di nuovi traguardi di miglioramento che coinvolgano il Sistema di Gestione Integrato;
7. azione di sensibilizzazione e di responsabilizzazione del personale a tutti i livelli verso gli aspetti di Ambiente e Sicurezza con opportuni incontri di formazione, sia del proprio personale, sia di tutti coloro che operano per conto dell'Organizzazione.

GRI 403-2

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

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

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

Il Banco Desio e la controllata Fides effettuano la valutazione dei rischi ed elaborano 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 dei Rappresentanti 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 Protocollo per la prevenzione da Covid-19 è allegato al DVR di ciascun Istituto del Gruppo.

GRI 403-3

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.

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

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

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

Il Medico Competente:

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

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

Il Medico Competente è sempre coinvolto per l'identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Covid-19.

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

GRI 403-4

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

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

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

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

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

GRI 403-5

In materia di "Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro" si evidenzia la prosecuzione dei programmi finalizzati sia all'aggiornamento delle differenti posizioni (addetti antincendio, addetti primo soccorso, tutor disabili, RLS, RSPP e ASPP) sia ai programmi di base per lavoratori e per le risorse nominate in qualità di preposti.

Inoltre, al fine di concludere il programma di aggiornamento quinquennale è stato rilasciato l'ultimo modulo focalizzato sulla trattazione sia di conoscenze tecniche che fanno riferimento a rischi specifici sia a contenuti inerenti alle *Soft Skill*.

Infine, in continuità con le annualità precedenti sono stati erogati i moduli sul tema "Stress lavoro correlato", in cui si sono affrontate tematiche trasversali non solo connesse all'attività lavorativa ma anche volte a comprendere e identificare i fattori di stress e di benessere, e sul tema "Ripartire in sicurezza".

GRI 403-6

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

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

GRI 403-7

Tra i rischi evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi del Banco Desio è presente anche il rischio dovuto ad aggressioni/rapine da parte della clientela²⁴.

A questa criticità è dedicata una specifica formazione ai lavoratori, 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.

GRI 403-9

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

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

Si conferma, inoltre, che la maggior parte degli eventi infortunistici riscontrati nell'anno 2022, così come nel 2021 e nel 2020, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposte indifferentemente tutte le risorse.

²⁴ Si guardi anche paragrafo successivo "Infortuni sul lavoro".

Nella tabella che segue si fornisce il dettaglio degli infortuni registrati nel 2022 suddiviso per genere:

Infortuni per genere	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ^{(1) (2)}	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ^{(1) (3)}	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ^{(1) (4)}	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Numero di infortuni sul lavoro registrabili ^{(1) (5)(6)}	3	2	5	1	2	3	-	5	5
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ^{(1) (5) (7)}	1,3%	1,4%	1,4%	0,4%	1,4%	0,8%	0,0%	3,4%	1,3%
Numero di ore lavorate ⁽⁸⁾	2.238.780	1.456.260	3.695.040	2.371.898	1.460.558	3.832.455	2.418.885	1.457.168	3.876.053

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

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

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

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

(5) Inclusi i decessi.

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

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

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

Gli infortuni sopra rappresentati sono relativi al personale dipendente del Gruppo Banco Desio, in ragione del fatto che sia nel corso del 2022, che nel corso dei due anni precedenti, il Gruppo non è venuto a conoscenza di infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti.

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità

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

L'impegno nei confronti del territorio, 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.

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 10.200 copie, e inviata in formato elettronico agli *stakeholder* mediante apposita *mailing list* ed è inoltre pubblicata sul sito istituzionale www.bancodesio.it.

Nel contesto socioeconomico che ha caratterizzato il 2022, il Gruppo Banco Desio ha manifestato il proprio impegno a sostegno del territorio, istituendo varie iniziative a supporto di cui si parlerà più nello specifico nel successivo paragrafo "Rapporto con il territorio".

Rapporto con il territorio

GRI 203-2

Considerata la sua natura e la sua articolazione territoriale, il Gruppo Banco Desio è consapevole di produrre significativi effetti indiretti sul sistema economico locale²⁵ 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.

²⁵ Cfr. Il prospetto del "Valore economico creato e distribuito" contenuto nella sezione "Creazione del valore".

Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali e obblazioni

GRI 413-1

Nonostante il contesto socioeconomico ancora condizionato dagli effetti della pandemia sanitaria Covid-19, nel 2022 si è assistito ad una ripresa delle manifestazioni organizzate e le attività di sponsorizzazione sono state indirizzate a quegli ambiti maggiormente affini ai valori in cui il Gruppo si riconosce.

Tra le più importanti si segnalano le seguenti:

- **FONDAZIONE ENTE DELLO SPETTACOLO** fondazione che promuove la cultura cinematografica in Italia. Ogni anno organizza la "Rassegna del Cinematografo" che si svolge a Castiglione del Lago (PG). Evento diventato un punto di riferimento del settore con la presenza di personaggi noti sia del mondo dello spettacolo (Michele Placido, Pupi Avati, Elena Sofia Ricci, Antonio Albanese ecc.) che del giornalismo (Gianni Riotta, Tiziana Ferrario);
- **ASSOCIAZIONE ARS AETERNA** Associazione che organizza il LACMus Festival che si svolge nella cornice del Lago di Como. Quest'anno una serie di concerti tra cui quello del pianista Giuseppe Gibboni, vincitore del concorso Paganini e altri artisti di calibro internazionale;
- **ESG89** società di studi che ha organizzato il convegno dal titolo "GLOCAL ECONOMIC FORUM ESG 89 - SOSTENIBILITÀ, RESILIENZA, HERITAGE CULTURALE" che si è tenuto a Norcia;
- **ASD POLISPORTIVA EDUCATIVA GASCH** società sportiva dilettantistica il cui Direttore Tecnico è Paolo Vittori ex cestista e allenatore di pallacanestro, sei volte campione d'Italia e due volte miglior marcatore della massima serie, giocatore della Nazionale dal 1960 al 1968 che ha partecipato a tre edizioni delle Olimpiadi (Roma 1960, Tokyo 1964, Città del Messico 1968). Organizza il Trofeo Città di Varese Memorial "E. Garbosi", torneo di basket giovanile a livello internazionale per ragazzi dai 12 ai 16 anni a cui presenziano 80 squadre provenienti da più parti d'Italia;
- **CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA** sponsorizzazione delle iniziative a Villa Reale di Monza: "Una Reggia Piena di Vita", nuovo format dedicato al pubblico di bambini e famiglie durante le festività natalizie e "Reggia Contemporanea", progetto espositivo in cui artisti e designer raccontano l'arte italiana dagli anni Sessanta ad oggi.

In continuità con gli anni precedenti, il Gruppo ha contribuito anche quest'anno alla realizzazione del **Festival dei due Mondi di Spoleto**, manifestazione internazionale di musica, arte, cultura e spettacolo con la partecipazione alla serata iniziale e al Concerto Finale.

Infine, ma non da ultimo, ricordiamo le obblazioni, per il supporto da parte del Banco di progetti e iniziative valutate in termini di aiuto concreto alla ricerca medica, alla cura delle persone e del patrimonio ambientale del territorio in cui il Gruppo opera.

Tra queste si ricordano:

- **ASSOCIAZIONE ITALIANA RICERCA SUL CANCRO AIRC** contributo e partecipazione con due squadre alla maratona #iocorroperairc# raccolta fondi per finanziamento progetti per la ricerca contro il cancro;
- **ASSOCIAZIONE RICERCA ALZHEIMER LISSONE - ARAL ONLUS** contributo per il progetto "Arte e memorie" un percorso di Museoterapia per le persone affette da Alzheimer creando uno spazio di cura che permetterà di promuovere il recupero della memoria;
- **FONDAZIONE DELLA COMUNITÀ MONZA E BRIANZA ONLUS** contributo in occasione del Concerto di Natale "Note di solidarietà" in collaborazione con l'orchestra sinfonica di Milano G. Verdi che si svolge ogni anno nel Duomo di Monza per sostenere i progetti sociali, culturali e ambientali promossi dalla Fondazione come mense solidali e supporto a famiglie in difficoltà, servizi di trasporto per disabili e malati, inserimenti lavorativi, prevenzione del disagio giovanile e cura dell'Alzheimer con il coinvolgimento di enti e istituzioni locali;
- **FAI FONDO AMBIENTE ITALIANO** associazione per la cura e salvaguardia del patrimonio artistico, culturale e ambientale italiano. Adesione al **Corporate Golden Donor**, il programma riservato alle aziende per il sostegno al Fondo, che costituisce un'opportunità per la banca di vivere esperienze di valore e riserva la possibilità di organizzare eventi aziendali nei Beni FAI a condizioni vantaggiose, opportunità di team building e volontariato aziendale, possibilità di iscrizioni individuali al FAI a condizioni esclusive per i propri dipendenti.

Una catena di fornitura responsabile

Il Gruppo Banco Desio è consapevole del ruolo che le catene di approvvigionamento ricoprono come motore dell'economia globale, per questo una gestione responsabile della catena di fornitura significa non solo garantire qualità dei propri prodotti o servizi ma anche gestire al meglio rischi operativi e reputazionali assicurando la continuità del business, generando impatti economici significativi e riducendo impatti ambientali.

GRI 2-6

Il Codice Etico²⁶ del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i Fornitori, che devono essere gestite secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, nonché improntate al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza.

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

Le regole che disciplinano l'approvvigionamento in generale di beni e servizi e le regole in materia di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti ovvero di forniture critiche sono confluite in un unico Regolamento di Processo, ossia il "Regolamento sourcing e gestione dei fornitori" in cui sono confluiti i precedenti "Regolamento Spese e Investimenti" e il "Regolamento Governance degli accordi con Outsourcer e Terze Parti".

Tale regolamento si pone i seguenti obiettivi:

- stabilire la linea di indirizzo e armonizzare le prassi di acquisto a livello di Gruppo;
- allineare le procedure di approvvigionamento di beni e servizi agli indirizzi strategici;
- assicurare tracciabilità, trasparenza e chiarezza del processo di approvvigionamento di beni/servizi;
- rafforzare i presidi di acquisizione e gestione di Funzioni Essenziali o Importanti/Fornitori Critici.

Nel Processo di sourcing, in generale, al fine del rispetto del quadro normativo di riferimento, ivi compresi gli Orientamenti EBA, le società del Gruppo tengono conto del principio di proporzionalità in base al quale, acquisti occasionali e di piccolo importo non possono essere gestiti con la stessa complessità procedurale degli acquisti più rilevanti per l'azienda.

Tale principio assicura che i dispositivi di governance, inclusi quelli relativi ai contratti di esternalizzazione e con Terze Parti, siano coerenti con il profilo di rischio individuale, con la natura e il modello di business del Gruppo nonché con la portata e la complessità delle attività, ai fini dell'effettivo conseguimento degli obiettivi previsti dagli obblighi normativi e norme e regolamenti interni (MOG 231, Codice Etico, Policy anticorruzione).

La selezione dei fornitori da parte del Gruppo è effettuata nell'osservanza dei criteri di trasparenza, tracciabilità, pubblicità, libera concorrenza, non discriminazione, parità di trattamento e rotazione sulla base di criteri oggettivi legati alla competitività ed alla qualità dei prodotti e dei servizi richiesti.

Le attività di acquisizione di beni e servizi, inoltre, prevedono il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali responsabili per l'acquisizione e il controllo del budget di spesa (Centri di Responsabilità della spesa) che supportano, inoltre, l'Area Cost, Sourcing e Terze Parti nell'individuazione sul mercato dei fornitori maggiormente rispondenti ai requisiti definiti. Le regole in base alle quali tali soggetti, congiuntamente all'organo consultivo interfunzionale, Cost Meeting, sono coinvolti; si basano su criteri di valore soglia della spesa, classificazione della fornitura e tipologia del fornitore (se nuova selezione o già esistente).

²⁶ Nell'ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo del 17 dicembre 2020 ha inglobato il "Codice di Condotta Commerciale".

La selezione dei fornitori, inoltre, si basa sulla qualità e competitività dei prodotti e servizi offerti, e sull'adesione ai principi e valori di sostenibilità del Gruppo Banco Desio, che è un prerequisito per uno sviluppo duraturo del rapporto commerciale con le società del Gruppo in un contesto di partnership commerciale. Il Gruppo richiede, in particolare, ai propri Fornitori di osservare e condividere i propri principi generali di condotta, nel Codice Etico del Gruppo (e nelle Linee di indirizzo in materia di *Corporate Social Responsibility* pubblicati nel sito istituzionale www.bancodesio.it) e richiede contestualmente il rispetto delle regole e raccomandazioni esplicitate nel Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa di società ed enti ("MOG 231").

I Fornitori, informati di tali contenuti sono conseguentemente tenuti ad adottare comportamenti conformi ai principi ivi declinati. A tal fine nei testi contrattuali è prevista in via generale una specifica clausola che vincola la controparte (fornitore potenziale o già in essere) al rispetto dei contenuti del Codice Etico e del MOG 231; qualora il fornitore non intenda 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.

In particolare, il Gruppo richiede:

- il rispetto dei principi di responsabilità sociale nelle relazioni di lavoro con i propri dipendenti e con quelli della catena di sub-fornitura;
- di riconoscere il valore della tutela dei diritti umani nell'approccio al business e l'adozione di politiche formalizzate come segno dell'impegno concreto assunto per l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e per il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva, oltre che per la discriminazione;
- un impegno concreto in attività di sensibilizzazione e promozione del rispetto di tematiche sociali lungo la catena di approvvigionamento;
- di impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nelle policy di Gruppo, in particolare in materia di anti-corrruzione e anti-riciclaggio;
- rispettare le normative ambientali nazionali e internazionali di riferimento, oltre alla promozione di iniziative volte alla sensibilizzazione al rispetto dell'ambiente.

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.

Si sottolinea che nell'ambito del processo presso la controllata Fides tutti i contratti con Fornitori superiori a 75.000 euro (sia afferenti alle spese di ordinaria amministrazione, che quelle inerenti alle iniziative di spesa non ordinarie) sono assoggettati al medesimo iter approvativo previsto per la Capogruppo.

Il Gruppo ha inoltre implementato un sistema di *screening ESG* del proprio portafoglio fornitori, sia attuale che nella fase di avvio di nuove relazioni commerciali, attraverso la somministrazione della "Checklist CSR supply chain - fornitori", al fine di potersi avvalere di una catena di fornitura caratterizzata da una sempre più elevata responsabilità ambientale, sociale, da tutela e rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, e da buon governo.

L'obiettivo di incentivare pratiche di business responsabile con la catena di fornitura trova concreta realizzazione anche nella scelta di utilizzare il Portale *DProcurement*, la piattaforma del Banco dedicata al processo di acquisto (RFI, RFQ, Gare, aste).

In fase di accesso al portale viene chiesto al potenziale Fornitore di qualificarsi richiedendogli, tra l'altro, la compilazione della già citata Checklist "CSR supply chain - fornitori"

GRI 308-1

GRI 414-1

Nel corso del 2022 si è aggiunto lo screening di ulteriori 11 fornitori. Alla data di riferimento del 31 dicembre 2022 l'ammontare del fatturato di detti fornitori è complessivamente pari a 66,7 milioni di euro e la situazione per fascia di Score ESG è rappresentata nella seguente tabella:

Clusterizzazione in base allo score individuale	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
	score ≥ 50	50 > score ≥ 30	30 > score
# item	72	31	0
# item %	70%	30%	0%
fatturato/volume d'affari con Banco Desio (euro/mln)	62,1	4,6	0
fatturato/volume d'affari %	93%	7%	0%
score ESG di settore medio	68	38	NA

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

GRI 204-1

Al 31 dicembre 2022 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 1.702 fornitori, in decremento rispetto all'esercizio precedente (pari a 1.799) e rispetto a quello del 2020 (pari a 1.891), per effetto di un processo di semplificazione e complessiva razionalizzazione della struttura organizzativa.

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato dal Gruppo fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma la grande concentrazione di fornitori attivi²⁷ del Gruppo nelle principali aree territoriali in cui opera.

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 2,1% della numerosità complessiva di fornitori totali.

Segmentazione fornitori per Area territoriale	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	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	812	45.090	41,7%	829	43.185	36,7%	839	47.549	44,1%
Nord - Est	163	34.038	31,5%	169	50.862	43,3%	165	36.393	33,7%
Centro	640	21.704	20,1%	729	16.455	14,0%	821	16.426	15,2%
Sud e Isole	52	5.753	5,3%	42	5.621	4,8%	32	5.022	4,7%
Esteri	35	1.625	1,5%	30	1.401	1,2%	34	2.514	2,3%
Totale fornitori	1.702	108.209	100,0%	1.799	117.524	100,0%	1.891	107.904	100,0%

27 Sono stati considerati come "fornitori locali", quei fornitori aventi la sede legale nel territorio nazionale in cui opera il Gruppo Banco Desio.

Qualità e innovazione nella relazione con la clientela

GRI 2-6

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 Italia, e opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2022 consta di 232 filiali bancarie e 44 negozi finanziari di Fides.

La rete distributiva di Banco Desio è 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. A questa si aggiunge la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale Fides, che operano su tutto il territorio nazionale.

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 assume il ruolo di principale referente commerciale sul territorio, con un più chiaro riporto gerarchico e funzionale dei Gestori Imprese (ex Gestori Corporate) e della Rete di Filiali;
- un riporto gerarchico e funzionale dei Private Banker all'Area Wealth Management.

Il Gruppo 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 radicamento 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.

Nel contesto lombardo, il gruppo detiene, inoltre, partecipazione 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.

Presente sul territorio da oltre 110 anni 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 gamma dei servizi bancari, assicurativi e di investimento è definita e aggiornata ad esito di un confronto continuo con la clientela.

Essere banca, per noi, significa essere determinanti per lo sviluppo dei territori in cui operiamo, 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.

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

L'accordo con Worldline Merchant Services Italia S.p.A (Worldline Italia), leader nell'offerta di servizi di pagamento e transazionali, ne è un chiaro esempio: si tratta di un accordo che prevede il trasferimento a Worldline Italia dell'attività di *merchant acquiring* di Banco Desio a cui fanno riferimento oltre 15.000 esercenti per un totale di circa 19.000 POS (*point of sales*). L'Operazione si inserisce nel contesto del piano strategico di Banco Desio di valorizzazione del proprio asset commerciale di *merchant acquiring*, che ha portato a selezionare questo partner come la migliore controparte per l'offerta ai propri clienti esercenti di servizi transazionali e digitali, dai pagamenti nei punti vendita, all'*ecommerce* e ai pagamenti in mobilità.

Partnership rilevante è stata siglata con Anthilia Capital Partners SGR S.p.A, volta a portare ai clienti soluzioni e prodotti innovativi, integrando l'offerta proposta dal Gruppo. Sono già state avviate una serie di collaborazioni che vanno dal mondo delle imprese a quello dei privati.

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.

Sul versante della trasformazione tecnologica ed organizzativa si ricorda che il Piano Industriale 2021-2023 incorpora uno sviluppo tecnologico responsabile finalizzato al miglioramento e snellimento dei processi informatici e operativi. Tale processo, è proseguito nella direzione di realizzare progetti finalizzati alla revisione e al rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica sia di Sede che di Filiale. Con questo la Banca sarà in grado di incrementare le potenzialità di trasmissione della rete dati, adeguandola alle esigenze dei nuovi progetti, conseguendo peraltro un recupero di costi significativo.

Per dare continuo impulso alle iniziative di *digital transformation*, è presente una struttura interna dedicata, denominata Ufficio Innovazione IT, che sviluppa soluzioni di robotica a supporto delle filiali e della sede e si fa promotrice di soluzioni innovative monitorando trend di mercato.

In continuità con il piano di accelerazione della trasformazione digitale presentato in CdA nel corso del precedente esercizio, anche il 2022 ha visto il lancio di numerose iniziative, di cui si riporta dettaglio di seguito:

È stata implementata e rilasciata l'app *One-D*, l'aggregatore *open banking* di Banco Desio che attraverso l'utilizzo delle opportunità abilitate della normativa PSD2 ha l'obiettivo e l'ambizione di diventare un ecosistema di soluzioni a valore aggiunto sia per i clienti privati che per le imprese in particolare per i Piccoli Operatori Economici (POE) e Small Business (SB). In particolare, l'aggregatore offre la possibilità ai clienti di poter visualizzare ed effettuare operazioni dispositive su tutti i propri conti corrente direttamente da un'unica app.

Le funzionalità principali offerti ai clienti e ai prospect sono:

- identificazione e registrazione tramite SPID e tramite credenziali D-Web per i già clienti;
- accesso biometrico;
- aggiunta conti attraverso SCA: visualizzazione dei conti registrati e saldo aggregato in *home*;

- visualizzazione di saldo e movimenti dei conti;
- bonifici SEPA da un conto a scelta.

Il Gruppo oltre a offrire alla propria clientela servizi di *open banking*, ha portato a termine lo sviluppo della “Stanza Documentale”, servizio utilizzato dai non clienti, per la firma dell’ accordo disciplinante i servizi di *open banking* offerti da Banco Desio, e risponde inoltre alle seguenti esigenze:

- la firma di qualsiasi contratto da remoto;
- lo scambio bidirezionale di documenti tra l’utente e l’operatore del Banco.

È stata ampliata l’offerta dei servizi di pagamento, in particolare:

- *Plick*: il servizio che consente di effettuare pagamenti digitali tra privati e imprese, in tutta Europa senza che sia necessario l’IBAN del beneficiario. È sufficiente conoscere il suo numero di cellulare o la sua e-mail;
- *Instant Payment*: il servizio di bonifico istantaneo di Nexi che permette di effettuare un bonifico verso un destinatario in pochi secondi tramite una piattaforma per la gestione interbancaria dei pagamenti *real time IBAN based*. Il servizio è disponibile su *D-Web*, *D-Mobile* e *One-D* per tutti i clienti di Banco Desio.

È stata introdotta una nuova attività che offre la possibilità agli utenti di visualizzare all’interno dell’app *One-D*, una vetrina virtuale, denominata “Per te”, che viene aggiornata con i prodotti e le offerte customizzate in base alla tipologia dell’utente.

Inoltre, direttamente dalla sezione “Per Te”, l’utente può sottoscrivere le offerte d’interesse in modalità online grazie al link con *D-Mobile* ed offerte finalizzabili in filiale.

È stato lanciato il servizio denominato “Omnia” che consente al cliente di sottoscrivere un contratto per la prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti e di gestione di portafogli multilinea, prendere visione ed accettare le raccomandazioni di investimento sulle singole linee di gestione e disporre gli ordini e le operazioni di investimento inerenti alle linee di gestione mediante Firma Digitale Remota.

In particolare, questo servizio è suddiviso in 4 fasi:

- *gaming*: prevede la simulazione da parte del cliente dell’investimento indicando il profilo di rischio, l’ammontare dell’investimento iniziale e la durata. In base ai parametri selezionati, il cliente può visualizzare la strategia di investimento verificandone la composizione attuale, il rendimento passato e la proiezione futura;
- *primo investimento*: a seguito dell’effettuazione dei controlli, della selezione del profilo della strategia d’investimento, del conto corrente da cui conferire e del controvalore dell’investimento, il cliente può visualizzare la proposta di investimento generata dal *robo advisor* in linea con la verifica di adeguatezza e se accetta la proposta potrà procedere con la firma della modulistica contrattuale;
- *monitoraggio e reporting*: offre la possibilità al cliente di monitorare i propri investimenti attraverso la dashboard di consultazione. Inoltre, il cliente può stampare il report di sintesi relativo all’andamento della gestione patrimoniale;
- *proposte di ribilanciamento e successivi conferimenti*: in questa fase il cliente ha la possibilità di effettuare successivi conferimenti di liquidità. Inoltre, il *robo advisor* genera proposte automatiche di ribilanciamento che il cliente può accettare o rifiutare.

Il servizio è disponibile su: *D-Web* per i profili *D-Web Banking*, *D-Web Trade Base*, *D-Web Trade Avanzato* e *D-Web Trade Plus*.

Infine, tra i vari servizi lanciati nell’anno 2022, è stato rilasciato il Link di collegamento tra le app *One-D* e *D-Mobile* che consente ai clienti di passare da un’app all’altra senza inserire nuovamente le credenziali. Inoltre, tale servizio è un valore aggiunto per i clienti in quanto offre loro la possibilità di poter usufruire dei servizi disponibili in entrambe le app senza dover effettuare il login più volte.

In risposta al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica dovuta al Coronavirus prosegue l'impegno del Banco nel collocare specifici prodotti in relazione al Decreto Rilancio (DL 34/2020), e successive modifiche, che hanno introdotto una rivisitazione delle regole di funzionamento delle detrazioni fiscali delle spese sostenute per gli interventi di efficientamento energetico e riduzione del rischio sismico prevedendo:

- l'innalzamento al 110% della detrazione fiscale;
- la riduzione delle tempistiche dell'esercizio della detrazione ad un arco temporale di 4 anni;
- l'offerta di un servizio per il cliente finale che gli permetta di eseguire lavori di riqualificazione energetica monetizzando in massima parte le relative spese tramite la cessione del credito d'imposta al fine di sostenere l'intervento dello Stato nel rilancio dell'economia italiana e del tessuto industriale.

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

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

In risposta alla crisi pandemica del 2020, l'Unione Europea ha avviato il programma *Next Generation EU (NGEU)*, un pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni.

L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, di questo piano, che ha richiesto agli stati membri di presentare un pacchetto di investimenti che il nostro paese ha definito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Questo piano di interventi è costituito complessivamente da 191,5 miliardi di euro, con risorse da impiegare nel periodo 2021- 2026.

Al fine di cogliere proattivamente le opportunità derivanti dal PNRR, Banco Desio ha individuato come supporto specifico una piattaforma web denominata "Go2Incentives" di una primaria società di consulenza, che consente al Cliente-Azienda di Banco Desio di accedere a un servizio esterno in abbonamento per ricerca e selezione degli incentivi, offerto dal fornitore stesso del portale.

Con la piattaforma "Go 2 Incentives", il Banco mette a disposizione della propria clientela, small business e imprese, un servizio specializzato e centralizzato per l'accesso alle opportunità del PNRR.

Nel 2022, con il perdurare dei danni economici derivanti dalla crisi pandemica, il Gruppo Banco Desio ha messo a disposizione per la clientela PMI, al fine di migliorarne l'accesso al credito, un *plafond* dedicato pari a 150 milioni di euro, tramite accordo di garanzia con il Fondo Europeo degli Investimenti.

L'accordo consente alla clientela di beneficiare del sostegno del Fondo Europeo per gli Investimenti - *European Investment Fund*, istituito da alcuni Stati membri dell'Unione Europea. Il Fondo è destinato a sostenere le imprese che hanno subito gli effetti derivanti dalla pandemia di Covid-19. In tal senso, il Banco si è impegnato con questa istituzione a trasferire il beneficio della garanzia al tessuto economico delle PMI.

Grazie agli sviluppi tecnologici che contraddistinguono gli ultimi decenni, il mercato sta imponendo nuovi modelli distributivi che vedono un nuovo modo di relazionarsi con i clienti, non più legato a un luogo fisico ma all'erogazione dei servizi in mobilità e modalità *self-service*, permettendo al cliente di usufruire del servizio nel momento, nel luogo e nella modalità di volta in volta richiesti.

In riferimento a tale scenario, il Gruppo ha portato a termine lo sviluppo di un progetto finalizzato all'apertura di un nuovo canale di vendita che consente, a clienti selezionati, di operare in modalità *self-buy*, nella sottoscrizione dei prodotti dedicati al canale online garantendo, soprattutto, la modalità *paperless*.

GRI 417-1

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

Le disposizioni di trasparenza si applicano all'acquisto di prodotti bancari e finanziari tradizionali (ad es. conti correnti e altre forme di deposito, finanziamenti, strumenti di pagamento) e in ogni fase del rapporto tra intermediario e cliente: la fase precontrattuale, quella cioè che precede la sottoscrizione del contratto (ad esempio, foglio informativo, documento informativo sulle spese, informazioni generali sul credito immobiliare offerto a consumatori), la fase di stipula del contratto 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 requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi tengono inoltre in considerazione le più recenti evoluzioni normative in campo di finanza sostenibile nonché la Tassonomia interna del credito "Green-Blu" definita dal Gruppo in piena adesione ai concetti e termini definiti dall'impianto tassonomico divulgato ad oggi:

- Legislatore della Comunità Europea (*EU Taxonomy, Reg. 2020/852, EU Directive 2010/75*);
- Legislatore Nazionale (DL 23-2020, art. 14-bis, Delibera CIPE 29.09.2020, Convenzione MEF-SACE, *Policy Green, DL 76-2020, art. 64-comma 2*);
- Regolatore Bancario (*P3 ESG ITS, Final draft implementing technical standards on prudential disclosures on ESG risks in accordance with Article 449a CRR*).

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

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

- costituito un Comitato Prodotti al quale sono assegnati compiti di verifica e monitoraggio degli indirizzi delineati dal Comitato di Direzione, sia dell'efficacia delle procedure e dei presidi posti in essere per la *product governance*;
- definito il catalogo prodotti al fine di attribuire una valutazione di rischio preliminare e di segmento della clientela a cui il prodotto è rivolto;
- predisposto specifici questionari da somministrare alla clientela volti a raccogliere le informazioni necessarie per valutare l'adeguatezza e la coerenza dei prodotti/servizi rispetto alle esigenze e alle conoscenze dei clienti, nonché alla loro propensione al rischio e al loro grado di alfabetizzazione.

GRI 417-2

Nel 2022, così come nei precedenti esercizi, il Gruppo Banco Desio 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.

GRI 417-3

Nel 2022, così come nei precedenti esercizi, 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.

Prodotti e servizi con finalità sociali

I prodotti e servizi bancari

Nel secondo semestre 2022, in considerazione delle esigenze di liquidità direttamente o indirettamente connesse al grave turbamento dell'economia causato dalla aggressione della Russia contro l'Ucraina o dalle sanzioni imposte dall'Unione Europea e dai suoi partner internazionali, così come dalle contromisure adottate dalla Federazione Russa, il Regulator europeo e nazionale ha disposto l'avvio del *Temporary Crisis Framework (TCF)* per sostenere l'economia e le imprese.

In tale contesto, Banco Desio ha svolto un ruolo attivo per le misure di accesso al credito per le imprese, offrendo finanziamenti chirografari agevolati per il tramite degli strumenti offerti da SACE, con Garanzia Supportitalia, e Mediocredito Centrale.

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

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

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

Si segnala inoltre l'adesione alla **Convenzione ABI-CDP** denominata "Plafond Sisma Centro Italia" per la concessione di finanziamenti agevolati a favore dei soggetti danneggiati dagli eventi sismici, che hanno interessato il Centro Italia.

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. Successivamente il "Decreto Sostegni bis" del 25/5/2021 n.73 Art.64 ha previsto alcune modifiche, relativamente alle caratteristiche della garanzia e del finanziamento erogabile.

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 per *loan to value* inferiore all'80%;
- 80% della quota capitale su operazioni di mutuo ipotecario finalizzate all'acquisto di immobili da adibire ad abitazione principale per *loan to value* superiori all'80%;

Sino al 31/3/2023 la garanzia del fondo è elevata all'80% della quota capitale per tutti coloro che rientrano nelle categorie prioritarie, con ISEE non superiore a euro 40.000 (quarantamila) annui e che ottengano un mutuo superiore all'80% rispetto al prezzo di acquisto dell'immobile, comprensivo di oneri accessori.

Con lo scopo di adeguarsi integralmente alle novità introdotte dal “Decreto Sostegni Bis” del 25/5/2021 n.73 Art.64 relativamente al “Fondo di garanzia per i mutui per la prima casa”, successivamente integrata con la Legge 175/2022, che ha convertito con modifiche il D.L. 144/2022 (c.d. Decreto Sostegni-ter), e nell’intento di soddisfare le esigenze sempre più articolate delle famiglie per l’acquisto di unità immobiliari da adibire ad abitazione principale del mutuatario, il Gruppo ha integrato l’offerta con il nuovo “**Mutuo D. Evolution**”, destinato al target dei *Millennial*.

Anche per l’anno 2022 per agevolare il target sono state prorogate le agevolazioni economiche prevedendo l’esenzione delle spese incasso rata con addebito in conto corrente e spese di istruttoria vantaggiose.

Permane comunque l’attenzione del Banco alle fasce sociali meno abbienti garantendo l’accesso ai seguenti prodotti bancari dedicati:

- **“Conto con te Teen (14 - 17 anni)”**: conto dedicato ai clienti di età compresa fra i 14 e 17 anni che possono disporre di uno specifico prodotto con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di carta di debito e *Desio Web Banking* informativo/dispositivo gratuito;
- **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 dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a € 18.000.

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

Ulteriore impegno è stato posto dal Gruppo con la rimodulazione dei conti correnti rivolti alle nuove generazioni definendo un’unica offerta di prodotto, attualmente in collocamento, in grado di rispondere alle esigenze di due differenti fasce generazionali, i cosiddetti: *Millennial* (26-40 anni) e la *Generazione “Z”* (18-25 anni).

Tutto questo per creare un forte legame con il Gruppo che possa accompagnare il cliente nella sua crescita senza discontinuità garantendo, nel contempo, un adeguato package di servizi a condizioni agevolate nonché un’operatività illimitata a canone estremamente vantaggioso.

I prodotti e servizi assicurativi

In qualità di Distributore di Prodotti e Servizi Assicurativi, il Gruppo Banco Desio è impegnato nel continuo miglioramento dei prodotti offerti alla propria clientela, anche nell’ambito della Linea “*Protection*”.

La Banca ha mantenuto, nella gamma di offerta, i prodotti lanciati nell’esercizio precedente per proteggere valori fondamentali come la salute, la continuità del reddito e la salvaguardia del patrimonio, tra cui:

- **prodotto salute**: per la prevenzione, *short term care*, telemedicina con servizi di assistenza alla persona molto vicini al vissuto quotidiano;
- **prodotto casa e famiglia**: in cui è prevista la possibilità di offrire il modulo catastrofale, sia in abbinamento al modulo base che *stand alone*. Il prodotto prevede anche la tutela della famiglia nell’ambito di fenomeni di attualità come cyberbullismo e furto d’identità, offrendo peraltro la fruibilità dell’app per alert in caso di allagamenti o fughe di gas.

Da giugno 2022, è stata avviata la distribuzione del prodotto **“LTC (Long Term Care)”**, a protezione del rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, che offre la corresponsione di una rendita vitalizia costante, erogabile mensilmente, a fronte del pagamento di un premio annuo, a vita intera.

La nuova soluzione assicurativa intende rispondere ad una prospettiva di crescente esigenza della clientela: è, infatti, tendenza ormai consolidata l'aumento delle prospettive di sopravvivenza, unito al rischio che ciò si accompagni a patologie che minano l'autosufficienza della persona, in un contesto sociale in cui il nucleo familiare va riducendosi e frammentandosi, e lo stile di vita - sia personale che professionale - rende sempre più incerta la vicinanza fra persone nel lungo periodo.

La Banca ha avviato, da marzo 2022, anche la distribuzione del prodotto **“Protezione Cyber”**, a protezione dei pericoli connessi ad attacchi informatici (phishing, cyber bullismo, ecc.), derivanti dal web e dall'utilizzo di strumenti informatici nella vita privata.

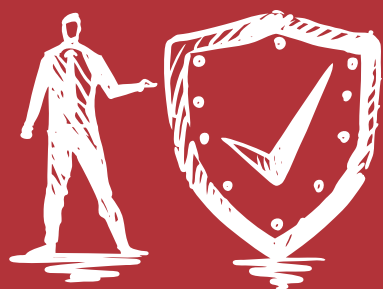
La copertura può essere estesa dall'assicurato a tutto il proprio nucleo familiare, inclusi i minori, ad oggi sempre più inclini alla tecnologia.

Il nuovo prodotto risponde infatti all'esigenza di tutela dal sempre più frequente utilizzo della rete internet nella vita quotidiana; infatti, è ormai usuale procedere all'acquisto di beni online, inserendo le coordinate del proprio conto corrente, o inserire i propri dati personali (recapiti, fotografie, ecc.) sul web che possano essere oggetto di furto d'identità o di estorsione cyber.

Il prodotto offre infine tutela legale e assistenza, per la gestione delle possibili conseguenze derivanti da attacchi informatici, nonché ulteriori prestazioni, quali una consulenza psicologica telefonica in caso di disturbi correlati ad episodi di cyber bullismo o di furto d'identità.



G: La nostra governance



La Governance

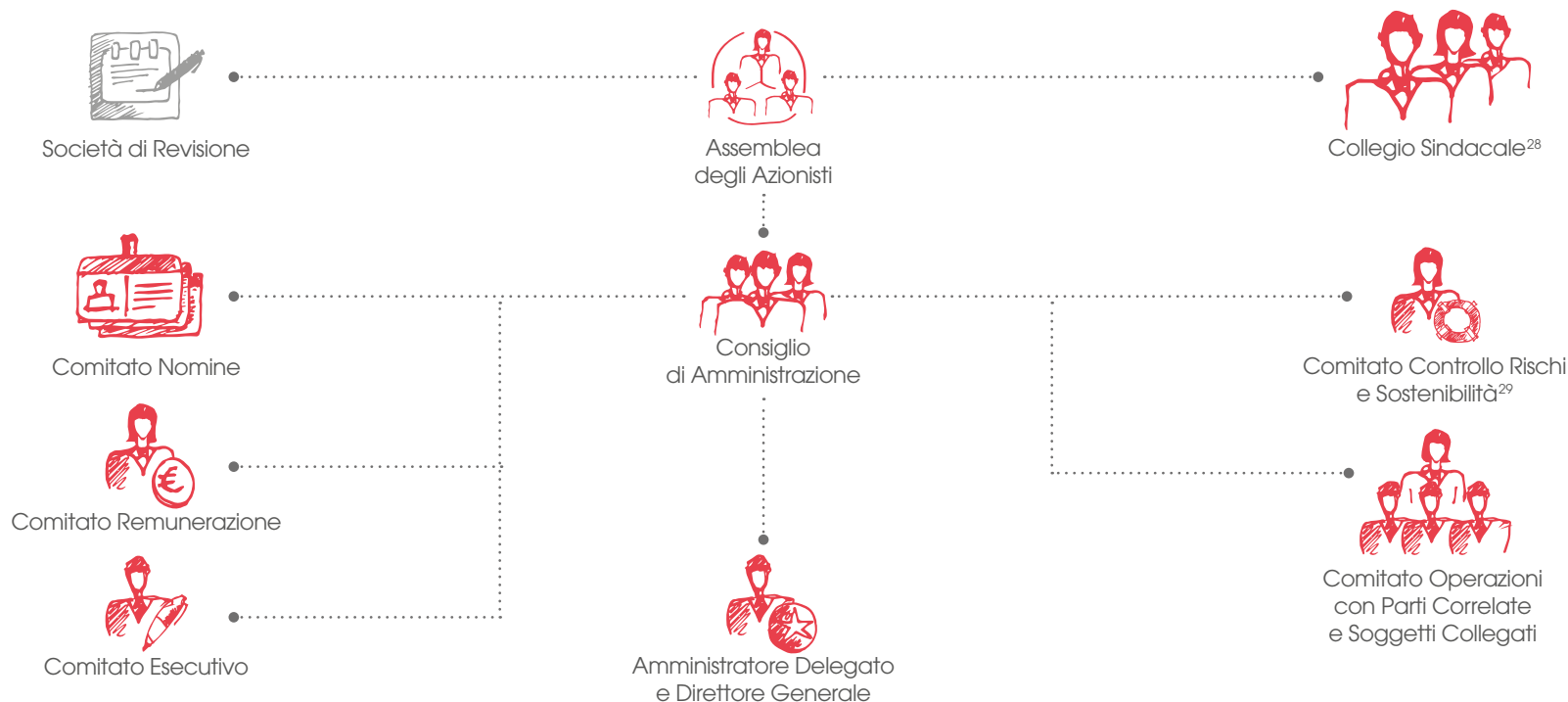
GRI 2-9

Le politiche e le strategie di Banco Desio sono impostate secondo l'approccio della centralità di una *Corporate Governance* efficace, in cui sono presenti numerosi meccanismi di controllo e di incentivazione, i quali, combinati fra di loro, garantiscono nel loro insieme una sana e prudente gestione. La Governance della Banca presenta un modello sempre più orientato alla sostenibilità ambientale e al benessere sociale, tenendo conto dei rischi e delle opportunità sistemiche.

Viene data particolare importanza alla gestione e al presidio dei rischi, alla *cyber security*, nonché alle tematiche ESG, che caratterizzano sempre di più le dinamiche societarie.

Come meglio descritto nella "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2022 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 2022 è rappresentata schematicamente nel modo seguente:



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

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

La ripartizione delle funzioni tra Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione è disciplinata dalla normativa di legge e di vigilanza, alla quale lo Statuto fa riferimento.

Negli aspetti generali, la ripartizione delle funzioni tra:

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

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

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

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

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 2022 è composto da n. 11 amministratori.

Si riporta di seguito il dettaglio della composizione per membri vigente dal 23 aprile 2020 e aggiornata al 18 gennaio 2022:

Organismo	Composizione
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11 membri, di cui 6 uomini e 5 donne: <ul style="list-style-type: none"> • 5 Amministratori indipendenti (di cui 1 uomo e 4 donne) • 2 Amministratori non indipendenti e non esecutivi (tra cui il Presidente) • 4 Amministratori esecutivi (di cui 4 uomini e 1 donna)
COMITATO ESECUTIVO	4 membri, di cui 3 uomini e 1 donna: <ul style="list-style-type: none"> • tutti esecutivi
COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • 2 indipendenti (di cui 2 donne) • 1 non indipendente e non esecutivo
COMITATO NOMINE	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • 2 indipendenti (di cui 2 donne) • 1 non indipendente e non esecutivo, nonché Presidente del C.d.A.
COMITATO REMUNERAZIONE	3 membri, di cui 2 donne e 1 uomo: <ul style="list-style-type: none"> • tutti indipendenti
COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI	3 membri, di cui 1 uomo e 2 donne: <ul style="list-style-type: none"> • tutti indipendenti

GRI 2-10

La nomina del C.d.A. del Banco Desio è disciplinata dalla procedura prevista dall'art. 147-ter TUF.

Il C.d.A. è composto da un minimo di 9 ad un massimo di 11 membri, secondo determinazioni dell'Assemblea: è nominato col voto di lista "maggioritario" che, in caso di presentazione di due o più liste di candidati, prevede la nomina di tutti gli amministratori meno uno dalla lista che ottenga il maggior numero di voti espressi in assemblea (lista di maggioranza); un amministratore è nominato dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi dopo la lista di maggioranza, purché il numero di voti sia almeno pari alla metà del quorum necessario per la presentazione delle liste e a condizione che la lista di minoranza non sia collegata ai soci che hanno presentato, o votato, la lista di maggioranza.

Le liste possono essere presentate da azionisti titolari di azioni ordinarie pari almeno al 2,5% del capitale sociale rappresentato da azioni ordinarie e devono essere presentate almeno 25 giorni prima dell'Assemblea, corredate da: la documentazione comprovante l'identità dei soci e la loro legittimazione alla presentazione della lista; le singole dichiarazioni di accettazione della candidatura e di possesso dei requisiti prescritti, inclusi gli eventuali requisiti di indipendenza, nonché i *curricula vitae* dei candidati; le dichiarazioni dei soci che presentano liste di minoranza, di assenza di collegamento con gli azionisti di maggioranza.

Il C.d.A. del Banco Desio ha, inoltre, stabilito, nel Regolamento Interno, i seguenti criteri generali relativi al cumulo degli incarichi degli amministratori: a) determinazione in 5 del numero di cariche di amministratore o di sindaco effettivo ricoperte in altre società quotate e/o società vigilate (escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate direttamente o indirettamente in misura rilevante dal Banco Desio); qualora sopraggiungano situazioni di superamento e/o di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione esamina caso per caso eventuali situazioni non conformi e assume le iniziative conseguenti, fermo restando il principio generale secondo cui gli Amministratori accettano gli incarichi esclusivamente quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento dei loro compiti il tempo necessario; nel caso in cui l'Assemblea autorizzi in via generale e preventiva deroghe al divieto di concorrenza previsto dalla legge (art. 2390 c.c., comma 1), fermo restando il rispetto delle suddette disposizioni vigenti in materia di "divieto di interlocking", il Consiglio di Amministrazione valuta nel merito ciascuna fattispecie problematica e segnala alla prima Assemblea utile eventuali criticità.

A tal fine, ciascun Amministratore informa il Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della candidatura/nomina o della verifica dei requisiti di legge, in merito ad eventuali attività esercitate in concorrenza col Banco e/o con le società controllate e, successivamente, di ogni modifica rilevante. Fatto salvo quanto prescritto da disposizioni specifiche in materia (con particolare riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia di "divieto di interlocking" tra gruppi bancari, finanziari e assicurativi in concorrenza), i suddetti principi generali in materia di cumulo degli incarichi sono da considerarsi non tassativi e il sopraggiungere di situazioni di difformità non comporta di per sé la decadenza dalla carica. Il C.d.A., oltre ad effettuare con cadenza almeno semestrale una valutazione specifica per quanto attiene al "divieto di interlocking" in conformità ai criteri applicativi emanati dalle Autorità di Vigilanza, si riserva di valutare caso per caso eventuali situazioni non conformi in materia di cumulo degli incarichi, fermo restando il principio, sancito dal Codice di *Corporate Governance*, secondo il quale è rimessa alla discrezionalità degli interessati la valutazione circa l'opportunità di accettare gli incarichi, anche nei comitati interni, esclusivamente "quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento dei loro compiti il tempo necessario".

Tutto ciò, fatta salva la disciplina più stringente introdotta dal Decreto MEF per gli Esponenti nominati dopo la sua entrata in vigore (nel caso del Banco Desio, tale disciplina si applica attualmente al suddetto Consigliere Gerolamo Gavazzi e si estenderà a tutti gli Esponenti con il rinnovo delle cariche previsto con l'Assemblea del 27 aprile 2023).

Nel processo di nomina e selezione del massimo organo di governo viene preso in considerazione quanto definito nella "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale".

GRI 405-1

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

Composizione del CdA	31.12.2022				31.12.2021				31.12.2020			
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % Fascia d'età
Fascia d'età												
Da 30 anni a 50 anni	1	2	3	27%	1	2	3	27%	1	2	3	25%
Oltre 50 anni	5	3	8	73%	5	3	8	73%	6	3	9	75%
Totale	6	5	11	100%	6	5	11	100%	7	5	12	100%
Incidenza % Genere												
Incidenza %	55%	45%	100%		55%	45%	100%		58%	42%	100%	

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

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

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

GRI 2-11

Al Presidente, cui è assegnato un ruolo di coordinamento e di garanzia ai fini del regolare funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, ed al Vice Presidente, che (ove nominato) lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento, non sono attribuiti deleghe gestionali o poteri operativi, così come raccomandato dal Comitato Italiano per la *Corporate Governance*.

Ad essi è attribuita dallo Statuto, in via disgiunta, la rappresentanza sociale di fronte a terzi ed in giudizio. Ai sensi dello statuto il Presidente può assumere, per motivazioni di particolare urgenza, decisioni di competenza del C.d.A. e del Comitato Esecutivo (purché non riservate per legge o statuto alla esclusiva competenza di detti organi), con obbligo di tempestiva informativa al C.d.A. alla prima riunione utile³⁰.

³⁰ Eventuali delibere d'urgenza vengono assunte dal Presidente su proposta vincolante dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il Presidente è un esponente di rilievo (Socio Accomandatario) della società controllante "Brianza Unione", non è titolare di deleghe operative e non svolge individualmente, neppure di fatto, funzioni gestionali. Analoga considerazione vale per il Vice Presidente (ove nominato). Al Presidente sono riservate determinate facoltà in tema di obblazioni con finalità di beneficenza, esercitabili entro limiti d'importo particolarmente circoscritti e nel rispetto di policy e procedure aziendali particolarmente rigorose specie quanto ad individuazione dei beneficiari e svolgimento delle istruttorie.

Il Presidente favorisce un rapporto dialettico e trasparente tra i componenti del Consiglio, al fine di garantire l'effettivo funzionamento del governo societario. Intrattiene i rapporti con il Presidente del Collegio Sindacale ponendosi come interlocutore principale dello stesso. È Legale Rappresentante, ai sensi dell'art. 2384 del Codice Civile e in tale veste è anche responsabile per la segnalazione delle operazioni sospette, ai fini della normativa Antiriciclaggio. In particolare, il Presidente ha il compito di:

- convocare e presiedere le riunioni del C.d.A. e adoperarsi affinché ai membri siano fornite la documentazione e le informazioni necessarie per permettere al Consiglio stesso di esprimersi e di assumere decisioni informate sulle tematiche sottoposte all'esame ed approvazione;
- assicurare la distinzione tra momenti di supervisione e momenti di gestione nella conduzione della seduta consiliare, tramite la chiara esplicitazione e suddivisione delle tematiche da discutere, dando precedenza a tematiche relative a decisioni di supervisione strategica e a eventuali temi critici;
- coordinare i flussi informativi connessi alle attività del C.d.A. e guidare lo svolgimento delle relative riunioni;
- svolgere ruolo di guida e di coordinamento nel processo di autovalutazione del C.d.A., come da Regolamento di Autovalutazione degli Organi Sociali di Gruppo;
- governare la gestione dei verbali societari secondo le regole definite dal C.d.A.;
- curare che gli Amministratori e i Sindaci possano partecipare a iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata conoscenza dei settori di attività in cui opera il Gruppo Banco Desio, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta individuazione e gestione dei rischi, nonché del quadro normativo di riferimento;
- curare che vengano poste in essere misure volte a tutelare la libera partecipazione degli Azionisti all'Assemblea e favorire la presenza, in particolare, di quegli Amministratori che, in ragione dei ruoli ricoperti, possano apportare un contributo di maggiore utilità allo svolgimento della discussione assembleare;
- intrattenere i rapporti con la stampa e con gli Azionisti, fermo restando che il Consiglio è chiamato a supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione;
- svolgere gli altri compiti indicati dalla Policy di *Shareholders Engagement* approvata dal Consiglio;
- ricevere comunicazione preventiva degli incarichi professionali e di consulenza per necessità della gestione assegnati dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale;
- assumere, per motivazioni di particolare urgenza, decisioni di competenza del C.d.A. nell'interesse della Società, aderendo, nel merito, a proposte non vincolanti formulate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

GRI 2-12

Il Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di perseguire il successo sostenibile, 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 "Etica e integrità: rigore nella condotta aziendale" e nella sezione "Il "Piano di sostenibilità 2022" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals" per maggiori dettagli sul percorso intrapreso dal Gruppo in ambito di *Corporate Social Responsibility*.

GRI 2-13

Il sistema delle deleghe, disciplinato, a livello apicale, dallo Statuto e dal Regolamento Interno Organi Aziendali, è stato impostato secondo criteri coerenti con il principio della riserva al Consiglio di Amministrazione delle decisioni principali (previste dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia) e della periodica rendicontazione al C.d.A. stesso da parte degli Organi e Soggetti esecutivi ai quali è prevalentemente delegata la funzione di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati dal C.d.A. nell'esercizio della funzione di supervisione strategica: Comitato Esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale. Quest'ultimo, che coincide con la figura dell'Amministratore Delegato, rappresenta il vertice della struttura interna e ha il compito di dare esecuzione alle delibere dei predetti Organi. I predetti Organi e Soggetti delegati, oltre alle attribuzioni generali delle proprie figure, hanno diversi poteri operativi in varie materie attinenti la gestione corrente, con particolare riferimento agli aspetti creditizi, commerciali, legali ed organizzativi, in coerenza con i rispettivi ruoli come di seguito precisato. L'impianto dei poteri definiti nel Regolamento Interno è articolato come segue.

Comitato Esecutivo - Amministratore Delegato e Direttore Generale

Al Comitato Esecutivo sono attribuiti poteri di gestione operativa in materie non riservate all'esclusiva competenza del C.d.A. Per motivazioni di particolare urgenza, il Comitato Esecutivo può altresì assumere decisioni di competenza del C.d.A., purché non riservate per legge in via esclusiva a quest'ultimo. Nel 2022 il Comitato Esecutivo si è riunito complessivamente in 13 occasioni.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale sottopone agli Organi consiliari progetti e obiettivi per la crescita della Banca e del Gruppo. Nell'ambito dei poteri attribuitigli, coordina l'intera gestione della Banca e del Gruppo, cura l'esecuzione delle determinazioni del C.d.A. e del Comitato Esecutivo e costituisce il soggetto di vertice della struttura operativa, di cui ha la responsabilità gestionale.

Gli Organi e soggetti esecutivi informano il C.d.A. ed il Collegio Sindacale, secondo quanto stabilito anche dal Regolamento dei Flussi Informativi Organi Aziendali, in merito all'attività svolta nell'ambito delle deleghe assegnate e all'andamento del Banco Desio e delle società controllate.

Alla luce del sistema delle deleghe descritto, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale Alessandro Decio, si considerano esecutivi, per effetto della loro appartenenza al Comitato Esecutivo e tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell'estensione delle competenze dello stesso, i Consiglieri Graziella Bologna, Agostino Gavazzi e Gerolamo Gavazzi. Per completezza, si precisa che nessun Amministratore diverso dall'Amministratore Delegato ricopre incarichi direttivi nel Banco Desio.

Comitati tecnico-operativi

Oltre al Comitato Esecutivo e ai Comitati consultivo/propositivi "endoconsiliari", il C.d.A. ha istituito, a livello tecnico-operativo, alcuni Comitati c.d. "Gestionali", che prevedono il coinvolgimento del *top-management* della Capogruppo bancaria e delle società controllate, in grado di massimizzare la capacità di "execution" delle azioni manageriali in coerenza con le strategie di sviluppo e le politiche di rischio stabilite dal C.d.A.

Si segnala altresì il Comitato di Coordinamento delle Funzioni di Controllo di nuova istituzione (C.d.A. 29 settembre 2022).

Il Comitato di Direzione svolge anche il ruolo di "Steering Committee Sostenibilità" con il coinvolgimento delle funzioni aziendali ritenute necessarie.

Per ulteriori informazioni sulla responsabilità di gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone si rimanda alla successiva sezione "La governance della sostenibilità".

GRI 2-17

Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'aggiornamento delle conoscenze collettive del C.d.A. relative al settore di attività in cui opera il Gruppo Banco Desio, alle dinamiche aziendali e alla loro evoluzione, ai principi di corretta gestione dei rischi, nonché al quadro normativo e autoregolamentare di riferimento, vengono effettuate sessioni di formazione, opportunamente diversificate per materie e relatori (tra i quali si annoverano, oltre alle funzioni aziendali e alle società di consulenza presenti sulle rispettive progettualità, anche soggetti esterni quali manager, advisor, giuristi, economisti e giornalisti particolarmente qualificati). Con riferimento allo sviluppo sostenibile, si è ritenuto di focalizzare tali sessioni:

- sulle tematiche attinenti la concreta applicazione alla realtà bancaria del citato D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle società ed enti, anche con riferimento, da ultimo, ai reati tributari inseriti dal 2019 nel perimetro del medesimo D.Lgs. e ai reati connessi al credito agevolato ai sensi delle disposizioni emanate nel 2020 e nel 2021 in ambito emergenza "Covid-19", anche dal punto di vista dei riflessi in ambito anticiclaggio, ambito che è stato oggetto di una sessione dedicata, nonché alle novità normative emanate nel corso del 2021 e del 2022 riguardanti in particolare l'introduzione nel catalogo 231 dei delitti contro il patrimonio culturale, dei delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti e le modifiche alle fattispecie di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio previste dal codice penale. Su queste ultime novità normative nel 2022 è stata effettuata anche una sessione dedicata al Collegio Sindacale del Banco Desio;
- sull'analisi del rischio informatico e del *cyber risk* e sulla misurazione del rischio reputazionale. Nel 2019 tali analisi sono state arricchite con un focus sul ruolo, in particolare, del C.d.A e sull'utilizzo da parte del Banco Desio di una nuova metodologia di valutazione del rischio informatico. Nel 2020 è stato effettuato anche un incontro di approfondimento sugli accessi remoti ai sistemi informativi: la sessione formativa tenutasi a novembre 2021 ha riguardato anche la *business continuity* e il *disaster recovery*, mentre in quella tenutasi a novembre 2022 sono stati illustrati anche i prossimi interventi sul tema nei confronti di risorse e clienti da parte di Banco Desio. A luglio 2022 si è inoltre tenuta una sessione dedicata al tema della protezione dei dati personali nell'era della digitalizzazione;
- sulle novità normative in materia di anticiclaggio relativamente agli aspetti di vigilanza e penali, nonché in materia GDPR;
- sulle tematiche della sostenibilità anche in relazione alle norme sull'informativa non finanziaria, affrontate da ultimo nella sessione formativa di novembre 2021 e luglio 2022 anche in correlazione con tematiche Wealth Management con un focus in particolare sugli adeguamenti ESG nei servizi di investimento;
- sulla *Product Governance* nei servizi d'investimento: nel 2019 la materia si è estesa con un focus sui servizi bancari a seguito dell'entrata in vigore della *Product Oversight Governance* ("POG");
- sulle implicazioni dell'innovazione digitale sul sistema bancario con particolare riferimento al credito alle imprese;
- sullo sviluppo dell'innovazione finanziaria ("*fintech*", "*blockchain*", ecc.) e dell'*innovation governance* con particolare attenzione ai rischi e controlli;
- sulla disintermediazione dei servizi di pagamento attraverso pagamenti digitali (es. servizi di mobile payment, pagamenti P2P, ecc);
- sulla "*data trasformation*" nel settore finanziario;
- sull'utilizzo dei "*data analytics*" in banca per meglio gestire la clientela e sul patrimonio informativo del Banco a supporto del modello di business;
- sui temi evolutivi di gestione HR (motivazione, formazione, attrazione, retention, ecc.), nonché su temi legati alle relazioni "empatiche" nella realtà aziendale (incontro tenutosi a gennaio 2023 a completamento del programma 2022).

Nel 2022, così come nel 2021, si sono tenute complessivamente n. 7 sessioni formative rivolte alla generalità degli Esponenti del Gruppo.

Nel 2022 si è inoltre tenuto, con la partecipazione dei componenti degli Organi delle diverse Società del Gruppo e di alcune funzioni aziendali, un incontro di approfondimento e discussione intitolato "Banco Desio verso il domani – *Strategic Planning Meeting*" dedicato, in una logica di pianificazione strategica e di modello di business al posizionamento del Gruppo nel mercato di riferimento alla luce degli scenari macroeconomici e regolamentari organizzato a Napoli in forma di "convention". Tale iniziativa si inquadra nella "buona prassi" che i componenti degli Organi si incontrino una o due volte l'anno, al di fuori delle sedute consiliari, per approfondire e confrontarsi sulle questioni di carattere strategico come previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia.

Per l'anno 2023, si prevede di svolgere un percorso formativo sostanzialmente analogo e arricchito in particolare da iniziative mirate all'"onboarding" degli Esponenti di nuova nomina, tenendo conto come sempre anche delle indicazioni emergenti in sede di autovalutazione.

GRI 2-19

GRI 2-20

Come più diffusamente illustrato nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022" pubblicata nel sito istituzionale www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), le politiche di remunerazione e incentivazione degli organi aziendali e del management sono disciplinati nell'ambito delle rispettive Politiche del Gruppo Banco Desio, in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici e 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.

Con riferimento all'aggiornamento dei sistemi incentivanti MBO in relazione ai target previsti nel "Piano di sostenibilità 2020-22", si segnala inoltre che, nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha confermato il riferimento, per la declinazione degli obiettivi di parte del "personale più rilevante", anche a tematiche di sostenibilità.

Di tale indicazione si è tenuto conto per la determinazione, per la maggior parte delle risorse rientranti in tale categoria di personale, dei relativi KPI.

Il sistema di remunerazione per il "personale più rilevante", escluse le funzioni di controllo, prevede un *bonus pool* che può variare in funzione del conseguimento degli obiettivi, collegando strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato.

Il sistema prevede un differimento del 40% del bonus maturato di 4 anni (che sale al 60% in 5 anni in caso di remunerazione variabile particolarmente elevata per i ruoli di alta dirigenza). La relativa erogazione è soggetta a condizioni patrimoniali, di liquidità e di redditività e legata all'andamento del titolo azionario. Il bilanciamento della retribuzione variabile tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in strumenti finanziari è assicurato dalla correlazione prevista dal sistema tra determinazione degli importi corrisposti in *phantom shares* e l'andamento del titolo ordinario, in virtù di un meccanismo di indicizzazione.

Ad inizio anno sono stati definiti criteri di valutazione delle performance dei singoli, incentrati su elementi quali/quantitativi, formalizzati in una scheda obiettivi articolata in una macro area Economico-Finanziaria (Creazione del Valore e Gestione del Rischio) ed una macro area correlata all'attivazione delle direttrici di Piano Strategico e di specifiche iniziative e obiettivi in ambito ESG.

Per ogni KPI sono stati preventivamente attribuiti specifici target da raggiungere ed è stato identificato *ex ante* l'Organo che ne effettua la valutazione. Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (*malus*), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto delle disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni.

La Banca procede attraverso azioni di restituzione (*clawback*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa, di comportamenti del personale che abbia determinato o concorso a determinare violazioni di codici etici o di condotta, di obblighi e norme previste dal Testo Unico Bancario e dal Testo Unico della Finanza o comportamenti fraudolenti a danno della Banca.

Nel corso dell'anno non sono state previste né erogate somme a titolo di remunerazione variabile garantita.

Inoltre, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, il Gruppo Banco Desio adotta i seguenti criteri per la determinazione del compenso da accordare:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro determinato nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;
- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro: il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni o esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 comma 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategica, in caso di dati afferenti i *Gate* o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- l'importo viene determinato tenendo conto anche dei risultati individuali del singolo e delle condizioni di liquidità, patrimoniali e reddituali della Banca;
- con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica;
- "Golden Parachutes" sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica³¹;
- l'importo verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale *Risk Taker* (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, *malus*, *claw back*);
- le modalità di erogazione previste per la remunerazione variabile del personale più rilevante *Risk Taker*, valgono per la quota del compenso eventualmente eccedente il preavviso calcolato secondo quanto previsto dal CCNL e per l'importo del PNC che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il processo per la determinazione della politica in materia di remunerazione prevede la partecipazione attiva delle funzioni interessate, a partire dalla fase di individuazione del personale più rilevante cui partecipano le strutture coinvolte, sotto il coordinamento della Direzione Risorse, la Direzione Risk Management e l'Ufficio Compliance. La politica di remunerazione, che culmina nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti 2022" (sottoposta e vagliata dal Comitato Remunerazione prima dell'esame da parte del Consiglio di Amministrazione e della successiva approvazione assembleare) viene predisposta sotto il coordinamento della Direzione Risorse, in esecuzione delle indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con il contributo delle diverse funzioni interessate, quali la Direzione Pianificazione Finanza e Controllo,

³¹ Sono esclusi: importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale.

per la definizione dei *gates* e la verifica del raggiungimento degli obiettivi, la Direzione Risk Management per garantire la coerenza del sistema di remunerazione con la strategia dei rischi del Gruppo, la Direzione Banca Commerciale per lo sviluppo di sistemi incentivanti per le reti di vendita coerenti con il modello di business adottato, fino alle funzioni di controllo (Ufficio Compliance per la verifica di conformità, Direzione Internal Audit per la verifica sulla corretta applicazione delle politiche adottate e Dirigente Preposto per l'identificazione dei parametri economici e patrimoniali, la validazione dei processi e della correttezza delle metodologie per la definizione degli accantonamenti).

Per una più dettagliata disamina del processo si fa rimando alla "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022" pubblicata nel sito istituzionale www.bancodesio.it e predisposta con il supporto di una società di consulenza indipendente dall'organizzazione, dal suo massimo organo di governo e dai dirigenti di alto livello.

GRI 2-18

Il Consiglio di Amministrazione ha a suo tempo approvato il Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi, al fine di disciplinare il relativo processo in conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 285, individuando, in particolare, le metodologie da utilizzare (basate principalmente sulla compilazione di un apposito questionario da parte di ciascun Consigliere, nonché sullo svolgimento di un'apposita intervista), e i profili oggetto di analisi riguardo alla composizione e al funzionamento del Consiglio e dei Comitati costituiti al suo interno. Tale Regolamento prevede anche il coinvolgimento preventivo del Comitato Nomine nella procedura di selezione della società di consulenza incaricata di supportare il processo di autovalutazione.

La metodologia di valutazione è basata su modelli aggiornati alla luce delle best practices del settore bancario e tiene in considerazione anche le tematiche di sostenibilità, sia in termini di ambiti che di processi. Il ricorso ad un consulente e lo svolgimento dell'intervista in forma orale a cura dello stesso sono previsti almeno ogni 3 anni. Per il processo di autovalutazione relativo all'esercizio 2020, il relativo incarico è stato affidato alla società di consulenza Crisci&Partners, che gli Organi considerano particolarmente autorevole e indipendente in virtù della specifica expertise riconosciuta nel sistema bancario e che non ha finora ricevuto altri incarichi nell'ambito del Gruppo Banco Desio.

La Governance della Sostenibilità

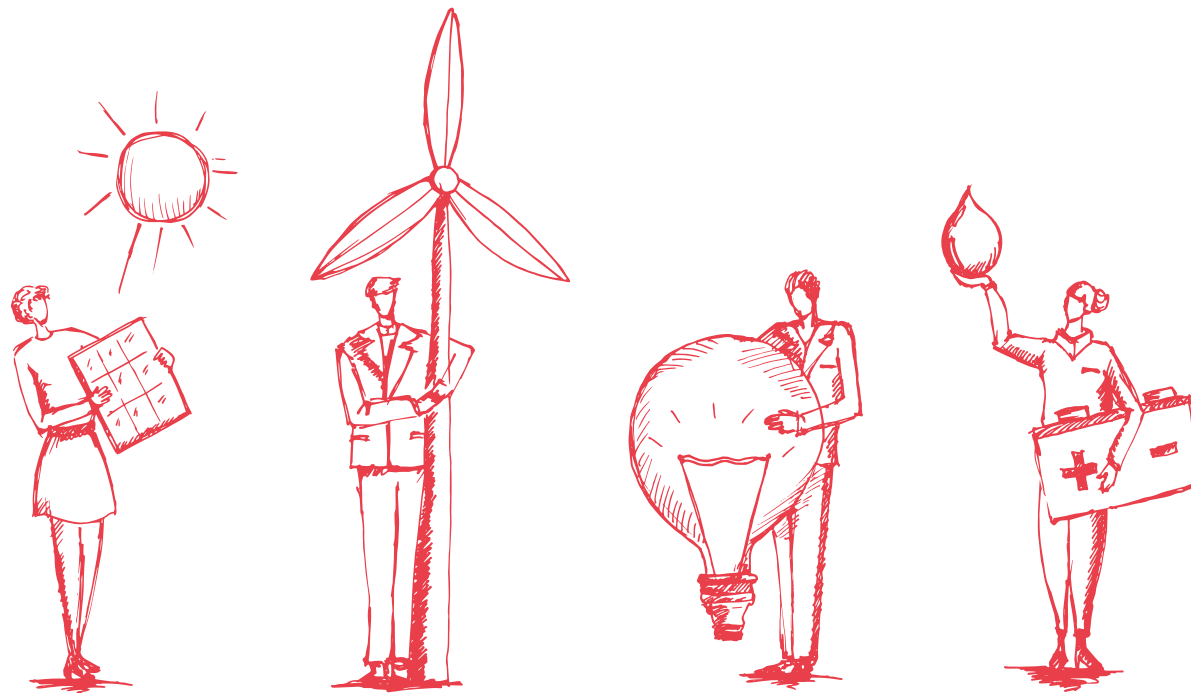
GRI 2-12

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

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

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

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



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 tabella³²:

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governo Strategico	Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> Approva, previa consultazione del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Gruppo, le politiche relative ai temi di sostenibilità (ivi compresa la Policy sulla governance di sostenibilità e le sue successive modifiche). Approva il Piano di sostenibilità di Gruppo (e le sue successive modifiche) che delinea le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi per tutti gli ambiti di sostenibilità considerati prioritari. Monitora e supervisiona il raggiungimento degli obiettivi e dei target quantitativi di sostenibilità dichiarati all'interno del Piano e ne approva la pubblicazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria. Approva la reportistica relativa ai temi di sostenibilità (tra cui la Dichiarazione Non Finanziaria).
	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ³³	<ul style="list-style-type: none"> Supervisiona i temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.) nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione e dell'aggiornamento/ revisione da parte del C.d.A. delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di sostenibilità. Supervisiona il raggiungimento degli impegni dichiarati dal Gruppo in materia di sostenibilità, assumendo un ruolo consultivo-propositivo nell'individuazione di azioni, interventi e attività finalizzate al raggiungimento degli stessi. Comunica al C.d.A. eventuali criticità nel raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi dichiarati emersi dalla supervisione periodica del monitoraggio dei target quantitativi. Supervisiona nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo (ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A.) la predisposizione della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Funzioni interessate	<ul style="list-style-type: none"> Propone le linee strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo. Propone le tempistiche e le modalità di aggiornamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo. Definisce le attività di sostenibilità da realizzare in relazione anche agli obiettivi e target di sostenibilità. Esamina preventivamente la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.
Livello operativo / tattico	Tutte le funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata	<ul style="list-style-type: none"> Sono direttamente responsabili del raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi per l'ambito di sostenibilità di competenza. Adottano e implementano azioni ed iniziative al fine di dare attuazione ai principi contenuti nelle Policy in materia di sostenibilità, nonché, per raggiungere le linee di indirizzo strategiche, agli obiettivi di medio-lungo periodo e ai target definiti nel Piano di sostenibilità del Gruppo sempre secondo i relativi ambiti di competenza. Relazionano periodicamente con formale comunicazione/reportistica interna lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di performance di propria competenza al fine di aggiornare l'Area Bilancio e Sostenibilità per darne informativa all'interno della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.
Coordinamento	Area Bilancio e Sostenibilità ³⁴	<ul style="list-style-type: none"> Coordina le funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate nell'implementazione delle linee di indirizzo strategiche e nel raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi di sostenibilità contenuti all'interno del Piano di sostenibilità Monitora e verifica periodicamente il livello di raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e ne comunica gli esiti ai responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate. Rendiconta il livello di raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi.

³² 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).

³³ Il Comitato Controllo e Rischi ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 26 marzo 2020.

³⁴ L'Ufficio Bilancio e Controlli L.262 ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 19 novembre 2020.

In data 17 dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un intervento di aggiornamento e razionalizzazione del Codice Etico che ha tenuto conto anzitutto delle novità contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana nel gennaio 2020, che prevede tra l'altro l'adozione di una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti.

Questo tema è sviluppato nel par. 7 del Codice Etico dedicato ai Rapporti con il Mercato e inoltre, si è concretizzato nell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Banco Desio del 27 maggio 2021, della "Policy di *Shareholders' Engagement*", che si applica al Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e che disciplina i principi che sono alla base di un processo strutturato di coinvolgimento degli Azionisti.

Le pratiche di *Shareholders' Engagement* sono volte a incoraggiare il coinvolgimento degli Azionisti, per garantire il successo sostenibile della Banca, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti stessi, tenendo conto nel contempo degli interessi di tutti gli altri *stakeholder* e degli impatti che il proprio operato possa avere a livello ambientale e sociale oltre che a livello economico, nonché nello stimolo dell'innovazione.

Nel par. 13.3 del Codice Etico ricorre, inoltre, il tema inerente i rapporti con gli azionisti con specifiche previsioni relative agli Azionisti del Gruppo, richiedendo agli Azionisti Rilevanti (persone fisiche e giuridiche la cui quota di partecipazione superi il 5% dei diritti di voto) di adottare comportamenti conformi ai principi declinati nel Codice Etico, ovvero nel Modello 231 e nelle Linee di indirizzo in materia di *Corporate Social Responsibility*.

È stato inoltre incorporato nel par. 8.1.2 del Codice Etico il "Codice di Condotta Commerciale" (che costituiva in precedenza un documento separato approvato nell'ambito del progetto di sviluppo della sostenibilità).

Per quanto afferente il ruolo del più alto organo di governo nell'approvazione e aggiornamento di strategie, politiche e obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile, nonché al processo di coinvolgimento degli *stakeholder* per identificare gli impatti positivi e negativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, si rimanda alle sezioni "Il Piano di sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals", "Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale della banca" e "Lo *stakeholder engagement* e l'analisi di materialità".

GRI 2-14

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 economico, sociale e ambientale. Il documento, a partire dalla definizione di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) in cui si riconosce il Gruppo Banco Desio e dall'inquadramento normativo della comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità (ex D.Lgs. 254/2016), riassume le principali scelte applicative compiute per la definizione del modello di rendicontazione di carattere non finanziario, tra cui:

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

Come più ampiamente trattato nella sezione relativa alla Governance di sostenibilità, un significativo ruolo è giocato, a livello Direzionale, dallo *Steering Committee di Sostenibilità*, identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Aree/Uffici/Funzioni interessate, che esamina la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.

A livello di governo strategico, invece, si trova:

- il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità che, nell'ambito del processo di rendicontazione della Dichiarazione di Carattere Non-finanziario, effettua un esame preliminare dell'analisi di materialità del Gruppo e dell'informativa non finanziaria nel suo complesso ed esprime un proprio parere con riferimento agli aspetti legati ai rischi di sostenibilità;
- il Consiglio di Amministrazione approva l'aggiornamento/revisione annuale dell'analisi 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 22 novembre 2022 ha pertanto approvato l'analisi di materialità 2022 contenente i temi materiali individuati conseguentemente allo specifico processo di identificazione e valutazione svolto, come meglio descritto nella relativa sezione "Lo stakeholder engagement e l'analisi di materialità".

GRI 2-16

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

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

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

- sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti;
- sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite";
- è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale;
- per quanto riguarda la segnalazione di violazioni si è ritenuto appropriato canalizzare le segnalazioni di violazioni del Codice nel sistema di *Whistleblowing*, sia pure tenendole distinte dalle segnalazioni di violazioni di norme che disciplinano l'attività bancaria o violazioni del MOG.

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.

Creazione del valore

GRI 201-1

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

Il Gruppo ha adottato il "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" definito da ABI³⁵, 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 2022 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" del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti. Il conto economico è stato quindi riclassificato al fine di porre in evidenza il processo di formazione del valore aggiunto e la sua distribuzione alle diverse categorie di *stakeholder* di riferimento che sono state identificate.

Come più diffusamente rappresentato nell'informativa "Rischi, incertezze e impatti del conflitto russo-ucraino e dell'epidemia Covid-19" contenuta nella "Parte A - Politiche contabili" del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2022, cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse con riferimento all'incidenza dei principali fattori di incertezza, legati alle tensioni nelle catene di fornitura globali e all'allentamento delle misure di contenimento dell'epidemia Covid-19 non del tutto superata, sul modello di business e sulla capacità di creazione di valore, nel corso dell'esercizio il Gruppo ha saputo sostenere il difficile momento economico-finanziario attraversato dalla propria clientela realizzando con successo iniziative di rafforzamento della stabilità patrimoniale e della redditività i cui effetti si dispiegheranno ancora di più nei futuri esercizi.

Il valore economico generato nel 2022 dal Gruppo Banco Desio è stato di 464,6 milioni di euro (rispetto al dato del 31 dicembre 2021 di 401,8 milioni di euro e quello del 31 dicembre 2020 pari a 369,2 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 17,3% circa del valore economico generato, per complessivi 80,2 milioni di euro (71,8 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 41,2% del valore economico generato, per un totale di circa 192,1 milioni di euro (188,7 milioni di euro alla fine del periodo precedente);
- **Azionisti:** cui è stato destinato il 5,7% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 26,5 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo (18,3 milioni di euro alla fine del periodo precedente);
- **Stato, Enti e Istituzioni:** che hanno beneficiato di un afflusso di risorse pari a circa 69,6 milioni di euro (55,9 milioni di euro alla fine del periodo precedente), ossia al 15% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 31,5 milioni di euro (34,3 milioni di euro alla fine del 2021) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 18,1 milioni di euro (17,9 milioni di euro alla fine del 2021) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 19,9 milioni di euro (ex 3,6 milioni di euro) relativi alle imposte correnti³⁶ dell'esercizio;
- **Collettività e Ambiente:** cui sono stati destinati circa 0,3 milioni di euro a fronte di oblazioni e donazioni effettuate dal Gruppo (0,2 milioni di euro alla fine del periodo precedente).

³⁵ Si guardi il documento "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" - ABI, Settembre 2019. In particolare, il "Valore economico distribuito agli azionisti" (come anche il valore economico attribuito ai terzi, ovvero agli azionisti di minoranza) tiene conto della distribuzione degli utili proposta dagli Amministratori di Banco Desio nei risultati preliminari di bilancio 2022, approvati il 9 febbraio 2023, e delle distribuzioni degli utili approvate dalle rispettive Assemblee degli azionisti per gli esercizi di confronto.

³⁶ Sul tema si fa rimando anche al paragrafo "Trasparenza fiscale".

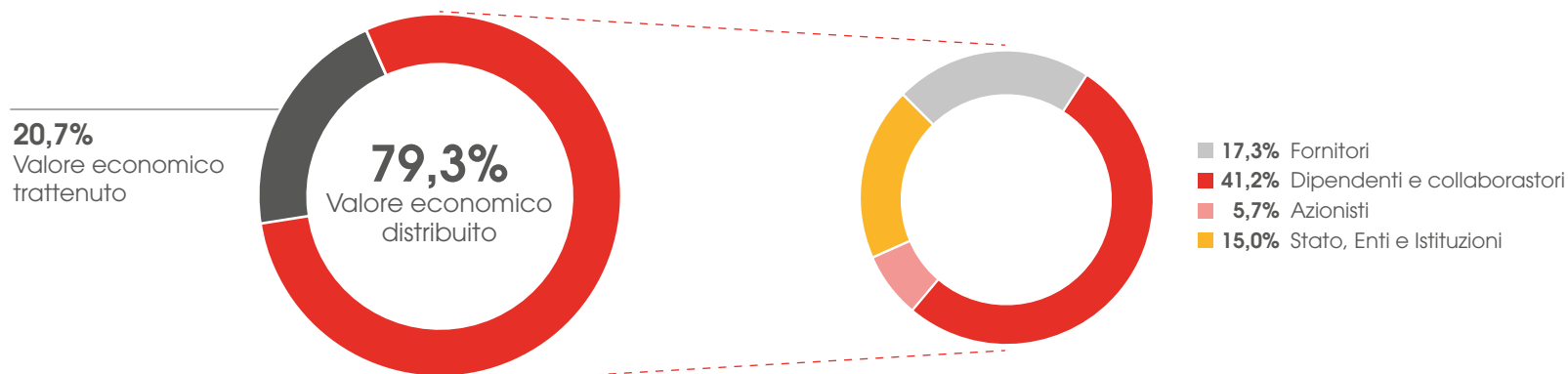
Il restante ammontare, pari al 20,7% del valore economico generato (per circa 96 milioni di euro) è stato trattenuto dal Sistema Impresa, perché riferito all'uso dei fattori produttivi (ammortamenti), agli accantonamenti per rischi ed oneri e al mantenimento di un adeguato livello patrimoniale mediante la destinazione dell'utile a riserve. Come si evince dalla tabella sottostante, il valore economico trattenuto nel 2022 risulta superiore al valore conseguito sia nel 2021 (16,7%) che nel 2020 (12,6%).

Importi in migliaia di euro

	31.12.2022	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2021	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2020	Incidenza % sul Valore Economico generato
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	464.664	100,0%	401.806	100,0%	369.234	100,0%
Valore economico distribuito ai fornitori	(80.195)	17,3%	(71.761)	17,9%	(75.276)	20,4%
Valore economico distribuito ai dipendenti e ai collaboratori	(192.074)	41,2%	(188.689)	46,9%	(192.191)	52,0%
Valore economico distribuito agli azionisti	(26.456)	5,7%	(18.341)	4,6%	(8.357)	2,3%
Valore economico distribuito a stato, enti ed istituzioni	(69.588)	15,0%	(55.862)	13,9%	(46.819)	12,7%
Valore economico distribuito a collettività e ambiente	(334)	0,1%	(196)	0,0%	(144)	0,0%
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(368.647)	79,3%	(334.849)	83,3%	(322.787)	87,4%
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(96.017)	20,7%	(66.957)	16,7%	(46.447)	12,6%

Di seguito viene esposta graficamente la ripartizione del valore economico distribuito dal Gruppo nel 2022 alle principali categorie di *stakeholder*.

Valore economico distribuito nel 2022



Informativa su erogazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 125 della Legge 4 agosto 2017, n. 124 ("Legge annuale per il mercato e la concorrenza")

GRI 201-4

Si deve premettere che la Legge n. 124 del 4 agosto 2017 "Legge annuale per il mercato e la concorrenza" (di seguito anche Legge n. 124/2017) ha introdotto all'art. 1, commi da 125 a 129, alcune misure finalizzate ad assicurare la trasparenza nel sistema delle erogazioni pubbliche. In particolare, tale legge prevede, che le imprese debbano fornire anche nella Nota integrativa del bilancio, e nell'eventuale Nota integrativa consolidata, informazioni relative a "sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere" (di seguito per brevità "erogazioni pubbliche") ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti indicati dalla citata legge. L'inosservanza dell'obbligo di pubblicazione comporta una sanzione amministrativa pari all'1% degli importi ricevuti con un minimo di Euro 2.000. Solo in un successivo momento la norma prevede la restituzione del contributo stesso.

Al fine di evitare l'accumulo di informazioni non rilevanti, è previsto che l'obbligo di pubblicazione non sussista qualora l'importo delle erogazioni pubbliche ricevute sia inferiore alla soglia di Euro 10.000 da un medesimo soggetto.

Dall'agosto 2017 è attivo il Registro nazionale degli aiuti di Stato presso la Direzione generale per gli incentivi alle imprese del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, in cui devono essere pubblicati gli aiuti di Stato e gli aiuti *de minimis* a favore di ciascuna impresa, da parte dei soggetti che concedono o gestiscono gli aiuti medesimi. Per gli aiuti individuali a favore delle società del Gruppo Banco Desio, si fa quindi rinvio alla sezione "Trasparenza del Registro", il cui accesso è pubblicamente disponibile.

Ciò premesso, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017, n. 124, si fornisce di seguito evidenza degli importi incassati nel corso dell'esercizio 2022 dalle entità del Gruppo Banco Desio a titolo di "sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere".

Entità del Gruppo Banco Desio	Tipologia di contributi	Importi incassati nell'esercizio 2022
Banco di Desio e della Brianza S.p.A.	Credito d'imposta sugli investimenti pubblicitari incrementali su quotidiani, periodici e sulle emittenti televisive e radiofoniche locali	16
Banco di Desio e della Brianza S.p.A.	Tax Credit investitori esterni nella produzione di opere cinematografiche di nazionalità italiana	90
Banco di Desio e della Brianza S.p.A.	Contributo a fondo perduto concesso dalla Sovrintendenza per i Beni Architettonici dell'Umbria per il restauro di palazzo Pianciani sito in Spoleto	564

Sustainability risk management

GRI 2-12

I primi anni di questo decennio hanno preannunciato un periodo particolarmente dirompente della storia umana.

GRI 2-23

Il contesto mondiale è infatti stato caratterizzato da un susseguirsi di eventi delicati e complessi: Il tornare alla “nuova normalità” dopo la pandemia da Covid-19 è stato rapidamente interrotto dallo scoppio della guerra in Ucraina. Il ciclo economico mondiale è rimasto fortemente condizionato dall’elevata inflazione, dalle difficoltà di approvvigionamento energetico e alimentare causate dal protrarsi del conflitto, da un aumento del costo della vita e conseguenti disordini sociali.

Non da ultimo, il cambiamento climatico che ha reso il 2022 un anno caratterizzato da ondate di calore, siccità, incendi e inondazioni.

In un tale contesto, i rischi per la stabilità finanziaria sono aumentati, anche in Italia, sebbene il sistema bancario, le famiglie e le imprese siano nell’insieme più solidi rispetto a passati episodi di turbolenza. L’incremento dei rischi è principalmente determinato dalla persistente instabilità geopolitica, dai rincari delle materie prime energetiche, dalle pressioni inflative e dal peggioramento delle prospettive di crescita.

I rischi per la stabilità finanziaria connessi alla situazione delle famiglie si mantengono contenuti. Successivamente alla prima parte dell’anno, dove si è assistito ad un andamento favorevole del reddito disponibile, le prospettive sono peggiorate nel secondo semestre a causa dell’elevata inflazione. Il costo medio dei prestiti in essere è lievemente aumentato ma si attesta su valori molto bassi. Il rientro dall’accomodamento monetario si sta trasmettendo sul costo delle nuove erogazioni, senza tuttavia esporre l’onere del servizio del debito a significativi rischi di rialzo.

Per quanto riguarda invece la situazione finanziaria delle imprese, questa risente del rallentamento dell’attività economica, dei rincari dei prodotti energetici e dell’aumento dei tassi di interesse. L’indebitamento è aumentato nei mesi estivi soprattutto per le imprese di maggiore dimensione, mentre sono diminuiti i finanziamenti verso le aziende più piccole.

Nonostante il contesto macro-economico, la situazione del settore bancario rimane nel complesso solida.

Il Gruppo Banco Desio, che a livello europeo è classificato tra le *Less Significant Banks* ad alta priorità (c.d. *High Impact LSIs*) in funzione delle proprie dimensioni e del potenziale impatto sul sistema finanziario, in considerazione della risposta molto positiva che la struttura aziendale e la propria base clienti hanno saputo mostrare rispetto alle sollecitazioni negative esterne, in data 17 dicembre 2020 aveva approvato il Piano Industriale 2021-2023 le cui previsioni prospettiche sono state oggetto di aggiornamento, da ultimo, nel dicembre 2022 in considerazione delle migliori performance nel frattempo conseguite nell’anno di riferimento, superando il target del suddetto piano industriale con un anno di anticipo.

La pianificazione strategica alla base dell’aggiornamento delle previsioni prospettiche, in continuità rispetto alla storia recente del Gruppo Banco Desio, ha confermato il percorso di rafforzamento delle direttrici di rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business della Banca. La *mission* del Gruppo anche nel corso del 2022 ha continuato a svilupparsi attorno alla propria clientela con l’obiettivo di sostenere le famiglie, le PMI nelle loro attività e nella gestione del risparmio con una crescita programmata degli impieghi e del risparmio gestito. All’interno delle direttrici del Piano Industriale, il Banco sta continuando il rafforzamento della propria efficienza economica e finanziaria confermando l’obiettivo di portare i principali indici di redditività in linea con le best performance di sistema mantenendo una forte attenzione sulla qualità degli impieghi. Resilienza economica, qualità dei servizi offerti alla clientela e una continua e rafforzata attenzione alla sostenibilità delle scelte di investimento rappresentano per il Gruppo Banco Desio le chiavi per lo sviluppo futuro.

Al fine di fronteggiare i rischi cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo (il sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali).

Il Gruppo, inoltre, adotta un approccio prudenziale nella gestione dei rischi aziendali, in ottica di prevenzione e mitigazione dei medesimi. Tali presidi coprono ogni tipologia di rischio aziendale assunto coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle attività svolte. A tal fine, in linea con quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia, il Gruppo Banco Desio ha provveduto a predisporre il *Risk Appetite Framework* (RAF), oggetto di aggiornamento su base annuale in coerenza con l'evoluzione degli obiettivi e delle strategie di rischio del Gruppo. L'approccio metodologico adottato dal Gruppo prevede una valutazione di tipo quantitativo basata su tre differenti tipologie di indicatori (Indicatori di rischio di primo livello, indicatori di rischio di secondo livello e *key-risk indicators*) e una valutazione di tipo qualitativo concernente i presidi organizzativi. A ciò si aggiungono specifiche policy riguardanti le varie tipologie di rischio, che forniscono i criteri per la gestione operativa degli stessi in una prospettiva di gruppo e individuale. Le linee guida del sistema di gestione dei rischi aziendali sono definite in apposita normativa interna. Le disposizioni operative e informative di dettaglio in merito ai controlli posti in essere, ai vari livelli, sui processi aziendali sono contenute in specifici documenti normativi di processo e procedure interne.

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

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

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

- **Rischio affinente al personale:** correlato alla gestione dei collaboratori e soggetti assimilati, incluse le azioni poste in essere a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per garantire la parità di genere, l'attuazione di specifici programmi di attrazione dei talenti, la limitazione di situazioni di inadeguatezza dei profili professionali, prevenire la perdita di figure chiave, come anche le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali, correlato anche alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità nella gestione del personale.
- **Rischio di mancato rispetto dei diritti umani:** relativo appunto al mancato rispetto dei diritti umani, tra cui i diritti dei lavoratori, e/o relativo ad atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori, per effetto anche della concessione di finanziamenti, degli investimenti e dei rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità legati al rispetto dei diritti umani. Si considera in questo ambito anche il rischio di violazione dei dati personali per cui occorre prevenire l'utilizzo illecito dei dati forniti dalle diverse categorie di interessati adottando idonee soluzioni tecniche e organizzative per la protezione degli stessi.
- **Rischio nella lotta contro la corruzione attiva e passiva:** relativo cioè al possibile verificarsi di eventi e/o circostanze di corruzione attiva e passiva, frode, riciclaggio o finanziamento del terrorismo (ad esempio per adeguamenti della normativa di riferimento ovvero per inadeguata formazione del personale) anche in relazione alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità nella lotta contro la corruzione attiva e passiva.

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

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

Rispetto ad una preliminare identificazione dei rischi *Environmental Social e Governance* (ESG), correlati ai rischi di business definiti nelle politiche interne del Gruppo, ad esito di una specifica progettualità condotta nel 2021 il Gruppo Banco Desio ha sviluppato un piano d'azione, denominato *Masterplan E(SG)*, che tra gli ambiti di intervento previsti contempla anche lo sviluppo del tema specifico del governo e della gestione del rischio climatico ambientale. Proprio nell'ambito delle attività identificate in questo Piano, nel corso del 2022 è stato portato avanti un primo *risk assessment*, per una valutazione iniziale dell'esposizione ai rischi climatici e ambientali sul portafoglio crediti, debiti e margine di interesse e al relativo impatto sui rischi della Banca.

Nello specifico il Gruppo ha declinato le due componenti del rischio climatico-ambientale, così come definiti da BCE nella Guida sui rischi climatici e ambientali:

- **il rischio fisico:** si riferisce all'impatto economico derivante dall'atteso aumento di eventi naturali la cui manifestazione può essere definita "estrema" ovvero "cronica". I rischi fisici acuti dipendono dal verificarsi di fenomeni ambientali estremi (come alluvioni, ondate di calore e siccità) legati ai cambiamenti climatici che ne accrescono intensità e frequenza. I rischi fisici cronici, invece, sono determinati da eventi climatici che si manifestano progressivamente (ad es. il graduale innalzamento delle temperature e del livello del mare, il deterioramento dei servizi ecosistemici e la perdita di biodiversità). Tutte queste tipologie di eventi influenzano il livello dell'attività produttiva e la possono compromettere anche in modo permanente;
- **Il rischio di transizione:** si riferisce all'impatto economico derivante dall'adozione di normative atte a ridurre le emissioni di carbonio e a favorire lo sviluppo di energie rinnovabili, dagli sviluppi tecnologici nonché dal mutare delle preferenze dei consumatori e della fiducia dei mercati.

Ai fini della valutazione della rilevanza del rischio è stata assunta la proxy metodologica definita dalla BCE nell'esercizio *Stress Test 2021* climatico-ambientale, che prevede che il rischio di transizione e fisico sono tanto maggiori quanto meno ecosostenibili sono le attività economiche cui si riferiscono i finanziamenti, la raccolta e i margini di interesse e quanto più gli immobili sono vicini a centri alluvionali (prossimità alle province ad alto rischio).

Da una prima analisi, considerato il business model della Banca, i rischi potenzialmente impattati dagli elementi climatico - ambientali (in misure differenti) sono:

- rischio strategico, inteso come rischio derivante da una maggiore volatilità degli utili;
- rischio di credito e controparte;
- rischi operativi;
- rischio di liquidità.

Il Gruppo affinerà ulteriormente l'esercizio di accertamento e proseguirà nel corso del 2023 con le attività di integrazione del *Risk Management Framework*. Per ulteriori dettagli si fa rimando alla sezione "Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale della Banca".

Sicurezza e protezione dei dati

Contesto evolutivo IT e gestione rischi informatici

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

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

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

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

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

Infine, per aumentare il presidio interno sul principale outsourcer informatico, è stato sviluppato uno specifico cruscotto di monitoraggio che produce una valutazione sintetica e indipendente sull'adeguatezza del servizio erogato del fornitore stesso. Tale cruscotto è a disposizione sia delle funzioni di linea sia delle funzioni di controllo.

Gestione Sicurezza Logica

In risposta alle esigenze straordinarie emerse in connessione all'emergenza Covid-19, alla guerra in corso tra Russia e Ucraina e in ottemperanza al richiamo congiunto di Consob, Banca d'Italia, IVASS, UIF del 7 marzo 2022, il Gruppo ha:

- rafforzato le misure di sicurezza contro gli attacchi *cyber* con definizione di uno specifico piano investimenti;
- rivisto le *policy rule* presenti nei sistemi firewall e i controlli di Office 365 mediante strumenti di analisi avanzati;
- sviluppato ulteriori sinergie con il SOC (*Security Operation Center*) per l'attivazione di sistemi in cloud per la protezione degli utenti in mobilità e la navigazione Internet;
- rivisto le politiche di antispam mediante l'attivazione delle configurazioni di dominio ed il loro monitoraggio;
- potenziato sistemi di protezione della posta elettronica aziendale alla luce degli attacchi di canale sempre più sofisticati;
- previsto uno specifico programma formativo per tutti gli utenti interni del Banco Desio in tema di *cyber security*;
- definito e normato un processo formale di *change management* che l'Area ICT ha adottato per tutti gli interventi evolutivi in rilascio;
- sviluppati sistemi di monitoraggio e controllo dei principali outsourcer (in primis Cedacri) al fine di valutarne tempo per tempo le prestazioni e i servizi;
- rivisto l'assetto organizzativo e dei processi di *Fraud Management*;
- potenziate la strumentazione e le procedure per la protezione degli attacchi DDoS (*Distributed Deny of Service*) sulla base anche dell'esperienza acquisita nel fronteggiare e superare gli attacchi occorsi durante l'anno.

Business Continuity Management

In particolare, il *business continuity management* ha assicurato la continuità operativa dei processi critici e sistemici mediante l'individuazione di risorse di business continuity e la possibilità di operare in Smartworking, fornendo a tutto il personale individuato dispositivi laptop, postazioni virtualizzate e smartphone. Sono stati inoltre svolti test a garanzia della correttezza delle procedure nei seguenti ambiti: sistemi informativi interni, sistemi esterni (i.e. IT outsourcer Cedacri S.p.A.), e sistemi di erogazione dell'energia elettrica. Tale metodologia di risposta alle crisi risulta anche applicata dalla controllata Fides.

Sono state intensificate sin dal 2020 le azioni al fine di fronteggiare gli impatti dovuti alla pandemia Covid-19:

- ottimizzato il servizio di registrazione telefonica degli ordini per i servizi di investimento finanziario, mediante l'adozione di nuove soluzioni tecnologiche;
- acquistati notebook come nuove postazioni di lavoro per la Sede e la Rete al fine di incrementare la mobilità;
- implementato per Fides il modello di Gruppo di mobilità delle risorse di *business continuity*;
- potenziato supporto infrastrutturale e network al fine di sostenere la crescente mobilità.

GRI 418-1

Il Regolamento (UE) 679/2016 noto come Regolamento GDPR (*General Data Protection Regulation*) prevede la figura del *Data Protection Officer*. Il DPO è a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione e, ricoprendo il ruolo di Responsabile della Protezione dei Dati ai sensi dell'art. 37 del Regolamento GDPR, assolve a funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento GDPR in materia di protezione dei dati personali.

Relativamente a Banco Desio, con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nel corso del 2022 sono pervenute nr. 22 richieste (nr. 10 nel 2021 e nr. 6 nel 2020) con particolare riferimento al diritto di accesso, di revoca consenso, di cancellazione e di rettifica dati. Le risposte sono state evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali sono state ricevute nr. 15 segnalazioni (nr. 11 nel 2021 e nr. 8 nel 2020) da parte degli interessati, per cui tutte le richieste sono state evase e non hanno fatto emergere evidenze a carico della Banca o dei Responsabili del Trattamento Dati nominati.

Nel corso del 2022, sono state ricevute e protocollate ulteriori nr. 18 richieste (nr. 30 nel 2021, nr. 25 nel 2020) aventi ad oggetto altre tematiche in materia di trattamento dati personali (es. erronee segnalazioni in Agenzia delle Entrate (ADE), richieste di Nomina a Responsabile, richieste di cancellazione dati ecc..) evase nei termini di legge.

Si precisa che di queste 18:

- nr. 2 sono state protocollate ed evase direttamente dal settore del Responsabile di Dati;
- nr. 12 (nr. 15 nel 2021 e nr. 15 nel 2020) sono state evase da altre Funzioni con il supporto/parere del Responsabile dei Dati;
- nr. 4 sono state evase direttamente, per competenza, da altri Uffici/Funzioni della Capogruppo.

Relativamente alla controllata Fides, con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nel corso del 2022, sono pervenute nr. 30 richieste, in netta diminuzione rispetto agli esercizi precedenti, (nr. 86 nel 2021 e nr. 247 nel 2020) con particolare riferimento al diritto di accesso ai dati (Art. 15), al diritto di revoca del consenso (Art. 16) ai fini promozionali e/o commerciali, al diritto alla cancellazione dati (Art. 17) e al diritto di opposizione (Art. 21) su finalità di marketing.

Le richieste di revoca di dati sono state tutte evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento invece alla presunta violazione dei dati personali, nel corso dell'esercizio non sono pervenute denunce in capo alla Partecipata Fides.

Nel corso dell'anno 2022, con l'obiettivo di diffondere una sempre maggiore consapevolezza e cultura della protezione dei dati, nell'ambito di differenti percorsi formativi sono state richiamate tematiche inerenti ai principi di privacy e, in aggiunta è stato realizzato un percorso formativo *ad hoc* strutturato tramite *case-study* erogati in modalità *micro-learning*.

Etica e integrità: rigore nella condotta aziendale

GRI 2-23

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.

Nella conduzione della propria attività, in linea con il proprio Codice Etico e il Piano di Sostenibilità, il Gruppo persegue la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948 e riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni dell'*International Labour Organization* con particolare riferimento (i) al diritto di associazione e di negoziazione collettiva, (ii) al divieto di lavoro minorile e forzato, (iii) alla tutela dell'eguaglianza e alla non discriminazione nel lavoro, (iv) al diritto alla protezione dei dati personali delle persone fisiche.

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla correttezza e sulla fiducia reciproca. Per questo persegue la valorizzazione del capitale umano tramite l'attrazione, lo sviluppo e retention dei talenti.

Il Gruppo garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, assicura elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili e adotta specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali, al fine di tutelare la salute e il benessere psico-fisico dei propri collaboratori.

Banco Desio salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuta ogni forma di lavoro minorile e/o lavoro forzato, e qualsiasi tipo di molestia, prevaricazione, minaccia o intimidazione sul luogo di lavoro.

Intende contribuire alla sensibilizzazione su questi temi nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nell'ambito delle relazioni con i propri collaboratori, promuovendo le iniziative meglio rispondenti alla diffusione di pratiche orientate al rispetto di questi diritti internazionalmente riconosciuti, evitando in particolare di intrattenere rapporti con soggetti che alla luce delle informazioni disponibili relative al profilo reputazionale, possano risultare implicati in violazioni di tali diritti.

Il Gruppo inoltre crede dunque nell'importanza di una cultura inclusiva impegnandosi a prevenire ogni forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione nel processo di selezione, nella definizione della remunerazione, nelle opportunità formative e di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di collaborazione.

GRI 2-24

Il Gruppo, tramite il Codice Etico, chiede ai propri partner commerciali il rispetto e l'impegno nella condivisione dei principi di professionalità, trasparenza, diligenza, onestà, correttezza, riservatezza e imparzialità per evitare comportamenti commerciali impropri e/o violazioni dei valori etici del Gruppo stesso. Il principio della reciprocità, cardine delle relazioni con tutti i partner commerciali, indica che tutte le relazioni siano basate su benefici reciproci. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente eseguita nell'ambito dei poteri assegnati; deve altresì essere verificabile, legittima e coerente con le attività svolte. Deve essere evitata ogni situazione che, anche solo apparentemente, possa condurre a conflitti di interesse e che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

È altresì vietata qualsiasi condotta illecita volta a procurare indebiti profitti per il Gruppo e, a maggior ragione, il successivo reinvestimento di tali proventi in altre attività.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione "Il Piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale della Banca", "Il Piano di sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals".

GRI 2-15

La materia dei conflitti d'interesse è disciplinata da norme di legge e dal Codice di *Corporate Governance*, 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 prudentiale 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 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 rappresenta un presidio di gestione dei conflitti di interesse da parte della Banca e uno strumento per l'azione di vigilanza da parte delle relative strutture di controllo. Già nel corso dell'esercizio 2018 i principi declinati nella policy aggiornati con riferimento alle novità normative introdotte dalla MiFID II sono stati ulteriormente declinati nel Regolamento di Processo Conflitti di interesse e nel relativo Manuale Operativo. Nel corso dell'esercizio 2022 i documenti sono stati ulteriormente aggiornati per recepire le modifiche intervenute in materia di sostenibilità degli investimenti.

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 "Regolamento Processo e Manuale Operativo Sistema di Remunerazione e Incentivazione" aggiornato da ultimo nel corso dell'esercizio 2021, 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 in materia di servizi di investimento, si segnala che qualora, previa valutazione da parte della Banca, 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.

GRI 2-16**GRI 2-26**

Le segnalazioni di fatti, situazioni o 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.

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

- sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti;
- sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite";
- è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale;
- per quanto riguarda la segnalazione di violazioni si è ritenuto appropriato canalizzare le segnalazioni di violazioni del Codice nel sistema di *Whistleblowing*, sia pure tenendole distinte dalle segnalazioni di violazioni di norme che disciplinano l'attività bancaria o violazioni del MOG.

Il Gruppo Banco Desio si è dotato di un "Regolamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni" che prevede una segmentazione dei canali interni di segnalazione.

In particolare, oltre alla presenza di un canale generico ("whistleblowing generale") riguardante l'attività bancaria³⁷, è previsto un canale specifico in ambito antiriciclaggio ("whistleblowing antiriciclaggio") e uno per le segnalazioni in ambito MOG 231 ("whistleblowing Organismo di Vigilanza"); quest'ultimo canale è dedicato alle segnalazioni riferite esclusivamente a violazioni del MOG 231 e non sostituisce le modalità e i canali già esistenti per inviare all'OdV del MOG 231 le usuali segnalazioni e informazioni/obbligatorie.

Il processo di gestione delle segnalazioni prevede pertanto modalità 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.

Nell'attuare il sistema interno di segnalazione delle violazioni, il Gruppo garantisce i diritti della persona, con particolare riguardo alla riservatezza e alla protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Il meccanismo di segnalazione, gestito in maniera indipendente dal Gruppo Banco Desio, si applica a tutto il Personale, intendendo con tale termine "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato". Rientrano nel perimetro di applicazione tutte le forme contrattuali previste dalla nuova disciplina organica dei contratti di lavoro nonché altre tipologie di soggetti inseriti nell'organizzazione aziendale (ad esempio Consulenti Finanziari e Agenti), fornitori e collaboratori esterni che hanno in essere con il Gruppo un contratto nominativo, inseriti in maniera stabile nell'organizzazione aziendale.

Il Responsabile di Direzione Internal Audit, quale soggetto responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, riceve e valuta tutte le segnalazioni, eccetto quelle riferite alla propria figura, ai Responsabili delle funzioni di controllo (Responsabile Compliance, Responsabile Risk Management, Responsabile Antiriciclaggio, Dirigente Preposto) e agli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, nonché Organismo di Vigilanza). Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Collegio Sindacale e il Presidente dell'OdV ricevono tutte le tipologie di segnalazioni riguardanti le funzioni di controllo, gli amministratori ed i sindaci, con canali di segnalazione differenti in funzione del soggetto segnalato. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo riceve le segnalazioni riferite esclusivamente a violazioni del MOG ex. Dlgs. 231/2001.

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

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive o discriminatorie conseguenti alla segnalazione. Il Gruppo non ammette le segnalazioni anonime come mezzo ordinario per evidenziare una violazione.

A ricezione della segnalazione, censita in un apposito registro, il Responsabile del Sistema provvede ad accertare se l'oggetto della segnalazione rientra tra le possibili violazioni che possono essere effettuate per il tramite del canale pertinente. Tale analisi definisce la fondatezza dei fatti rappresentati, la rilevanza, i possibili effetti/conseguenze per il Gruppo, verificando le motivazioni che hanno condotto alla segnalazione stessa.

L'esame avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro, nonché della disciplina contrattuale di settore. 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.

Al segnalato devono essere notificati i fatti di cui è accusato e le modalità per esercitare il diritto di accesso ai dati e di rettifica. Nei casi di segnalazione archiviata, il Responsabile del Sistema fornisce informativa al segnalante, motivando la decisione con una breve descrizione. In caso di accertata malafede del segnalante, il Responsabile del Sistema provvede alla trasmissione della scheda di valutazione della segnalazione e del fascicolo della segnalazione alle strutture competenti, secondo la gravità (Organi aziendali, Direttore Generale, Responsabile della Direzione Risorse), per l'applicazione di eventuali provvedimenti conseguenti, così come previsto dal Regolamento della Commissione Disciplinare.

I fascicoli delle segnalazioni vengono conservati e archiviati in apposito spazio custodito, al fine di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite e la tutela dei dati personali ivi contenuti.

Il Responsabile del Sistema predisponde una relazione annuale di sintesi in merito alle segnalazioni pervenute, fornendo le proprie valutazioni e considerazioni circa l'adeguatezza e il corretto funzionamento del Sistema stesso. La relazione annuale del Responsabile del Sistema deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione sentito anche il parere del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale e messa a disposizione del personale del Gruppo anche per il tramite della intranet aziendale.

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.

Nel corso del 2022 sono pervenute nr. 2 segnalazioni: ad esito degli approfondimenti condotti non sono state ravvisate violazioni e si è pertanto ritenuto non assumere alcuna iniziativa in merito.

Non è stata ricevuta alcuna segnalazione dalla controllata Fides.

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.

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, il Gruppo 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 www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse).

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, prestano 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.

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

Ogni modifica o aggiornamento (anche parziale) del Modello viene notificata a tutto il personale dipendente mediante circolare interna e 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 2022 sono state avviate le attività di aggiornamento del MOG per recepire le novità normative in materia.

Consapevole degli effetti negativi delle pratiche corruttive sullo sviluppo economico e sociale negli ambiti nei quali opera, il Gruppo Banco Desio è impegnato a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività.

Per questo il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 12 dicembre 2019 e il Consiglio di Amministrazione di Fides del 17 marzo 2020 hanno adottato anche una 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 al contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, la Capogruppo:

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

Ciascuna società del Gruppo:

- adotta processi, strumenti e controlli idonei, fondati sul principio dell'“approccio basato sul rischio”, che consentano il pieno rispetto dei principi contenuti nella Policy Antiriciclaggio approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- garantisce adeguati, completi e tempestivi flussi informativi da e verso gli Organi Sociali e l'Alta direzione, nonché tra le strutture di controllo e verso le Unità Operative;
- assicura programmi di addestramento e formazione finalizzati ad un continuo aggiornamento del personale;
- applica misure di Adeguata Verifica della clientela acquisendo informazioni esaurienti e veritiere sulla situazione economica e finanziaria del cliente, nonché sulle motivazioni economiche sottostanti alle operazioni richieste o eseguite. I gestori delle relazioni, e più in generale tutto il personale di Rete, contribuiscono a mantenere aggiornati nel continuo i dati e le informazioni sui clienti attuando, in relazione alle competenze assegnate, il monitoraggio costante sui rapporti e attivando, ove ne ricorrano i presupposti, l'iter di segnalazione di operazioni sospette eventualmente riscontrate;
- applica misure rafforzate di Adeguata Verifica nei confronti, tra l'altro, di persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche (c.d. *politically exposed persons* – PEPs) secondo la definizione introdotta dal D.lgs. 90/2017 ed in base agli ulteriori criteri definiti nella Policy Antiriciclaggio;
- in linea con le best practice diffuse dalla Banca d'Italia, adotta applicativi informatici specificamente dedicati al presidio dei PEP, maggiormente esposti al rischio di corruzione, che consentono di tracciare i legami familiari e d'affari, nonché le azioni intraprese nell'ambito del monitoraggio costante su tali categorie di soggetti;
- adotta un Modello Organizzativo 231, attuando quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, al fine di individuare in relazione all'attività svolta, possibili ambiti entro i quali è ipotizzabile la commissione dei reati presupposto, tra cui i delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater D.Lgs.231/2001) e i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illeciti nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies D.Lgs.231/2001);
- svolge con periodicità annuale un'autovalutazione della propria esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (c.d. Esercizio di autovalutazione) e predisponde 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;
- conferisce 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 ovvero in liste negative, e ne verifica nel continuo l'aggiornamento e l'efficacia;
- si astiene dall'instaurare rapporti con specifiche categorie di soggetti considerati a maggior rischio in base alle previsioni della Policy Antiriciclaggio;
- individua e nomina il Responsabile Aziendale Antiriciclaggio che agisce anche come Delegato di Gruppo per la Segnalazione delle Operazioni Sospette di cui all'art. 35 del D. Lgs. 231/2007.

Nel corso dell'anno la Banca ha completato gli interventi contenuti nel Piano d'azione per il rafforzamento dei presidi antiriciclaggio approvato dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'accertamento ispettivo tematico svolto dalla Banca d'Italia nel corso del 2021 in materia di rispetto delle disposizioni diffuse dalla Vigilanza e della Unità di Informazione Finanziaria (UIF) con specifico riferimento alla clientela beneficiaria di finanziamenti assistiti da garanzia dello Stato.

Nell'ambito del Piano d'azione sono stati - tra l'altro - affinati i criteri di profilatura della clientela, integrati e rafforzati i processi di apertura di rapporti a soggetti considerati a maggior rischio, aggiornate le Policy interne definendo regole di ingaggio per la gestione della clientela con negatività.

Da ultimo è stato acquisito un sistema di *transaction monitoring* evoluto, integrato nel Portale Antiriciclaggio, volto a migliorare l'intercettazione di operatività potenzialmente anomala e ad efficientare il processo segnalatico.

La Banca, mediante il Portale Antiriciclaggio, rende immediatamente disponibili a tutti gli utenti i principali documenti normativi interni ed esterni tra cui:

- Policy;
- Regolamento di Processo AR/CFT;
- Elenco dei Paesi a maggior rischio di corruzione;
- Indicatori di anomalia per intermediari diffusi da BKI;
- Modelli e Schemi di comportamenti anomali diffusi dalla UIF.

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

Nell'ottica di garantire un presidio continuo del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo è stata realizzata la video-lezione in tema di "Antiriciclaggio e Superbonus" distribuita a tutte le figure di Rete, mentre alla popolazione di Fides è stato indirizzato il modulo inerente alla "V Direttiva Antiriciclaggio".

Tale tematica, inoltre, è stata inserita sia nell'ambito dei programmi di abilitazione e di mantenimento ESMA ed IVASS sia nell'ambito del programma di certificazione delle competenze indirizzato ad un gruppo di Private Banker, al fine di assicurare un aggiornamento continuo delle conoscenze delle risorse.

GRI 205-2

Formazione in materia di Anticorruzione e Antiriciclaggio	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate	N. partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N. ore totali erogate
MOG 231 delle società del Gruppo Banco Desio Brianza	119	6%	179	1390	65%	2086	289	13%	766
MOG 231 Responsabilità diretta e concorsuale degli istituti di credito nella commissione dei reati presupposto	-	0%	-	-	0%	-	256	12%	340
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	-	0%	-	-	0%	-	24	1%	38
Antiriciclaggio: cosa cambia	76	4%	76	42	2%	42	29	1%	30
Percorso Antiriciclaggio	-	0%	-	-	0%	-	26	1%	176
Conoscere e Presidiare i Rischi Operativi	86	4%	129	143	7%	216	1373	63%	4125
L'Antiriciclaggio nel settore assicurativo	12	1%	18	60	3%	90	112	5%	170
Antiriciclaggio - Programma ABI	11	1%	17	71	3%	107	91	4%	141
Formazione Antiriciclaggio	-	0%	-	-	0%	-	46	2%	141
Nuova versione/Revisione Portale "Antiriciclaggio"	-	0%	-	445	21%	446	242	11%	184
Portale Antiriciclaggio - Approfondimento	-	0%	-	-	0%	-	4	0%	6
Formazione Antiriciclaggio: Segnalazione di Operazioni sospette	-	0%	-	-	0%	-	445	20%	926
Adeguata verifica della clientela - profilatura del rischio	176	8%	440	1150	54%	2880	282	13%	566
Antiriciclaggio: Individuazione dei principali rischi connessi alla pandemia	97	5%	194	1013	47%	2032	-	0%	-
Workshop e Sessioni di approfondimento specialisti	32	2%	122	45	2%	186	11	1%	79
V Direttiva Antiriciclaggio	1280	61%	1280	-	0%	-	-	0%	-
Percorso di certificazione AIPB: Modulo "Antiriciclaggio"	20	1%	20	-	0%	-	-	0%	-
WEBINAR Antiriciclaggio: Individuazione dei principali rischi connessi alla pandemia	9	0%	22	437	20%	1026	-	0%	-
Antiriciclaggio: Focus Superbonus	1634	77%	3268	-	0%	-	-	0%	-
Totale			5765			9111			7688

Nel corso del 2022, il personale che ha partecipato ad almeno un'iniziativa di formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio, è risultato pari a 1.424 risorse, così ripartiti:

- nr. 17 dirigenti (63% totale dirigenti, ex 87%);
- nr. 673 quadri (65% totale quadri, ex 91%);
- nr. 734 aree professionali (68% aree professionali, ex 93%).

GRI 205-3

Nell'ambito del sistema di gestione dei rischi operativi, tenuto conto degli eventi raccolti nel Database delle Perdite Operative Aziendali (DBPOA), con riferimento sia al 2022, 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.

GRI 206-1

Nel 2022, così come nei precedenti esercizi 2021 e 2020, 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.

GRI 2-27

Nel 2022, 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, economica e ambientale.

Trasparenza fiscale

GRI 207-1

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

GRI 207-2

- **agire secondo i valori dell'onestà e dell'integrità**, consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale del Paese;

GRI 207-3

- **operare nel rispetto delle norme fiscali applicabili** e interpretarle in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale, ponendosi nella condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli *stakeholder* e di garantire positivi effetti reputazionali;

- **mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale**, assicurando a quest'ultima la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali. In caso di dubbi sostanziali nell'applicazione delle norme fiscali, è prassi costante la presentazione di appositi interpellanti all'Agenzia delle Entrate per conoscere in via preventiva l'interpretazione da parte dell'Amministrazione finanziaria;

- **considerare le imposte come un costo dell'attività d'impresa** che, come tale, deve essere gestito, nel rispetto del principio di legalità, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio sociale e di perseguire l'interesse primario della creazione di valore per gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo.

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

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

La Policy persegue i seguenti obiettivi:

- garantire la corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute per legge ed esecuzione dei connessi adempimenti, assolvendo così l'obbligo verso la collettività di pagare le imposte dovute, permettendo, al tempo stesso, a beneficio dei propri *stakeholder*, di conseguire, nel rispetto della norma, i legittimi risparmi d'imposta;

- presidiare e contenere il rischio fiscale, inteso come rischio di incorrere nella violazione di norme di natura tributaria ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario.

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

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

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

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

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

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

Come Presidio Specialistico di Compliance Fiscale, l'Area Fiscalità svolge principalmente le seguenti attività:

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

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

- Per le operazioni effettuate dalle società del Gruppo verifica:
 - le operazioni che potrebbero avere un fine prevalentemente elusivo;
 - l'applicazione delle regole FATCA e CRS³⁸ per gli aspetti dichiarativi;
 - le concessioni di credito che potrebbero essere finalizzate a far conseguire indebiti benefici fiscali al richiedente;
 - le eventuali situazioni di abuso di diritto che possano esporre le società del Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali, di concerto con la Funzione di Compliance;
 - il corretto adempimento di tutti gli obblighi tributari di competenza dell'Area Fiscalità, secondo la normativa fiscale di riferimento;
 - la dichiarazione dei redditi delle società del Gruppo al fine di verificare che sia veritiera e che sia supportata da idonea documentazione;
 - l'effettiva esistenza delle operazioni sottostanti alle fatturazioni delle società del Gruppo;
 - la tenuta conforme dei documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione a fini fiscali;
 - il corretto versamento delle ritenute e dell'IVA per quanto riguarda gli importi e i termini previsti;
 - la correttezza delle compensazioni eventualmente eseguite.
- Per le operazioni effettuate con la clientela, verifica:
 - la conformità e la coerenza rispetto la normativa fiscale;
 - l'insussistenza di situazioni di abuso di diritto che possano esporre il Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali;
 - eventuali operazioni per le quali vi sia il sospetto di elusione della normativa fiscale da parte del cliente.

³⁸ Il FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) è un accordo sottoscritto da Italia e Stati Uniti che prevede lo scambio di informazioni finanziarie per contrastare l'evasione fiscale internazionale, in particolare quella relativa a cittadini e residenti statunitensi attraverso conti correnti detenuti presso le istituzioni finanziarie italiane e quella relativa a residenti italiani tramite conti correnti presso le istituzioni finanziarie statunitensi. Anche il CRS (Common Reporting Standard) e la Direttiva 2014/107/UE del Consiglio (DAC2) rientrano nell'ambito degli accordi per lo scambio automatico internazionale delle informazioni finanziarie, questa volta però riguardante i Paesi Ocse e dell'Unione Europea.

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

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

Al fine di informatizzare e digitalizzare il processo di calcolo del fondo imposte e quindi minimizzare il rischio di non conformità fiscale e le conseguenze sanzionatorie e reputazionali dovute alla non corretta applicazione della normativa tributaria, nel 2022 si è concluso il processo di adozione di una piattaforma digitale per la gestione delle imposte dirette.

GRI 207-4

Tutte le società del Gruppo Banco Desio sono residenti in Italia e operano quindi nell' ambito dell' unica giurisdizione fiscale italiana. Il gettito fiscale del Gruppo Banco Desio relativo al totale delle imposte sul reddito pagate (in base al criterio di cassa) nell' anno 2022 è pari a 13.528 migliaia di euro, rispetto agli anni precedenti in cui tale gettito era stato pari a 592 migliaia di euro nel 2021 e a 6.340 migliaia di euro nel 2020. Le minori imposte pagate negli anni 2020 e 2021 sono principalmente dovute ai crediti per imposte correnti per acconti versati negli esercizi precedenti che sono stati utilizzati in compensazione ai versamenti dovuti.

Le informazioni riportate nella tabella seguente sono estratte (ove applicabile) dal Bilancio Consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2022 e sono state predisposte adottando le indicazioni fornite nel Provvedimento con Prot. 275956 del 28 novembre 2017 dell' Agenzia delle Entrate "Modalità di presentazione della rendicontazione paese per paese".

Per il dettaglio delle società rientranti nel perimetro di consolidamento si rinvia a quanto già indicato nella Nota metodologica e per le attività principali delle singole entità si rinvia alla sezione "Chi Siamo: Profilo del Gruppo".

Giurisdizione fiscale: Italia	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
<i>Importi in migliaia di euro</i>			
Numero dei dipendenti	2.115	2.141	2.179
Ricavi ⁽¹⁾	555.833	529.900	469.281
Ricavi da operazioni infragruppo con altre Giurisdizioni fiscali	-	-	-
Utile/Perdita al lordo delle imposte ⁽²⁾	120.097	73.467	34.504
Attività materiali	220.934	218.420	222.483
Imposte sul reddito versate (criterio per cassa)	13.528	592	6.340
Imposte sul reddito correnti maturate ⁽²⁾	(22.546)	(3.610)	(1.612)

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

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

Si evidenzia che alla fine dell' esercizio 2022 le passività fiscali, pari a 582 migliaia di euro, differiscono dalle imposte sul reddito correnti maturate e registrate a conto economico per effetto dei crediti pregressi e degli acconti versati.



Appendice e Allegati



GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Banco Desio e della Brianza S.p.A ha rendicontato "in accordance" ai GRI Standards per il periodo di rendicontazione 01/01/2022 - 31/12/2022
GRI 1 adottato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard Applicabile	GRI G4 - Financial Services Sector Disclosures

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Informativa Generale						
GRI 2: Disclosure Generale 2021						
2-1 Dettagli dell'organizzazione		18/19				
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		16				
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		16/17				
2-4 Revisione delle informazioni		17				
2-5 Assurance esterna		17				
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business		9-11 - Dimensione dell'organizzazione - Highlights 19/20 - informativa settori clientela 22/23 - relazioni commerciali 104/105 - informativa fornitori 107-110 - relazione con la clientela				GRI G4 - Financial Services Sector Disclosures - FS 6 Percentuale del portafoglio ripartito per business line e specifica regione, dimensione del cliente
2-7 Dipendenti		75/76				
2-8 Lavoratori non dipendenti		75				
2-9 Struttura e composizione della Governance		116/117				
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		118				
2-11 Presidente del massimo organo di governo		119/120				
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		120; 126-128; 133-136				
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti		121				
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		128/129				
2-15 Conflitti di interesse		141				
2-16 Comunicazione delle criticità		129; 141-143				

Segue

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		122/123				
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		125				
2-19 Politiche di remunerazione		123-125				
2-20 Processo per determinare la remunerazione		123-125				
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale		90				
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		6/7				
2-23 Impegni in termini di policy		25-32; 44-46; 86; 133-136; 140				
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		25-30; 140				
2-25 Processi volti a rimediare gli impatti negativi		NA	NA	informazione non disponibile/incompleta	Parte dell'informativa non è disponibile. A copertura dell'indicatore sono previste le policy quali presidi agli impatti negativi	
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e segnalare criticità		141-143				
2-27 Conformità a leggi e regolamenti		148				
2-28 Associazioni di appartenenza		20/21				
2-29 Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>		33-35				
2-30 Contratti collettivi		76				
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-1 Processo per determinare i temi materiali		35-39				
3-2 Lista di temi materiali		40				
Performance economica						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39				
GRI 201: Performance economica 2016						
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito		130/131				
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo		132				
Presenza sul mercato						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 77; 85				

Segue

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016						
202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale		90				
202-2 Proporzioni di <i>senior manager</i> assunti dalla comunità locale		78				
Impatti economici indiretti						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 102				
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016						
203-2 Impatti economici indiretti significativi		102				
Pratiche di approvvigionamento						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 104-106				
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016						
204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali		106				
Anti-corruzione						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 143-146				
GRI 205: Anticorruzione 2016						
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		147				
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		148				
Comportamento anti-competitivo						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 140				
GRI 206: Comportamento anti-concorrenziale 2016						
206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		148				
Imposte						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 149-151				
GRI 207: Imposte 2019						
207-1 Approccio alla fiscalità		149-151				
207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio		149-151				
207-3 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale		149-151				
207-4 Rendicontazione Paese per Paese		151				

Segue

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 44-46				
GRI 301: Materiali 2016						
301-1 Materiali utilizzati per peso e per volume		47				
301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo		47				
Energia						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 44-46				
GRI 302: Energia 2016						
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione		49; 160				
302-2 Energia consumata all'esterno dell'organizzazione		51; 161				
302-3 Intensità energetica		51				
Emissioni						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 53-57				
GRI 305: Emissioni 2016						
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		54; 162				
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		55/56; 163				
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)		56; 164				
305-4 Intensità delle emissioni di GHG		57				
Rifiuti						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 58				
GRI 306: Rifiuti 2020						
306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti		57				
306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti		58				
306-3 Rifiuti prodotti		58/59				
306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento		60				
306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento		60				
Valutazione ambientale dei fornitori						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 104/105				
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016						
308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		106				

Segue

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Occupazione						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 77; 91-93				
GRI 401: Occupazione 2016						
401-1 Nuove assunzioni e turnover		77/78				
401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o a contratto a tempo determinato		93				
401-3 Congedo parentale		94				
Relazioni tra lavoratori e management						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 74/75				
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016						
402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi 104		95				
Salute e sicurezza sul lavoro						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 96-101				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018						
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		96-98				
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		98				
403-3 Servizi di medicina del lavoro		98/99				
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		99				
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		99/100				
403-6 Promozione della salute dei lavoratori		100				
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		100				
403-9 Infortuni sul lavoro		100/101				
Formazione e istruzione						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 74; 80-82				
GRI 404: Formazione e istruzione 2016						
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente		82/83				
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		83				
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance e dello sviluppo professionale		83/84				

Segue








GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	NUMERO PAGINA	OMISSIONE			GRI SECTOR STANDARD REF. NO
			REQUISITO (I) OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Diversità e pari opportunità						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 86; 119				
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016						
405-1 Diversità nell'Organo di governo e nei dipendenti		87; 119				
405-2 Rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini		88/89				
Non-discriminazione						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 86; 90				
GRI 406: Non-discriminazione 2016						
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		90				
Diritti umani						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 86; 90; 104/105; 140				
GRI 412: Valutazione rispetto ai diritti umani 2016						
412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani		90				
Valutazione sociale dei fornitori						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 104/105				
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016						
414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali		106				
Marketing ed etichettatura						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 111				
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016						
417-1 Requisiti in materia di Informazione ed etichettatura di prodotti e servizi		111				
417-2 Episodi di non conformità in materia di Informazione ed etichettatura di prodotti e servizi		111				
417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing		111				
Privacy dei clienti						
GRI 3: Temi materiali 2021						
3-3 Gestione dei temi materiali		36-39; 139				
GRI 418: Privacy dei clienti 2016						
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		139				

Fattori di conversione

Ai fini della determinazione dei valori rendicontati nella sezione “La nostra responsabilità verso l’ambiente”, sono stati utilizzati per l’anno 2022 i fattori di conversione indicati nelle tabelle seguenti secondo le formule definite nelle “Linee Guida sull’applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale – dicembre 2022” di ABI. Si riportano altresì i fattori di conversione utilizzati per i precedenti esercizi 2021 e 2020, secondo le formule definite dalle “Linee Guida sull’applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale” tempo per tempo vigenti.






GRI 302-1

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2022	Coefficienti 2021	Coefficienti 2020
 Riscaldamento					
 Gas Naturale	Linee Guida ABI	GJ/mc	0,0343	0,0343	0,0343
 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	43,13	42,82	42,82
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,85	42,78	42,78

GRI 302-2

ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2022	Coefficienti 2021	Coefficienti 2020
 Auto personale					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	43,13	42,82	42,82
 Diesel	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,85	42,78	42,78
 Treno	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Kg	0,0191	0,0191	0,0191
 Aereo	Linee Guida ABI/ICAO (International Civil Aviation Organization)	Kg CO ₂ /GJ	71,5	71,5	71,5

GRI 305-1

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

Fattori di Emissioni	Fonte	2022					
		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	1,986	Kg/mc	0,00009	Kg/mc	0,00003
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,152	Kg/ton	0,00000	Kg/ton	0,00000
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,150	Kg/ton	0,00000	Kg/ton	0,00000

Fattori di Emissioni	Fonte	2021					
		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	0,00009	Kg/mc	0,00003
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,43160	Kg/ton	0,03990
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,00470	Kg/ton	0,11790

Fattori di Emissioni	Fonte	2020					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,972	Kg/mc	0,00009	Kg/mc	0,00003
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,68750	Kg/ton	0,04630
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,02983	Kg/ton	0,11460

GRI 305-2

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 2)



Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2022			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	260	-	0,0176	0,0028
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	459	-	-	-

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2021			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	278	-	0,0172	0,0030
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	466	-	0,0172	0,0030

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2020			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	297	-	0,0175	0,0036
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	483	487	-	-

GRI 305-3 ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)

Si precisa che con riferimento ai viaggi di lavoro in treno e aereo, le relative emissioni di CO₂ vengono utilizzate come da evidenze delle due fonti Ecopassenger e ICAO (calcolate con proprie metodologie).

Fattori di Emissioni	Fonte	2022			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
 Benzina	Banca dati ISPRA 2020 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	161,382	0,02200	0,00202
 Diesel	Banca dati ISPRA 2020 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	166,965	0,00024	0,00627

Fattori di Emissioni	Fonte	2021			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2019 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	164,073	0,02267	0,00209
Diesel	Banca dati ISPRA 2019 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	169,515	0,00025	0,00637

Fattori di Emissioni	Fonte	2020			
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	162,643	0,02288	0,00223
Diesel	Banca dati ISPRA 2018 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	170,725	0,00028	0,00638

Glossario

ACRONIMO	DEFINIZIONE
CSR	Corporate Social Responsibility – responsabilità di impresa nel considerare la sostenibilità nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani tutelando gli interessi di tutti gli <i>stakeholder</i> e riducendo gli impatti che il suo operato può avere a livello ambientale e sociale oltre che a livello economico
ESG	Environmental (E), Social (S), Governance (G): ogni pilastro fa riferimento a un insieme specifico di criteri come l'impegno ambientale, l'impegno sociale e di governo trasparente e sostenibile.
IBIPs	Insurance-based Investment Products, ossia prodotti di investimento assicurativo. Si tratta di prodotti assicurativi che presentano una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte in modo diretto o indiretto alle fluttuazioni di mercato
Art. 8 – SFDR	Prodotto finanziario che promuove, tra le altre, caratteristiche ambientali o sociali, o una combinazione di tali caratteristiche classificato come art. 8 ai sensi del Regolamento 2019/2088 - SFDR
Art. 9 - SFDR	Prodotto finanziario che ha come obiettivo investimenti sostenibili o riduzione delle emissioni di carbonio classificato come art. 9 ai sensi del Regolamento 2019/2088 - SFDR
Principle Adverse Impacts (PAIs)	Principali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità (questioni ambientali, sociali e concernenti il personale, il rispetto dei diritti umani e le questioni relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva)
Rating ESG	Giudizio sintetico attribuito da società specializzate che certificano la solidità di un emittente, di un titolo o di un fondo dal punto di vista delle performance ambientali, sociali, e di governance (E.S.G.).



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Vittor Pisani, 25
20124 MILANO MI
Telefono +39 02 6763.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Banco Desio (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023 (di seguito anche la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), da essi individuato 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'art. 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.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese.

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709600159
R.I.A. Milano N. 015981
Fianzia IVA 00709600159
VAT number 150109600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA

Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Cagliari Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Varese Verona



Gruppo Banco Desio
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board per gli incarichi di *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 di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e 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.
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.



Gruppo Banco Desio
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto, lettera a).

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

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

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

- a livello di capogruppo e società controllate
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai 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 la società Banco di Desio e della Brianza S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua 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 dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Banco Desio relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

Le nostre conclusioni sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Banco Desio non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Milano, 23 marzo 2023

KPMG S.p.A.

Alessandro Nespoli
Socio



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