

2021

Azioni concrete, nella giusta direzione

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

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**



2021



Il Gruppo Banco Desio, nel rispetto dell'ambiente, dall'edizione 2020 ha deciso di non stampare il Bilancio e di renderlo disponibile esclusivamente in forma digitale navigabile.

Highlights 2021: le performance

401,8 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO

1.088,7 mln €

PATRIMONIO

1.124,7 mln €

INVESTIMENTI DELLA CLIENTELA
GESTITI SECONDO CRITERI
AMBIENTALI, SOCIALI ED ETICI

11,1 mld €

CREDITI
VS CLIENTI

2,3 mld €

NUOVE EROGAZIONI
A FAMIGLIE E IMPRESE

0,6 mld €

NUOVE EROGAZIONI
CON GARANZIA
DEL FONDO PMI E SACE

232 Filiali

IN 15 REGIONI

369.749

CLIENTI

Banco Desio

TRA I "MIGLIORI GESTORI PATRIMONIALI 2022"
E I "MIGLIORI GESTORI PATRIMONIALI GREEN 2022"
IN ITALIA

Highlights 2021: le persone

2.141 dipendenti

41% DONNE

59% UOMINI

98% dipendenti

A TEMPO
INDETERMINATO

62 ore di formazione

PRO-CAPITE

44% assunzioni

DI GENERE FEMMINILE

39% under 30

ASSUNTI NELL'ANNO

75%

TASSO DI STABILIZZAZIONE*

0% gender pay gap

SULLA RETRIBUZIONE
COMPLESSIVA DEI
NEOASSUNTI

- ADOTTATA **POLICY RELATIVA AL LAVORO FLESSIBILE** ORDINARIO PER TUTTI I DIPENDENTI DEL GRUPPO (POST-EMERGENZA COVID-19)
- SVILUPPO DI **SISTEMI INCENTIVANTI MBO** LEGATI ANCHE AD ASPETTI DI SOSTENIBILITÀ
- ADESIONE ALL'**ASSOCIAZIONE "VALORE D"**
- **III EDIZIONE DEL "PREMIO AL REPORT DI SOSTENIBILITÀ"** CON UNA SEZIONE SPECIFICA DEDICATA AL TEMA DIVERSITY & INCLUSION IN COLLABORAZIONE CON IL PROGETTO STEAMIAMOCI

* contratti a tempo determinato di under 30 scaduti e confermati nell'anno trasformati a tempo indeterminato

Highlights 2021: l'ambiente

-2% energia

CONSUMI COMPLESSIVI
PER ENERGIA
(BASELINE 2019)

100% elettricità

APPROVVIGIONAMENTO
DI ENERGIA ELETTRICA
DA FONTI RINNOVABILI

-10% emissioni

EMISSIONI CO₂ EQUIVALENTI
(BASELINE 2019)

-17% carta

CONSUMO COMPLESSIVO
DI CARTA
(BASELINE 2019)

74% carta riciclata

-30% toner

CONSUMO COMPLESSIVO
DI TONER
(BASELINE 2019)

-12% rifiuti

PRODUZIONE COMPLESSIVA
DI RIFIUTI (BASELINE 2019)

94% dei rifiuti

DESTINATI
AL RICICLO/RECUPERO

- 35%

ATTIVITÀ AMMISSIBILI SECONDO LA **TASSONOMIA UE**
(OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO CLIMATICO)

Indice

Lettera agli stakeholder	7
Nota metodologica	10
Profilo del Gruppo	13
Governance	21
Governance	22
La Governance della Sostenibilità	26
Sustainability risk management	31
La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio	34
Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)	35
Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale	40
La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili	41
L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder	43
Etica e integrità	51
Integrità e rigore nella condotta aziendale	52
Responsabilità Economica	59
Creazione di valore	60
Responsabilità verso i clienti	63
Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	65
Sicurezza e protezione dei dati	67
Radicamento nel territorio	70
Business Sostenibile	72
La sostenibilità nelle scelte di investimento	74
ESG Framework per le Politiche di Credito	76
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	79
Responsabilità sociale	84
Le risorse del Gruppo	87
Tutela della diversità	89
Attrazione, selezione e retention dei talenti	92
Formazione e sviluppo dei collaboratori	93
Politiche retributive e sistemi incentivanti	99
Qualità della vita e welfare aziendale	100
Comunicazione e dialogo con le parti sociali	104
Salute e Sicurezza	104
Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	111
Una catena di fornitura responsabile	112
Rapporto con il territorio	116
Trasparenza fiscale	117
Responsabilità ambientale	121
Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	125
Appendix	139
Fattori di conversione	140
Principi di rendicontazione del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia	146
GRI Content Index	148
Attestazione della società di revisione	157

EE-

INCREMENTO DI UN NOTCH,
IN AREA INVESTMENT GRADE,
DEL RATING DI SOSTENIBILITÀ
CON VISIONE DI LUNGO
PERIODO POSITIVA

“

L'attenzione alla sostenibilità è per noi molto importante e mi fa piacere venga riconosciuto anche da un'autorevole agenzia quale è Standard Ethics che per il secondo anno consecutivo anche nel 2021 ha migliorato il nostro rating di sostenibilità.

”

Stefano Lado

Presidente

01 Lettera agli Stakeholder

Lettera agli stakeholder

Stavo sfogliando le precedenti edizioni del bilancio di sostenibilità del nostro Gruppo prima di iniziare a scrivere queste mie righe e la mia attenzione si è soffermata sull'anno 2019, in cui abbiamo celebrato i 110 anni di storia della nostra banca. Sembra ieri, invece sono già passati due anni di grandi cambiamenti.

All'epoca ricordavo come, pur vantando una storia antica, non rinunciavo a guardare al futuro, nel nome di un felice connubio: tradizione e innovazione. Ed è proprio nello spirito di questo connubio che nel 2019 abbiamo gettato le basi del primo Piano di sostenibilità 2020-22 con cui il nostro Gruppo ha voluto affermare con decisione il proprio impegno sui temi ambientali e sociali.

In questo documento vi raccontiamo quindi la storia di questi due anni vissuti con grande intensità, in cui siamo stati sempre attenti ai cambiamenti in atto affrontando peraltro un evento tanto potente quanto inatteso come il Covid-19 che ci ha portato a ripensare il nostro modo di fare banca senza dimenticarci di chi siamo e del tratto che ci contraddistingue da sempre: il rapporto personale con il nostro cliente, il nostro collaboratore, il nostro fornitore ... insomma, con i nostri *stakeholder*.

Il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio nel dicembre 2020 aveva approvato il Piano Industriale di Gruppo per il triennio 2021-23 che nel corso del 2021 si è fortunatamente dimostrato superato dagli eventi, dico fortunatamente perché la performance finanziaria che abbiamo via via consuntivato nel corso dell'anno si è dimostrata migliore delle aspettative, al punto che nel documento di budget per il 2022 è stata quindi rivista al rialzo.

Anche la performance non finanziaria che vi rappresentiamo in questo bilancio di sostenibilità è motivo di particolare soddisfazione seppur inficiata dalle conseguenze della pandemia che ha condizionato, per esempio, i nostri consumi energetici. Al di là di questo registriamo dei risultati davvero apprezzabili nelle emissioni di gas climalteranti, nei consumi di materie prime, negli indicatori di *talent attraction* degli under 30, nelle assunzioni del genere meno rappresentativo, consapevoli che dobbiamo migliorare ancora per il *gender pay gap*. Ma ne siamo convinti e continueremo ad occuparcene, è una responsabilità cui non vogliamo sottrarci.

Se da un lato la performance finanziaria ci ha consentito di rafforzare il nostro patrimonio e quindi i nostri coefficienti di vigilanza prudenziale, consentendoci di guardare avanti restando indipendenti, dall'altro lato siamo consapevoli che tutti questi risultati positivi, finanziari e non finanziari, sono stati possibili grazie al patrimonio costituito dalle persone che stanno contribuendo e hanno contribuito a vario titolo a fare la storia del nostro Gruppo, con la loro professionalità, la loro esperienza e la loro dedizione. A loro va tutta la nostra riconoscenza per quanto è stato fatto e per quanto ci sarà ancora da fare.

Le sfide certamente non mancano. Sono certo che la banca continuerà 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. La pandemia ha portato una spinta verso un percorso inarrestabile alla digitalizzazione da cui ci aspettiamo anche maggiore efficienza nei consumi energetici.

SEGUE >

Lo scorso anno ricordavo, in particolare, tra i motivi di soddisfazione l'aver iniziato ad integrare gli aspetti della sostenibilità nel sistema di incentivazione, aver concluso un primo *assessment* su come i nostri principali clienti affidati e i nostri principali fornitori affrontano le tematiche ESG al fine di consentirci di monitorare, gestire e mitigare con maggior consapevolezza i correlati rischi cui siamo esposti indirettamente. Quest'anno pubblichiamo anche l'informativa relativa alla Tassonomia Europea, un ulteriore passo che ci sta portando nella direzione di una sempre più pervasiva integrazione della sostenibilità nel nostro modo di fare banca.

Come dicevo, molte cose sono cambiate e continuano a cambiare, sia al nostro interno che nel mondo che ci circonda, ed è necessario stare al passo con i tempi. Per questo il Gruppo ha voluto dare nuovo slancio al proprio impegno rispetto agli impatti indiretti generati con il proprio business realizzando una progettualità con cui è stato delineato un piano d'azione, denominato "Masterplan E(SG)", che si sviluppa in un arco temporale di tre anni ed è 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.

Il piano di trasformazione che stiamo intraprendendo richiederà, per la sua complessità, capacità di adattamento e aggiustamenti progressivi che affronteremo consapevoli di chi siamo e di chi vogliamo continuare ad essere per i nostri *stakeholder*: una banca fatta di persone che conoscono i propri clienti e sanno instaurare con loro un dialogo autentico, un rapporto personale.

Desio, 24 febbraio 2022

Il Presidente
Stefano Lado



02 Nota Metodologica

Nota metodologica

Il "Bilancio di sostenibilità 2021" del Gruppo Banco Desio comunica ai propri *stakeholder* l'approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consuntivati nell'esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo; nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli *stakeholder*, come illustrato nell'analisi di materialità e previsti dall'art. 3 del D.Lgs. 254/2016.

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

Il documento costituisce una Relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura "Dichiarazione di carattere non finanziario" del Gruppo per l'esercizio 2021 in applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 254/2016.

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

Il documento è redatto in conformità agli standard di rendicontazione "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "GRI Standards"), secondo l'opzione "in accordance - core", e alle "Financial Services Sector Disclosures", per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio. Nella definizione dei contenuti specifici dei diversi indicatori, si è fatto riferimento anche alle linee guida formulate dall'ABI nei documenti "Linee Guida sull'Applicazione in Banca degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" (dicembre 2021) e "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" (settembre 2019).

Nella definizione dei contenuti della presente informativa non finanziaria si è peraltro tenuto conto delle indicazioni contenute nel documento dell'ESMA "European common enforcement priorities for 2021 annual financial reports" del 29 ottobre 2021.

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

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

Il "Bilancio di sostenibilità 2021" del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 24 febbraio 2022, è sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione KPMG S.p.A., secondo quanto previsto dallo stesso D.Lgs. 254/2016 ed è pubblicato nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it.

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2021, costituito dalla Capogruppo, Banco di Desio e della Brianza S.p.A., e dalle società consolidate integralmente, Fides S.p.A. e Desio OBG S.r.l.; di quest'ultima, in considerazione della sua natura di società veicolo di cartolarizzazione, si è tenuto conto nel documento ai soli fini dell'informativa economico-finanziaria in quanto non genera impatti significativi in relazione agli aspetti non finanziari in termini socio-ambientali.

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

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

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

Le informazioni contenute si riferiscono al periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 e sono poste a raffronto con quelle degli anni precedenti, ove disponibili, coerentemente con il periodo di riferimento della reportistica finanziaria. Il bilancio di sostenibilità ha periodicità annuale.

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

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



Stefano Lado
Presidente di Banco Desio

Agostino Gavazzi
Presidente della holding Brianza
Unione e Presidente del Comitato
Esecutivo di Banco Desio

Tito Gavazzi
Componente del CdA
di Banco Desio

03 Profilo del Gruppo

Profilo del Gruppo

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

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

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

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


Fides
Gruppo Banco Desio

100,00%


Banco Desio

60,00%



Il Banco di Desio e della Brianza S.p.A. è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana. Al 31 dicembre 2021 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 2021, 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 2021, un totale pari al 65,898% 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 2021 è stato svolto uno specifico processo di *stakeholder engagement* con cui è stato richiesto ad un campione di azionisti di esprimere la propria valutazione circa l'importanza delle tematiche considerate nella "matrice di materialità" del precedente esercizio e quindi una prioritizzazione dei temi proposti anche alle altre categorie di *stakeholder* al fine della predisposizione della "matrice di materialità" per la presente rendicontazione non finanziaria.

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

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

Il numero complessivo dei clienti del Gruppo al 31 dicembre 2021 è pari a 369.749, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2020 pari a 361.821 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- **Mercato Retail**, pari al 94,4% della clientela attiva al 31 dicembre 2021 (l'incidenza percentuale alla fine del precedente esercizio risultava la medesima), che comprende il Segmento Mass Market (clienti privati con patrimonio inferiore a 100 migliaia di euro), il Segmento Affluent 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

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Numero clienti Gruppo	369.749	361.821	358.830
<i>di cui:</i>			
Banco di Desio e della Brianza	321.358	319.780	319.654
Fides	48.391	42.041	39.176
Mercato Retail	94,42%	94,41%	94,36%
<i>di cui:</i>			
Mass Market	69,64%	69,27%	68,49%
Affluent e Upper Affluent	8,74%	8,61%	8,60%
POE e Small Business	14,76%	15,12%	15,89%
PMI	1,28%	1,41%	1,39%
Mercato Private	1,99%	1,92%	1,91%
Mercato Corporate	0,23%	0,24%	0,24%
Istituzionali	3,36%	3,43%	3,49%
Nord - Ovest	45,30%	45,48%	45,88%
Nord - Est	7,41%	7,25%	7,09%
Centro	40,91%	41,35%	40,62%
Sud e Isole	6,34%	5,89%	6,38%
Estero	0,04%	0,03%	0,03%

Il Banco di Desio e della Brianza aderisce al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate fin dalla sua prima emanazione a cura della Borsa Italiana. In particolare, in data 19 novembre 2020 il Consiglio di Amministrazione del Banco ha deliberato l'adozione integrale del nuovo Codice, vigente dal 1° gennaio 2021, nel perimetro delle raccomandazioni applicabili alle società non grandi e a proprietà concentrata, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza applicabili alle banche quotate in quanto equiparate alle banche di maggiori dimensioni ai sensi della Circolare n. 285 della Banca d'Italia, fatto salvo che le raccomandazioni relative ai criteri d'indipendenza saranno applicate contestualmente ai requisiti d'indipendenza, di cui al Decreto n. 169/2020 adottato dal MEF ex art. 26 TUB, in occasione del prossimo rinnovo delle cariche sociali.

Per quanto di ulteriore interesse circa lo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2021.

Si ricorda inoltre che, 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, inoltre, il Banco ha aderito all'Associazione di imprese "Valore D", composta da oltre 270 aziende, che da oltre dieci anni promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. Molteplici sono le iniziative rivolte alle aziende associate tra cui incontri e percorsi formativi, programmi di *mentorship* interaziendali, laboratori di condivisione di *best practice* e *WebWorkshop*.

Il Banco di Desio e della Brianza partecipa alle attività che 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 2021 il Banco ha partecipato all'ottava edizione della Rilevazione BusinEsSG 2021 contribuendo ad alimentare una serie storica significativa, in grado di tracciare le linee evolutive dell'integrazione della sostenibilità (nelle tre dimensioni ambientale, sociale e di governance) nel business bancario. Tale indagine si inserisce in un quadro complessivo che è stato ben delineato nel corso della Conferenza "Verso una Finanza sostenibile per un'economia sostenibile", organizzata da ABI il 23 settembre 2021, come evento connesso alla Presidenza italiana del G20.

Nei primi mesi del 2021 è stato formalizzato l'*Executive summary report* relativo alla proposta progettuale "Supportare le imprese nel processo di transizione verso la sostenibilità" promosso da ABI, cui ha aderito fra gli altri associati anche Banco Desio, con oggetto specifico quello dei "Sustainable Loans". Il progetto di ricerca, svolto nel corso del 2020 e finalizzato appunto nel 2021, ha avuto i seguenti obiettivi:

favorire lo sviluppo di soluzioni che, in tempi relativamente brevi, possono contribuire a migliorare il profilo di sostenibilità dei portafogli delle banche, anche in vista di eventuali misure come il (possibile) *brown/green supporting factor*,

- aumentare la condivisione di esperienze delle banche sui temi ESG (ambientali, sociali e di governance o di sostenibilità);
- ribadire l'importanza dell'*engagement* con il cliente sui temi di sostenibilità;
- comprendere quali informazioni di contesto e di settore sono utili a identificare i rischi e le opportunità delle dimensioni ESG sull'attività economica.

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

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

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

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

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

Premi e riconoscimenti



Il 10 novembre 2021 si è tenuta la terza 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, Confindustria, 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.

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.



Tra le novità rispetto alle edizioni precedenti c’è stata la presenza di una sezione specifica del Premio dedicata al tema *Diversity & Inclusion* in collaborazione con il progetto STEAMiamoci di Confindustria che, nato nel 2016 dall’idea che la diversità di genere è elemento basilare della crescita sociale di un Paese e fondamentale per l’innovazione e la competitività dell’impresa, è diventato 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.

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 2021 l’agenzia ha aggiornato il *corporate rating* di Banco Desio riconoscendo, per il secondo anno consecutivo, un incremento di un notch dal precedente “**E+**” all’attuale “**EE-**”, portandolo in area *investment grade* e indicando, tra l’altro, nella relativa *press release* che c’è stata un’accelerazione nel processo di attuazione delle linee guida internazionali di sostenibilità, con un miglioramento nelle strategie, nella comunicazione e con l’approvazione di importanti politiche in conformità agli obiettivi internazionali tra cui, in particolare, il Piano di sostenibilità 2020-22. La visione di lungo periodo è confermata positiva.



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

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

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



Anche nel corso del 2021 il Banco di Desio ha partecipato alla 4^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2022", 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 2022" e "Migliori Gestori Patrimoniali Green 2022", sulla base di 20 indicatori analizzati, suddivisi su quattro categorie soggette a valutazione: Organizzazione, Orientamento verso il cliente, Qualità del portafoglio, Trasparenza.

Le risposte al questionario compilato e il portafoglio proposto, che ha rappresentato una soluzione definita dall'Istituto promotore del progetto, chiara e molto ben giustificata che tiene in considerazione in modo adeguato sia le sfide dei mercati azionari e obbligazionari globali, sono risultati indice di solidità di processi e di strutture organizzative interne in grado di garantire un livello di qualità conforme agli standard. Si tratta di prodotti di qualità con track record consolidato e gestiti responsabilmente. Con riferimento, inoltre, agli aspetti di sostenibilità, l'Istituto promotore ha evidenziato come il Banco abbia già ottenuto i successi iniziali dell'integrazione di aspetti ESG nei processi di gestione patrimoniale, raggiungendo degli ottimi risultati di proposta di investimenti sostenibili al di sopra della media di settore.



È stato consegnato a Roma nel mese di novembre al Presidente del Banco di Desio e della Brianza Stefano Lado il "Premio Italia Informa 2021". Il premio vuole essere un tributo alle personalità del panorama della Finanza, dell'Economia e della Comunicazione del nostro Paese che, in un momento difficile come quello che stiamo attraversando, hanno messo al servizio dell'Italia tutte le loro capacità.

Il "Premio Italia Informa" non è solo il riconoscimento a chi, nella sua persona, riassume preparazione, cultura d'impresa, spirito di squadra, capacità di saper guardare il futuro, ma è il ringraziamento per non avere mai fatto mancare al Paese Italia un contributo per uscire dalla crisi, in un momento difficile condizionato dalla pandemia, ma anche per dare un messaggio non più di sole speranze ma di certezze ai giovani.



Banco Desio è tra le 100 aziende italiane più *green* ed *eco-friendly*, attente al clima e al tema della sostenibilità ambientale.

Far parte della classifica, creata da Statista, azienda leader delle ricerche di mercato e specializzata in *ranking* e analisi di dati aziendali, in collaborazione con Corriere della Sera, è un'ulteriore conferma dell'attenzione all'ambiente e al clima che da sempre caratterizza il nostro modo di operare e della strada che abbiamo intrapreso con il nostro primo Piano di sostenibilità 2020-22 in cui abbiamo inserito specifici target in termini di riduzione dei consumi energetici e delle correlate emissioni di gas climalteranti.

La classifica si compone di una lista con le 100 aziende italiane che hanno ridotto maggiormente il loro rapporto tra emissioni di CO₂ e fatturato. All'interno dello studio sono state analizzate 700 aziende italiane sulla base delle relazioni finanziarie e non finanziarie pubblicate.

L'analisi si è basata sul tasso di riduzione annualizzato delle emissioni, chiamato CARR (*Compound Annual Reduction Rate*), in termini di rapporto tra le emissioni di CO₂ e il fatturato in milioni di euro tra il 2018 e il 2020. La selezione delle aziende e la determinazione dei criteri di valutazione è stata effettuata secondo criteri indipendenti di Statista e Il Corriere della Sera.

**44%**ASSUNZIONI DI GENERE
FEMMINILE

“Ogni miglioramento deve essere profondamente connesso con il nostro DNA: la forte e radicata presenza territoriale, il rapporto con la clientela e la qualità delle nostre persone... e l'attenzione ai temi di sostenibilità che sono nelle corde della banca e dei nostri azionisti, sempre straordinariamente attenti agli aspetti sociali e ambientali del territorio.”

**Alessandro
Decio**AD e Direttore
Generale

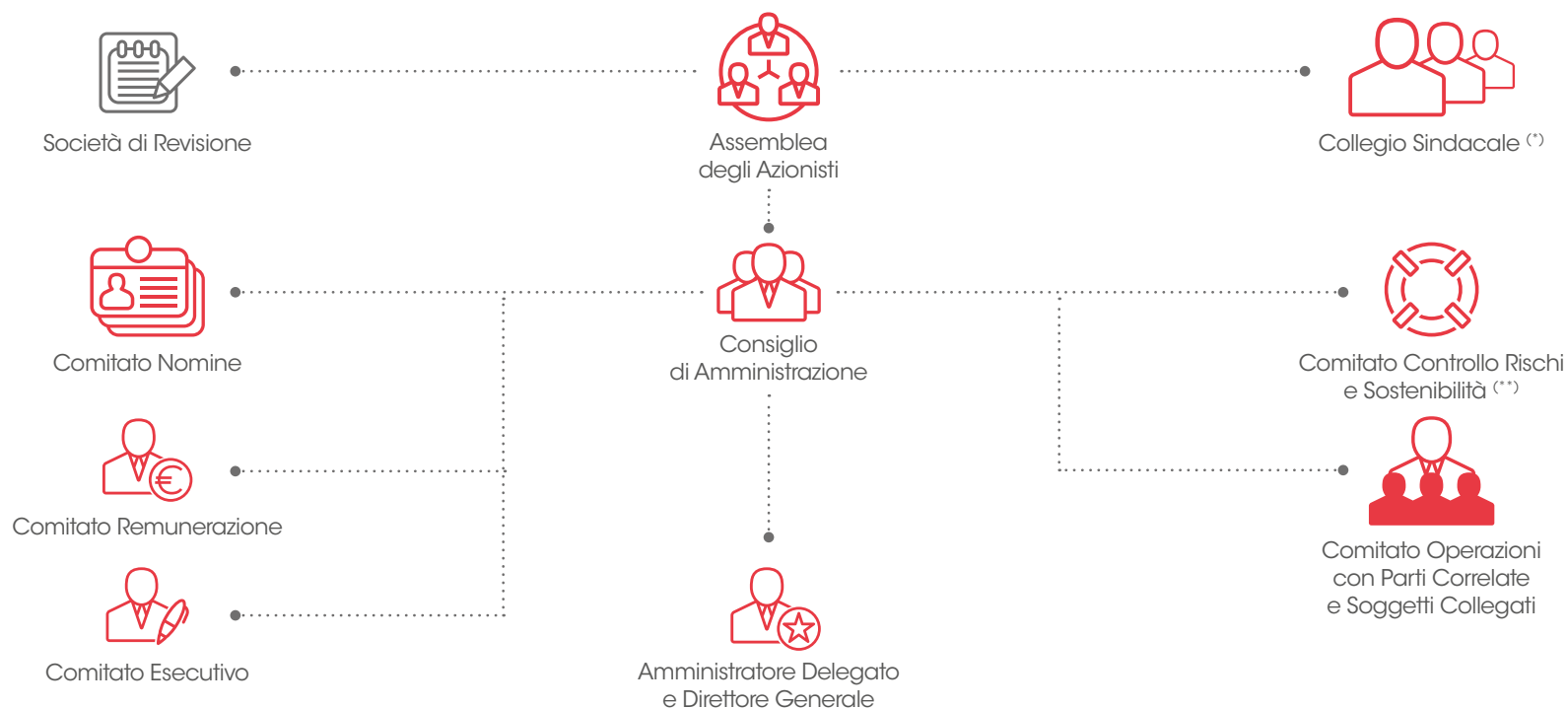
04 Governance

Governance

Governo

Come meglio descritto nella "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2021 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 2021 è rappresentata schematicamente nel modo seguente:



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

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

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

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

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

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

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

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 2021 è composto da n. 11 amministratori.

Si riporta di seguito il dettaglio della composizione per membri vigente dal 23 aprile 2020 e aggiornata al 24 gennaio 2021:

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

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

Composizione del CdA	31.12.2021				31.12.2020				31.12.2019			
	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	25%	1	1	2	17%
Oltre 50 anni	5	3	8	73%	6	3	9	75%	7	3	10	83%
Totale	6	5	11	100%	7	5	12	100%	8	4	12	100%
Incidenza % Genere												
Incidenza %	55%	45%	100%		58%	42%	100%		67%	33%	100%	

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

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

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

Per quanto di ulteriore interesse circa il processo di delega, impostato in coerenza con le indicazioni contenute nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia, la distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi, il processo per la scelta dei componenti del più alto Organo di governo e Comitati, le iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di governo sui temi economici, ambientali e sociali si fa rimando alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" per l'esercizio 2021; con specifico riferimento al processo di delega per le tematiche di *Corporate Social Responsibility* (CSR) si fa invece rimando al successivo paragrafo "La Governance della sostenibilità".

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

Come più diffusamente illustrato nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per l'esercizio 2021 pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse), le politiche di remunerazione e incentivazione degli organi aziendali e del management sono disciplinati nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco Desio, in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie di medio-lungo periodo, in modo da evitare il ricorso a incentivi in conflitto con l'interesse della società in ottica di lungo periodo.

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 2021, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha confermato il riferimento, per la declinazione degli obiettivi di parte del "Personale Più Rilevante", anche ad *items* di sostenibilità. Di tale indicazione si è tenuto conto per la determinazione, per la maggior parte delle risorse rientranti in tale categoria di personale, dei relativi KPI.

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 e sui compensi corrisposti 2021" pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it.

La Governance della Sostenibilità

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

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

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

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

L'impianto di governance di cui, in virtù della suddetta Policy, il Gruppo Banco Desio si è dotato per la gestione delle tematiche di sostenibilità sia dal punto di vista strategico che operativo è schematizzata nella seguente tabella²:

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 ³	<ul style="list-style-type: none"> Supervisiona i temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.) nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione e dell'aggiornamento/ revisione da parte del C.d.A. delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di sostenibilità. Supervisiona il raggiungimento degli impegni dichiarati dal Gruppo in materia di sostenibilità, assumendo un ruolo consultivo-propositivo nell'individuazione di azioni, interventi e attività finalizzate al raggiungimento degli stessi. Comunica al C.d.A. eventuali criticità nel raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi dichiarati emersi dalla supervisione periodica del monitoraggio dei target quantitativi. Supervisiona nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo (ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A.) la predisposizione della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Funzioni interessate	<ul style="list-style-type: none"> Propone le linee strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo. Propone le tempistiche e le modalità di aggiornamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi del Piano di Sostenibilità del Gruppo. Definisce le attività di sostenibilità da realizzare in relazione anche agli obiettivi e target di sostenibilità. Esamina preventivamente la reportistica periodica relativa ai temi di sostenibilità.
Livello operativo/tattico	Tutte le funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata	<ul style="list-style-type: none"> Sono direttamente responsabili del raggiungimento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi per l'ambito di sostenibilità di competenza. Adottano e implementano azioni ed iniziative al fine di dare attuazione ai principi contenuti nelle Policy in materia di sostenibilità, nonché per raggiungere le linee di indirizzo strategiche, gli obiettivi di medio-lungo periodo e i target definiti nel Piano di sostenibilità del Gruppo sempre secondo i relativi ambiti di competenza. Relazionano periodicamente con formale comunicazione/reportistica interna lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei target quantitativi e i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di performance di propria competenza al fine di aggiornare l'Area Bilancio e Sostenibilità per darne informativa all'interno della reportistica relativa ai temi di sostenibilità.
Coordinamento	Area Bilancio e Sostenibilità ⁴	<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.

² 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).

³ Il Comitato Controllo e Rischi ha assunto questa nuova denominazione a partire dal 26 marzo 2020.

⁴ 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 ("Policy di Engagement").

Questo tema è sviluppato nel par. 7 del Codice Etico dedicato ai Rapporti con il Mercato ed 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 possono 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).

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

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

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

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

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

Le segnalazioni di fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti amministrativi, ovvero comportamenti in genere non coerenti con quanto previsto nel D.L.gs. 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

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

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

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

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

Ciò ha comportato un riordino e una ulteriore segmentazione dei canali interni di segnalazione. A fronte di un canale generico, già in essere, c.d. "whistleblowing generale" riguardante l'attività bancaria⁵, è stato introdotto un canale specifico in ambito antiriciclaggio c.d. "whistleblowing antiriciclaggio" e uno per le segnalazioni riferite a violazioni del MOG ex Dlgs. 231/2001, c.d. "whistleblowing Organismo di Vigilanza" ("OdV"); questi non sostituiscono comunque le modalità e i canali già esistenti per la trasmissione all'OdV delle usuali segnalazioni informazioni/obbligatorie.

Il responsabile della Direzione Internal Audit, quale soggetto Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni, riceve e valuta tutte le segnalazioni "whistleblowing generale", eccetto quelle riferite alla propria figura e agli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, nonché Organismo di Vigilanza). Lo stesso riceve e valuta anche le "segnalazioni antiriciclaggio", coinvolgendo il responsabile della funzione Antiriciclaggio, eccetto parimenti quelle riferite alla propria figura e agli Organi Aziendali sopra elencati. Al termine della fase di valutazione, il Responsabile del Sistema trasmette immediatamente in ogni caso un flusso informativo relativo alla segnalazione e all'esito della valutazione della stessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo riceve invece le segnalazioni "whistleblowing Organismo di Vigilanza" e le valuta collegialmente con i componenti dell'Organismo.

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.

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

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

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.

Con delibera consiliare del 17 dicembre 2020 è stata inoltre approvata la revisione del Codice Etico, e in particolare

- sono stati sviluppati i temi inerenti i rapporti con gli azionisti;
- sono stati razionalizzati i riferimenti ai c.d. "soggetti implicati in attività illecite";
- è stato incorporato il Codice di Condotta Commerciale;
- per quanto riguarda la segnalazione di violazioni si è ritenuto appropriato canalizzare le segnalazioni di violazioni del Codice nel sistema di *Whistleblowing* (vedasi sopra), sia pure tenendole distinte dalle segnalazioni di violazioni di norme che disciplinano l'attività bancaria o violazioni del MOG 231.

Nel corso del 2021, analogamente al 2020 e al 2019, non sono pervenute segnalazioni per mezzo del sistema interno di *whistleblowing* da cui, ad esito dell'istruttoria dell'OdV, siano emerse violazioni del MOG 231. Non sono altresì pervenute comunicazioni per mezzo del citato canale dedicato alle segnalazioni di violazione del Codice Etico.

Sustainability risk management

Nel corso del 2021 si è assistito ad un rimbalzo di tutte le economie mondiali che, pur differenziandosi per uniformità a causa delle specificità locali e la diversa diffusione della copertura vaccinale, ha consentito di superare la situazione di impasse registrata dall'inizio della pandemia di Covid-19.

In questo contesto, sostanzialmente più ottimistico, si inserisce tuttavia il permanere di alcuni elementi di preoccupazione legati principalmente, in ambito economico, al *mismatch* tra domanda ed offerta di beni che sta trovando sbocco in un aumento generalizzato del livello dei prezzi. Ne è la prova un livello di inflazione attesa superiore agli obiettivi delle Banche Centrali con conseguente spinta al rialzo dei tassi di politica monetaria.

Il superamento della fase più critica della emergenza sanitaria mette i Governi dei Paesi di fronte alla necessità di cominciare a rivalutare, riducendole, le misure emergenziali adottate nel passato biennio per limitare il peso della crisi su famiglie ed imprese. Questo passo, necessario per reindirizzare le risorse in un'ottica di crescita a medio/lungo termine rafforzando l'implementazione dei Piani Nazionali di Resilienza e Ripresa (PNRR), potrebbe tuttavia portare allo scoperto situazioni di difficoltà in settori dell'economia fino ad oggi salvaguardati dall'intervento governativo.

L'interpretazione degli effetti della crisi economica sul sistema creditizio rappresenta, di per sé, un esercizio particolarmente complesso. Difatti, se da una parte misure senza precedenti di supporto diretto al credito attraverso moratorie e garanzie pubbliche possono avere sostenuto la redditività complessiva e consentito alle banche di effettuare consistenti operazioni di pulizia degli attivi mantenendo un grado di patrimonializzazione invariato o in aumento, dall'altra sono ancora da valutare gli effetti della crisi sul sistema economico e produttivo del Paese una volta che queste misure eccezionali verranno rimosse.

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 nel corso del 2020 rispetto alle sollecitazioni negative esterne, in data 17 dicembre 2020 ha approvato il Piano Industriale 2021-2023 le cui previsioni prospettiche sono state oggetto di aggiornamento nel dicembre 2021 in considerazione delle migliori performance consuntivate nel corso dell'anno di riferimento. La pianificazione strategica alla base dell'aggiornamento di detto Piano, 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 2021 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 a cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo (il sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali). Il Gruppo, inoltre, adotta un approccio prudenziale nella gestione dei rischi aziendali, in ottica di prevenzione e mitigazione dei medesimi. Tali presidi coprono ogni tipologia di rischio aziendale assunto coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle attività svolte. A tal fine, in linea con quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia, il Gruppo Banco Desio ha provveduto a predisporre il *Risk Appetite Framework* (RAF), oggetto di aggiornamento su base annuale in coerenza con l'evoluzione degli obiettivi e delle strategie di rischio del Gruppo. L'approccio metodologico adottato dal Gruppo prevede una valutazione di tipo quantitativo basata su tre differenti tipologie di indicatori (indicatori di rischio di primo livello, indicatori di rischio di secondo livello e *key-risk indicators*) e una valutazione di tipo qualitativo concernente i presidi organizzativi. A ciò si aggiungono specifiche policy riguardanti le varie tipologie di rischio, che forniscono i criteri per la gestione operativa degli stessi in una prospettiva di gruppo e individuale. Le linee guida del sistema di gestione dei Rischi

aziendali sono definite in apposita normativa interna. Le disposizioni operative e informative di dettaglio in merito ai controlli posti in essere, ai vari livelli, sui processi aziendali sono contenute in specifici documenti normativi di processo e procedure interne.

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

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

- **Rischio ambientale e legato al *climate change*:** connesso agli impatti diretti quali l'utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento, il consumo di materie prime strumentali all'attività propria (carta e toner), la violazione di normativa ambientale e di settore.
A livello europeo, il piano d'azione per il finanziamento della crescita sostenibile pone particolare enfasi sull'importanza sistemica del settore bancario/finanziario nel consentire la transizione verso un sistema a basse emissioni di carbonio ed una economia resiliente al clima. Il settore bancario si trova infatti ad essere coinvolto nei potenziali rischi indiretti legati al clima nella misura in cui i finanziamenti concessi e gli investimenti effettuati sono rivolti ad attività economiche che contribuiscono al cambiamento climatico (per esempio in termini di emissioni di gas ad effetto serra). Lo stesso settore bancario può comunque assumere un ruolo proattivo nel promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resiliente al clima aumentando la consapevolezza del proprio ruolo, nell'ambito della transizione, integrando una valutazione del potenziale impatto sui cambiamenti climatici correlato alle politiche creditizie e di investimento poste in essere.
- **Rischio sociale:** legato agli aspetti relazionali con la clientela e più in generale con la comunità, con particolare riguardo allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, verso cui il Gruppo vuole essere un interlocutore attendibile e autorevole mediante una condotta integra e rigorosa, attenta alle esigenze dei propri *stakeholder*, finalizzata al mantenimento di una redditività-solidità ispirata alle tematiche di sostenibilità e per questo duratura nel tempo, per creare valore condiviso con cui contribuire al benessere e al progresso della comunità stessa. Rischio legato anche alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità sociale, alla possibilità di offrire prodotti o servizi finanziari non adeguati in funzione dell'evoluzione del contesto socio-economico o normativo, ecc. Rischio legato al trattamento di dati personali della clientela;
- **Rischio attinente al personale:** correlato alla gestione dei collaboratori e soggetti assimilati, incluse le azioni poste in essere a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per garantire la parità di genere, l'attuazione di specifici programmi di attrazione dei talenti, la limitazione di situazioni di inadeguatezza dei profili professionali, prevenire la perdita di figure chiave, come anche le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali, correlato anche alla concessione di finanziamenti, agli investimenti e ai rapporti di fornitura rispetto a controparti caratterizzate da modelli economici non resilienti con profili di vulnerabilità nella gestione del personale;
- **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 definito un piano d'azione, denominato Masterplan E(SG), che tra gli ambiti di intervento definiti contempla anche lo sviluppo del tema specifico del governo e della gestione del rischio climatico ambientale. Il piano di trasformazione è descritto nel paragrafo "Il piano di integrazione dei fattori E(SG) nel sistema decisionale" del successivo capitolo 4 La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio.

Masterplan ESG

È UN PIANO DI TRASFORMAZIONE
PER SUPPORTARE LE COMUNITÀ
DEL TERRITORIO NELLA TRANSIZIONE
VERSO UN'ECONOMIA CIRCOLARE
E A BASSE EMISSIONI
DI CARBONIO

“ La Sostenibilità per noi è semplicemente un modo di essere, di pensare, di agire. Rappresenta un percorso che abbiamo scelto di intraprendere con convinzione e che vogliamo condividere con i nostri clienti, al servizio dei loro progetti di sviluppo sostenibile. ”

**Raffaele
Negri**

Responsabile
Area Bilancio
e Sostenibilità

05 La Sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

La sostenibilità per il Gruppo Banco Desio

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

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



GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

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

Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sono i seguenti:

1. Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo.
2. Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un’agricoltura sostenibile.
3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.
4. Fornire un’educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.
5. Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
6. Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell’acqua e delle strutture igienico-sanitarie.
7. Assicurare a tutti l’accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.

8. Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.
9. Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.
10. Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.
11. Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.
12. Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.
13. Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.
14. Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile.
15. Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre.
16. Pace, giustizia e istituzioni forti.
17. Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

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

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

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

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

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

Il raggiungimento degli impegni e degli obiettivi dichiarati, è inoltre oggetto di integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi (MbO), a cura della Direzione Risorse, che coinvolge tutti i responsabili delle funzioni aziendali di Capogruppo e della società controllata per i relativi ambiti di 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 2021, secondo anno di vigenza del Piano stesso che è stato peraltro riconsiderato in taluni obiettivi e target⁷ dal Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 24 febbraio 2022 in ragione degli approfondimenti effettuati per una più accurata focalizzazione su progetti concreti cui dare attuazione che sono scaturiti da nuove policy nel frattempo adottate e, più in generale, anche alla luce dell'evoluzione nel frattempo intervenuta nel contesto esterno di riferimento che ha peraltro portato alla definizione del "Masterplan E(SG)" descritto nel successivo paragrafo.

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 2022 e sui compensi corrisposti 2021" pubblicata nel sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it.

⁷ Le variazioni sono riportate nella presente e nelle successive note a piè di pagina. Gli impegni relativi alla Gestione Ambientale indicati nella precedente dichiarazione non finanziaria (Adozione di un sistema di gestione ambientale certificato UNI ISO 14001 e Adozione di un sistema di gestione dell'energia certificato UNI ISO 50001), è stato valutato di riconsiderarli in futuro.

Piano di sostenibilità 2020-22 del Gruppo Banco Desio

**Impatti ambientali diretti e indiretti**

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Consuntivo 2021	Target al 2022
Utilizzo responsabile delle risorse	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di carta	2019	Kg	-17% consumo complessivo	-15% consumo complessivo
			Kg/dipendenti	-14% consumo pro-capite	-10% consumo pro-capite
	Utilizzo di carta riciclata	2019	%	74%	100%
	Riduzione del consumo complessivo e pro-capite di toner ⁸	2019	Kg	-30% consumo complessivo	-30% consumo complessivo
	Kg/dipendenti		-28% consumo pro-capite	-30% consumo pro-capite	
	Utilizzo di toner riciclato ⁹	2019	%	99%	100%
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per riscaldamento	Riduzione del consumo energetico pro-capite per riscaldamento (gas naturale)	2019	GJ/dipendenti	+4% ¹⁰	-5%
	Riduzione delle emissioni dirette di gas serra pro-capite (Scope 1)	2019	tCo2eq/dipendenti	+4% ¹¹	-10%
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per elettricità	Riduzione del consumo di energia elettrica pro-capite	2019	GJ/dipendenti	+1% ¹²	-5%
	Riduzione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 2 - location based) pro-capite	2019	tCo2eq/dipendenti	-11% ¹³	-6%
	Energia elettrica da fonti rinnovabili	2019	%	100%	100%
Riduzione dei consumi e delle emissioni di gas serra per mobilità sostenibile	Riduzione dell'utilizzo pro-capite di carburante della flotta aziendale	2019	GJ/dipendenti	-14% ¹⁴	-10%
	Riduzione delle emissioni pro-capite dirette di gas serra legate alla flotta aziendale (Scope 1)	2019	tCo2eq/dipendenti	-14% ¹⁵	-5%
	Riduzione delle emissioni pro-capite legate ai viaggi di lavoro (Scope 3)	2019	tCo2eq/dipendenti	-51% ¹⁶	-10%
Gestione responsabile dei rifiuti	Quota di rifiuti destinati al riciclo/recupero ¹⁷	2019	%	94%	95%
	Diminuzione della produzione pro-capite di rifiuti	2019	Ton/dipendenti	-10%	-10%
Sensibilizzazione ambientale	Partecipazione del Gruppo a iniziative e progetti nazionali e internazionali volti a sviluppare azioni nella lotta al cambiamento climatico	2019	Numero	Confermato entro il 2022	2

⁸ Target al 2022 rivisti rispetto a quanto indicato nella precedente dichiarazione non finanziaria.

⁹ Impegno e relativi target al 2022 modificati rispetto a quanto indicato nella precedente dichiarazione non finanziaria in considerazione della revisione dei processi di print management. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo capitolo "Responsabilità ambientale".

¹⁰ Il dato è condizionato dagli effetti del Covid-19. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

¹¹ Si veda nota precedente.

¹² Il dato è condizionato dagli effetti del Covid-19. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

¹³ Si veda nota precedente. Il consuntivo è inoltre condizionato dalle variazioni intervenute nei fattori di conversione per ciascun anno di riferimento, come riportati nel capitolo 12. Appendix.

¹⁴ Il dato è condizionato dagli effetti del Covid-19. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale".

¹⁵ Si veda nota precedente.

¹⁶ Si veda nota precedente.

¹⁷ Target al 2022 mantenuti invariati rispetto a quanto indicato nella precedente dichiarazione non finanziaria ancorché il dato baseline 2019 rideterminato, come indicato al successivo paragrafo "Responsabilità ambientale", sia pari all'85% (ex 90%).



Impatti relativi a people, diversity & inclusion

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Consuntivo 2021	Target al 2022
Work-life balance	Promozione di politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale nella consapevolezza che tale equilibrio è fondamentale nel garantire il benessere di ciascuno dipendente del Gruppo	2019	Numero	Adottata policy relativa al lavoro flessibile ordinario per tutti i dipendenti del gruppo (post-emergenza Covid-19)	Adozione di strumenti di lavoro flessibile al fine di facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per il 100% dei dipendenti delle sedi di Banco Desio e della Brianza e di Fides
		2019	Numero	Continuazione delle misure specifiche previste dalla normativa in tema di congedi per i nuclei familiari per Covid-19. Confermato target post-emergenziale entro il 2022	Adozione di almeno uno strumento di incentivazione del congedo parentale maschile, oltre le modalità previste dalla normativa vigente
		2019	Numero	Rinnovo polizza per ulteriori coperture sanitarie per tutti i dipendenti del Gruppo per l'emergenza Covid-19 Introduzione dell'istituto della "banca del tempo"	Adozione di almeno 3 nuove convenzioni rivolte alla cura della famiglia (es. cura dei figli, cura di familiari con problemi di salute, etc.)
Talent attraction e retention	Promozione di una politica di valorizzazione delle nuove generazioni (under30) e dei giovani talenti	2019	%	39%	Almeno il 35% dei nuovi assunti Under30 nell'anno
		2019	%	75%	Almeno il 70% di nuovi assunti Under30 a tempo indeterminato sui rapporti a tempo determinato di Under30 scaduti ¹⁸
		2019	%	4%	Contenimento delle cessazioni Under30 ad un massimo del 5% rispetto alla categoria
	Organizzazione di iniziative di team-building che coinvolga i dipendenti del Gruppo	2019	Numero	Valorizzati gli strumenti di comunicazione interna, workshop, roadshow con la rete, indagini di clima aziendale	Almeno 1 all'anno
Diversità, inclusione e pari opportunità	Organizzazione di iniziative / collaborazioni / membership con associazioni e organizzazioni nazionali e internazionali promotrici della tutela delle diversità, dell'inclusione e delle pari-opportunità	2019	Numero	Adesione all'associazione "Valore D"	Almeno 2 nuove iniziative / collaborazioni / membership
	Aumento delle donne nelle posizioni dirigenziali	2019	%	+1%	+3%
	Aumento delle donne nelle posizioni di quadri direttivi	2019	%	+1%	+8%
	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	dirigenti 93% (2020)	100%
				quadri direttivi 94%	
				aree professionali 101%	
	Rapporto % della remunerazione complessiva donna/uomo	dirigenti 96% (2020)	100%		
quadri direttivi 100%					
aree professionali 100%					
Promozione di una politica di valorizzazione femminile nelle nuove assunzioni e impegno a garantire le pari-opportunità nel processo di selezione, recruiting e di nomina interna, contribuendo a promuovere l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nella composizione del personale	2019	%	44%	Almeno il 45% dei nuovi assunti di genere femminile	
	2019	Ore	Confermato entro il 2022	Almeno 2 ore di formazione pro-capite su tematiche legate alla leadership al femminile	

¹⁸ Impegno e relativi target al 2022 modificati rispetto a quanto indicato nella precedente dichiarazione non finanziaria 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.

Ambito	Impegni	Baseline	Unità di misura	Consuntivo 2021	Target al 2022
Sviluppo professionale e delle competenze	Impegno a garantire piani di formazione che rispondano alle esigenze individuali personali e professionali dei dipendenti	2019	Ore	48	Almeno 40 ore di formazione non obbligatoria pro-capite
	Adozione di un modello di mappatura e valutazione delle competenze sia per la sede che per la rete	2019	-	Modello adottato per i dipendenti del Gruppo	Modello di mappatura e valutazione delle competenze dei dipendenti
	Adozione di un processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance periodiche dei dipendenti (aree professionali e quadri direttivi) e successivo monitoraggio degli incontri di condivisione delle valutazioni	2019	-	Processo adottato per i dipendenti del Gruppo	Processo strutturato e omogeneo per la valutazione delle performance

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

- Finalizzazione progetto ABI "Sustainable Loans".
- Attività di stakeholder engagement mediante la somministrazione dell'Indagine 2021 sui temi della sostenibilità per tutte le categorie di *stakeholder*.
- Aggiornamento sistema MBO anche in relazione ai target del Piano di sostenibilità 2020-22.
- Formazione per il personale in materia di responsabilità ambientale, valorizzazione della diversità nei team di lavoro, genitorialità come opportunità.
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità.

Anche nel 2022 il Gruppo Banco Desio proseguirà nel proprio percorso di sviluppo della sostenibilità mediante ulteriori iniziative tra cui:

- Attuazione delle iniziative finalizzate al perseguimento dei target del "Piano di Sostenibilità 2020-22" con relativo monitoraggio (impatti diretti).
- Attività di comunicazione sulle politiche di sostenibilità.
- Attuazione delle progettualità previste nel "Masterplan E(SG)" illustrato nel successivo paragrafo.
- Attività di stakeholder engagement.
- Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità.

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

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, Pianificazione, Wealth, Organizzazione e IT, che ha elaborato un piano d'azione finalizzato a raggiungere progressivamente tre obiettivi:

- A. *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);*
- B. *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);*
- C. *Pubblicare un'informativa integrata in tema di sostenibilità per il periodo 2021-2024, conforme ai requisiti minimi 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 (NetZero, 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 piano d'azione, che richiederà verosimilmente aggiustamenti progressivi in ragione dello sviluppo in corso nel contesto competitivo e regolamentare di riferimento, prevede la piena conformità alle aspettative di vigilanza entro la fine del 2024 in un orizzonte temporale di 3 anni. Nei primi sei mesi il piano prevede la messa a terra di iniziative che permettono di avviare la trasformazione E(SG). Nei secondi sei mesi il piano si pone l'obiettivo di abilitare le competenze critiche necessarie per una trasformazione E(SG) più strutturata. Nei due anni successivi il piano permette di sviluppare tutte le competenze critiche che abilitano gli impegni di Sostenibilità / NetZero nel rispetto dei limiti di assunzione del rischio.

Il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, in data 24 febbraio 2022, ha formalmente approvato il piano di trasformazione "E(SG) Masterplan" proposto dal gruppo di lavoro.

La Tassonomia Europea delle attività ecosostenibili

La Tassonomia Europea, così come definita dal Regolamento (UE) 2020/852 e compendiata dai relativi Atti Delegati, è un sistema unificato di classificazione delle attività economiche ecosostenibili, istituito al fine di garantire maggiore trasparenza e comparabilità nei mercati finanziari e basato su specifici criteri di vaglio tecnico (sono stati ad oggi definiti i criteri di classificazione relativi agli obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico e di adattamento al cambiamento climatico).

Il Regolamento (UE) 2020/852, all'articolo 8, prevede in particolare che le imprese soggette all'obbligo di pubblicare informazioni di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 19-bis o dell'articolo 29-bis della Direttiva 2013/34/UE (e dunque, della Direttiva 2014/95/EU, c.d. Direttiva NFRD, ed il suo recepimento in Italia attraverso il D. Lgs. n. 254/2016) includano, nella propria dichiarazione non finanziaria, a partire dal 1° gennaio 2022, come e in che misura le proprie attività siano ecosostenibili. La metodologia e gli indicatori da rendicontare sono precisati nel sottostante Atto Delegato C2021/4987 che, all'articolo 10, richiede ad un'istituzione bancaria di fornire le seguenti informazioni:

- a) l'incidenza percentuale sul totale attivo delle esposizioni ammissibili (*eligible assets*) e non ammissibili (*non eligible assets*);
- b) l'incidenza percentuale sul totale attivo delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali, emittenti sovranazionali e derivati;
- c) l'incidenza percentuale sul totale attivo delle esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie ai sensi dell'articolo 19-bis o 29-bis della Direttiva 2013/34/UE;
- d) l'informativa qualitativa prevista nell'Annex XI (si veda il paragrafo "Principi di rendicontazione del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia" del capitolo 12. Appendix);
- e) l'incidenza percentuale sul totale attivo del portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari a vista.

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 non utilizza ancora 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*.

In ottemperanza quindi alle sopra richiamate richieste normative per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 il Gruppo Banco Desio ha optato per una pubblicazione di natura volontaria sul grado di ammissibilità delle proprie attività consolidate in quanto basata solo in parte su dati puntuali e completata ricorrendo a delle stime, come meglio indicato di seguito.

Per attività ammissibile si intende un'attività economica descritta negli Atti Delegati adottati a norma degli articoli da 10 a 15, del Regolamento (UE) 2020/852, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi alcuni o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali Atti Delegati con riferimento, dicevamo, ai primi due obiettivi ambientali relativi (1) alla mitigazione del cambiamento climatico e (2) all'adattamento al cambiamento climatico. Il livello di ammissibilità deve dunque essere inteso come una misura della porzione dell'attivo consolidato in cui possono esservi attività ecosostenibili e non una misura delle effettive esposizioni green (c.d. *Green Asset Ratio* o *GAR*) del Gruppo Banco Desio.

REGOLAMENTO SULLA TASSONOMIA EUROPEA – SEGNALAZIONE VOLONTARIA SULL'AMMISSIBILITÀ DELLE ATTIVITÀ

Attività al 31 dicembre 2021	in % sul totale attività lorde	in % sul totale attività coperte	Fonte dato	Descrizione dell'attività
Esposizioni ammissibili e non ammissibili del Gruppo Banco Desio				
1. Attività ammissibili	35,2%	41,7%	stimata	Attività con società soggette a NFRD, famiglie e governi locali coperti dall'atto delegato sulla tassonomia dell'UE sul clima
Esposizioni corporate	17,9%	21,2%	stimata	Prestiti e Anticipi relativi a imprese operanti in settori Nace/Ateco inclusi nell'Atto Delegato Climate Change – Annex I e II
<i>Crediti collateralizzati con immobili</i>	<i>6,1%</i>	<i>7,2%</i>	<i>effettiva</i>	<i>di cui finanziamenti garantiti da immobili commerciali</i>
Esposizioni corporate	0,3%	0,3%	effettiva	Titoli di debito e capitale relativi a imprese operanti in settori Nace/Ateco inclusi nell'Atto Delegato Climate Change – Annex I e II
Esposizioni retail	17,0%	20,2%	effettiva	Prestiti e Anticipi relativi a esposizioni retail
<i>Crediti collateralizzati con immobili</i>	<i>16,1%</i>	<i>19,1%</i>	<i>effettiva</i>	<i>Mutui garantiti da immobili residenziali</i>
<i>Building renovation loans</i>	<i>0,9%</i>	<i>1,1%</i>	<i>effettiva</i>	<i>Finanziamenti per la ristrutturazione di immobili residenziali</i>
2. Attività non-ammissibili	64,8%	58,3%	stimata	per differenza rispetto alle attività ammissibili secondo la tassonomia
Esposizioni specifiche richieste dall'Atto Delegato C2021/4987				
3. Esposizioni verso soggetti sovrani	15,5%		effettiva	Esposizioni verso governi centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali
4. Derivati (totale)	0,0%	0,0%	effettiva	Strumenti finanziari derivati di copertura e del portafoglio di trading
5. Esposizioni corporate verso imprese non soggette a NFRD	40,4%	47,8%	effettiva	Prestiti, Anticipi, Titoli di debito e capitale relativi a imprese non soggette alla Direttiva NFRD (ai sensi dell'articolo 19 bis o 29 bis della direttiva 2013/34/UE, portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari on demand)
6. Portafoglio di negoziazione (compresi gli strumenti finanziari derivati)	0,1%		effettiva	Esposizioni del portafoglio di trading (compresi gli strumenti finanziari derivati)
7. Esposizioni interbancarie a vista	0,2%	0,2%	effettiva	Esposizioni sul mercato interbancario a vista di cui alla voce "10. Cassa e disponibilità Liquide"
8. Totale attività lorde in milioni di euro*	18.167,5		effettiva	Totale delle attività lorde risultanti dal FINREP al 31 dicembre 2021
9. Totale attività coperte in milioni di euro*		15.333,7	effettiva	Totale delle attività lorde con l'esclusione delle esposizioni verso soggetti sovrani e del portafoglio di negoziazione

*Informazione volontaria fornita a supporto della trasparenza delle metriche rappresentate.

Come evidenziato in tabella, le attività del Gruppo Banco Desio ammissibili secondo la Tassonomia Europea ammontano al 35,2% del totale delle attività lorde consolidate al 31 dicembre 2021. Le attività ammissibili si riferiscono ad esposizioni nei confronti di imprese operanti in settori Nace/Ateco inclusi nell'Atto Delegato Climate Change (Annex I e II) per il 18,2%, di cui il 6,1% garantito da immobili commerciali, e ad esposizioni nei confronti di famiglie e ditte individuali per il 17,0%, di cui il 16,1% garantito da proprietà residenziali. Le attività non ammissibili secondo la Tassonomia Europea ammontano al 64,8% del totale delle attività.

Le attività lorde sono date dal totale delle attività lorde risultanti dal FINREP al 31 dicembre 2021 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 soggetti sovrani e del portafoglio di negoziazione (compresi gli strumenti finanziari derivati).

Le metriche di cui sopra non sono oggetto di attestazione da parte della società di revisione e sono state preparate al meglio delle nostre capacità. Maggiori informazioni sui nostri principi di rendicontazione della Tassonomia Europea e sui limiti nei dati sono riportati nel paragrafo "Principi di rendicontazione del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia" del capitolo 12. Appendix.

L'analisi di materialità e il coinvolgimento degli stakeholder

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

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

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

- dialogo costante con la clientela (famiglie, professionisti, artigiani, PMI) mediante *survey* di *customer satisfaction*, siti web istituzionali, home banking, app, social media, incontri dedicati;
- promozione di incontri, seminari ed eventi (anche in modalità virtuale) su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo, studenti, PMI, nonché associazioni di categoria utilizzando sia il Centro Congressi del Banco Desio sia strutture esterne;
- confronto e dialogo con gli investitori in occasione delle Assemblee della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, mediante i siti web istituzionali e attraverso il sistema di diffusione e il meccanismo di stoccaggio 1INFO¹⁹;
- attività di formazione periodica, intranet aziendale e altri strumenti di comunicazione interna con i collaboratori e incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo.

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

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

¹⁹ 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 1INFO 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 1INFO Storage).

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



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

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

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

La lista delle tematiche è invariata rispetto a quella aggiornata lo scorso anno in cui erano state considerate 13 tematiche potenzialmente rilevanti per il Gruppo Banco Desio.

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

Anche nel corso del 2021 è stato svolto un apposito processo di *stakeholder engagement* che ha visto coinvolte tutte le categorie di portatori d’interessi, che sono stati ingaggiati attraverso una nuova survey, cui è stato richiesto di esprimere la propria valutazione circa l’importanza delle tematiche considerate nella “matrice di materialità” del precedente esercizio e quindi una loro prioritizzazione.

È stata inoltre aggiornata anche la valutazione delle tematiche in termini di «Rilevanza per il Gruppo Banco Desio» attraverso un workshop rivolto ad amministratori e top management.

Di seguito è riportato l’elenco dei temi sottoposti alla valutazione e prioritizzazione degli *stakeholder* e del Gruppo Banco Desio (elenco invariato rispetto al precedente esercizio).

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

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

Matrice di materialità

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

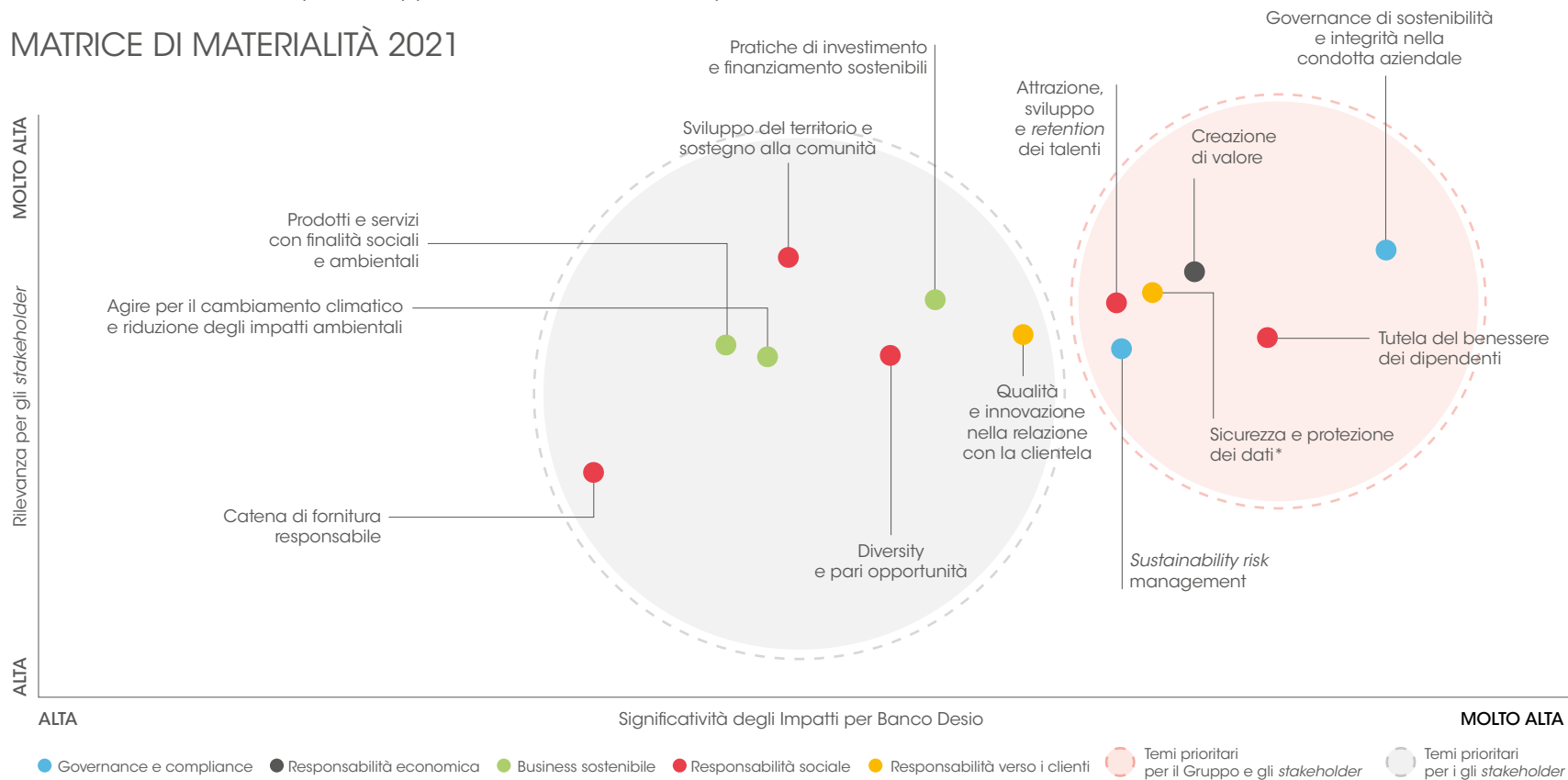
- in termini di rilevanza attraverso una scala in cui il valore 5 esprime il massimo interesse attribuito dal Gruppo o dagli *stakeholder* al tema e il valore 1 indica un interesse minore;
- in termini di selezione delle 5 tematiche considerate maggiormente prioritarie e delle 5 tematiche considerate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

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

- Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale.
- Creazione di valore.
- Tutela del benessere dei dipendenti.
- Sicurezza e protezione dei dati.
- Attrazione, sviluppo e *retention* dei talenti.

La matrice di materialità 2021 per il Gruppo Banco Desio risulta dunque così determinata:

MATRICE DI MATERIALITÀ 2021








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

- emerge 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.
 - Creazione di valore.
 - Tutela del benessere dei dipendenti e valorizzazione del capitale umano tramite Attrazione, sviluppo e *retention* dei talenti.
 - Sicurezza e protezione dei dati.

- si denota, in particolare, una sempre più diffusa e matura consapevolezza del ruolo strategico della sostenibilità riconducibile al posizionamento del tema della "Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale" divenuto ancor più prioritario rispetto al passato;
- se da un lato continua ad emergere l'indicazione che Banco Desio è chiamato ad assumere un impegno prioritario circa gli impatti diretti riferiti a temi quali "Tutela del benessere dei dipendenti", "Attrazione, sviluppo e retention dei talenti" e "Sicurezza e protezione dei dati", sempre in ragione del posizionamento delle tematiche nella matrice di materialità (ovvero della loro prioritizzazione), si conferma meno prioritario l'impegno richiesto circa gli impatti indiretti riferiti a temi quali "Catena di fornitura responsabile" e "Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali";
- dalle risultanze emerge inoltre la spinta per il Banco a focalizzare il proprio approccio alla sostenibilità su "Pratiche di investimento e di finanziamento sostenibili" con un maggiore consapevolezza dell'importanza dell'adozione di un adeguato "Sustainability Risk Management".

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

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

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

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

Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio	Perimetro	Tipologia di impatto
1. Governance di sostenibilità e integrità nella condotta aziendale	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
2. Sustainability risk management	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
3. Creazione di valore	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo
4. Qualità e innovazione nella relazione con la clientela	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
5. Sicurezza e protezione dei dati	Gruppo Banco Desio	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
6. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG), clienti e partner commerciali	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
7. Pratiche di investimento e finanziamento sostenibili	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
8. Agire per il cambiamento climatico e riduzione degli impatti ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori di energia	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
9. Catena di fornitura responsabile	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori	Causato dal Gruppo e indirettamente connesso alle sue attività
10. Attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo
11. Tutela del benessere dei dipendenti	Dipendenti del Gruppo Banco Desio ²⁰ (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
12. Diversity e pari opportunità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG) e fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
13. Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività

²⁰ 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.

SUSTAINABILITY
RISK
MANAGEMENT

“ L’anticipazione delle sfide future e la continua attenzione ai segnali dell’economia per seguire attivamente la clientela. ”

Francesca Scaglia

Responsabile
Direzione Risk
Management



Etica e integrità

Integrità e rigore nella condotta aziendale

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

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

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

Si segnalano le seguenti principali normative interne operanti in materia:

- il Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati e art. 136 TUB della Capogruppo;
- la "Policy" contenente le regole generali per la gestione dei conflitti di Interesse in materia di servizi d'investimento, che ha istituito un Registro nel quale sono riportate le situazioni in cui sia sorto o possa sorgere un conflitto di interesse che rischia di ledere gravemente gli interessi di uno o più Clienti. Tale Registro, mantenuto e aggiornato dalla Funzione Compliance, rappresenta un presidio di gestione dei conflitti di interesse da parte del Gruppo ed uno strumento per l'azione di vigilanza da parte delle strutture di controllo della Capogruppo. Già nel corso dell'esercizio 2018 i principi declinati nella policy aggiornati con riferimento alle novità normative introdotte dalla MiFID II sono stati ulteriormente declinati nel Regolamento di Processo Conflitti di interesse e nel relativo Manuale Operativo. Nel corso dell'esercizio 2021 i documenti sono stati ulteriormente aggiornati con nuove misure di gestione dei conflitti.

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

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

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

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

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

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

Nel 2021, così come nei precedenti esercizi 2020 e 2019, il Gruppo Banco Desio non ha registrato azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali il Gruppo sia stato identificato come partecipante.

Nel 2021, come negli anni precedenti, non sono state irrogate pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per la non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica

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

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

Nel corso del 2021, l'attività formativa in materia di MOG 231 ha previsto l'erogazione del modulo "MOG 231, con focus sulla "Responsabilità diretta e concorsuale degli istituti di Credito nella commissione dei reati presupposto", fruito da circa 1.360 risorse a completamento del programma avviato sull'anno 2020 attraverso sessioni di webinar indirizzate ai Responsabili delle diverse Unità Organizzative.

Si segnala che nella seduta del 3 agosto 2021 il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio e della Brianza ha approvato ulteriori aggiornamenti della Parte Generale e della Parte Speciale del MOG 231 divulgato a tutte le risorse con comunicazione interna nel settembre 2021. Anche la controllata Fides ha adeguato il proprio Modello nella seduta del 2 novembre 2021.

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

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

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

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

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

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

ciascuna società del Gruppo:

- adotta processi, strumenti e controlli idonei, fondati sul principio dell'"approccio basato sul rischio", che consentano il pieno rispetto dei principi contenuti nella Policy antiriciclaggio approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- garantisce adeguati, completi e tempestivi flussi informativi da e verso gli Organi sociali e l'Alta direzione, nonché tra le strutture di controllo e verso le Unità Operative;
- assicura programmi di addestramento e formazione finalizzati ad un continuo aggiornamento del personale;

- applica misure di Adeguata Verifica della clientela acquisendo informazioni esaurienti e veritiere sulla situazione economica e finanziaria del cliente, nonché sulle motivazioni economiche sottostanti alle operazioni richieste o eseguite. I gestori delle relazioni, e più in generale tutto il personale di rete, contribuiscono a mantenere aggiornati nel continuo i dati e le informazioni sui clienti attuando, in relazione alle competenze assegnate, il monitoraggio costante sui rapporti ed attivando, ove ne ricorrano i presupposti, l'iter di segnalazione di operazioni sospette eventualmente riscontrate;
- applica misure rafforzate di Adeguata Verifica nei confronti, tra l'altro, di persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche (c.d. *politically exposed persons* – PEPs) secondo la definizione introdotta dal D.Lgs. 90/2017 ed in base agli ulteriori criteri definiti nella Policy Antiriciclaggio;
- in linea con le best practice diffuse dalla Banca d'Italia, adotta applicativi informatici specificamente dedicati al presidio dei PEP, maggiormente esposti al rischio di corruzione, che consentono di tracciare i legami familiari e d'affari, nonché le azioni intraprese nell'ambito del monitoraggio costante su tali categorie di soggetti;
- adotta un Modello Organizzativo 231, attuando quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, al fine di individuare in relazione all'attività svolta, possibili ambiti entro i quali è ipotizzabile la commissione dei reati presupposto, tra cui i delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater D.Lgs. 231/2001) e i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illeciti nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- svolge con periodicità annuale una autovalutazione della propria esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (c.d. Esercizio di autovalutazione) e predispose un piano di interventi volto alla risoluzione di anomalie o debolezze eventualmente riscontrate ovvero al rafforzamento dei presidi esistenti. A tal fine approva, in linea con le indicazioni diffuse dalla Banca d'Italia, una specifica metodologia di autovalutazione del suddetto rischio, assicurandone una coerente applicazione a tutto il Gruppo;
- annette primaria rilevanza al contrasto del finanziamento del terrorismo anche attraverso il monitoraggio delle transazioni finanziarie. A tal fine ha adottato procedure interne, volte a prevenire l'instaurazione di rapporti o l'esecuzione di operazioni effettuate da soggetti presenti nelle black list internazionali e ne verifica nel continuo l'aggiornamento e l'efficacia;
- si astiene dall'instaurare rapporti con specifiche categorie di soggetti considerati a maggior rischio in base alle previsioni della Policy Antiriciclaggio;
- individua e nomina il Responsabile Aziendale Antiriciclaggio che agisce anche come Delegato di Gruppo per la Segnalazione delle Operazioni Sospette di cui all'art. 35 del D. Lgs. 231/2007.

Nell'ambito dei propri compiti di vigilanza Banca d'Italia ha condotto, nel corso del 2021, due specifiche ispezioni in materia di antiriciclaggio. Dal 28 giugno al 30 luglio è stato effettuato un accertamento ispettivo tematico mirato a valutare il 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. Le relative risultanze sono state notificate il 19 novembre 2021 e, in sintesi, hanno rilevato talune debolezze nella valutazione dei maggiori rischi indotti dall'emergenza pandemica, riscontrando anomalie nell'utilizzo delle somme erogate. Sono state altresì evidenziate aree di miglioramento nei processi di profilatura della clientela e nella strumentazione a supporto dell'analisi / monitoraggio transazionale.

In corso d'ispezione la Banca ha predisposto un piano di azione per il rafforzamento dei presidi antiriciclaggio e la rimozione delle disfunzioni emerse, che già conteneva l'avvio di un progetto ad hoc per l'introduzione di strumentazione evoluta di *transaction monitoring*. Il piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione e monitorato dal Collegio Sindacale, prevede vari ambiti di intervento, che si concluderanno nel secondo trimestre del 2022. La Banca d'Italia ha dato atto della pronta reazione della Banca e dell'introduzione, tra l'altro, di specifiche iniziative di collaborazione attiva nei confronti della UIF.

Dal 25 al 29 ottobre 2021 si è svolta un'ispezione sportellare presso la Filiale di Verona volta ad accertare l'osservanza degli obblighi AML e a valutare l'assetto normativo, procedurale e dei controlli. La Banca ha predisposto nei termini richiesti il set documentale fornendo al team ispettivo il supporto necessario. Nell'exit meeting è stato espresso un giudizio complessivamente positivo sui riscontri dell'attività condotta. Non sono stati evidenziati particolari rilievi e la situazione riscontrata in Filiale è di sostanziale regolarità. Non è previsto l'inoltro alla Banca di alcun verbale.

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

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

Ogni modifica o aggiornamento (anche parziale) del Modello viene notificata a tutto il personale dipendente mediante ordine di servizio interno; la presa visione e la conferma di lettura del documento vengono mappate mediante applicativo interno che ne storicizza la data di lettura. Con riferimento ad Amministratori e Sindaci, il Gruppo segue iter analogo a quello adottato per i dipendenti, raccogliendo l'attestazione di avvenuta lettura e accettazione del documento da parte di ciascuno di essi. Nel corso dell'esercizio 2021 sono state deliberate modifiche del MOG per recepire le novità normative nonché le modifiche intervenute a vario titolo nelle strutture organizzative delle società del Gruppo. In particolare le modifiche sono state volte a riorganizzare la struttura del Modello Organizzativo prevedendo la definizione di Protocolli Speciali per reato e non per singola Funzione come in precedenza, svolgendo specifiche interviste alle singole Funzioni aziendali per mappare i potenziali rischi riconducibili ai reati presupposto sulla base delle aree di attività, dell'operatività e dell'organizzazione.

Nel corso dell'anno 2021 il Gruppo ha erogato specifica attività formativa a tutti i dipendenti, in funzione degli ultimi aggiornamenti declinati in materia di MOG 231. In particolare, l'attività formativa è stata erogata in videoconferenza agli Amministratori, ai Sindaci e ai Responsabili di Direzione e di Area di Capogruppo e di Fides. Per i Responsabili di Filiale e di Ufficio sono state create sette sessioni tramite webinar live, mentre per il restante personale è stato messo a disposizione un webinar registrato. Nel corso del 2022 saranno erogate ulteriori sessioni formative per approfondire gli adeguamenti intervenuti nel MOG 231.

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

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

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

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

Nella tabella che segue si fornisce l'elenco dei moduli formativi erogati al personale dipendente nel 2021 e nei due esercizi precedenti.

FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO	31.12.2021			31.12.2020			31.12.2019		
	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	1.390	65%	2.086	289	13%	766	-	-	-
MOG 231 – Responsabilità diretta e concorsuale degli istituti di credito nella commissione dei reati presupposto	-	-	-	256	12%	340	-	-	-
Antiriciclaggio Basic	-	-	-	-	-	-	25	1%	25
L'adeguata verifica	-	-	-	-	-	-	22	1%	44
Il monitoraggio della clientela	-	-	-	-	-	-	22	1%	33
La segnalazione delle operazioni sospette	-	-	-	-	-	-	22	1%	44
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	-	-	-	24	1%	38	33	2%	50
Antiriciclaggio: cosa cambia	42	2%	42	29	1%	30	94	4%	95
Antiriciclaggio per Neo Responsabili di filiale	-	-	-	-	-	-	61	3%	458
Antiriciclaggio per Assistenti alla Clientela	-	-	-	-	-	-	273	12%	453
Applicativo VISIUS in tema di obblighi di adeguata verifica clientela	-	-	-	-	-	-	28	1%	42
Percorso Antiriciclaggio	-	-	-	28	1%	189	-	-	-
Conoscere e Presidiare i Rischi Operativi	143	7%	216	1.373	63%	2.063	44	2%	132
L'Antiriciclaggio nel settore assicurativo	60	3%	90	112	5%	170	1.193	54%	1.790
Antiriciclaggio - Programma ABI	71	3%	107	91	4%	141	1.261	57%	1.892
Formazione Antiriciclaggio	-	-	-	46	2%	141	36	2%	270
Formazione Applicativo GIANOS 4D	-	-	-	-	-	-	5	-	75
Addestramento Applicativo GIANOS 4D	-	-	-	-	-	-	8	-	105
Nuova versione/Revisione Portale "Antiriciclaggio"	445	21%	446	242	11%	184	-	-	-
Portale Antiriciclaggio - Approfondimento	-	-	-	4	0%	6	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio: Segnalazione di Operazioni sospette	-	-	-	445	20%	926	1.062	48%	2.107
Percorso professionalizzante	-	-	-	-	-	-	1	-	53
Adeguata verifica della clientela - profilatura del rischio	1.150	54%	2.880	282	9%	566	-	-	-
Antiriciclaggio: Individuazione dei principali rischi connessi alla pandemia	1.450	68%	3.058	-	-	-	-	-	-
Workshop e Sessioni di approfondimento specialisti	45	2%	186	11	1%	192	3	-	38
Totale			9.111			5.752			7.706

Nel corso del 2021, il personale che ha ricevuto formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio, è risultato pari a 1.971 risorse (92% sul totale della popolazione aziendale, ex 66%), così ripartiti:

- n. 27 dirigenti (87,1% totale dirigenti, ex 31,4%);
- n. 935 quadri (91,0% totale quadri, ex 67,3%);
- n. 1.009 aree professionali (93,2% aree professionali, ex 66,1%).

È stata inoltre erogata, nel corso del 2021, 1 ora e 30 minuti di formazione in materia Anticorruzione e Antiriciclaggio ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. La percentuale di partecipazione è stata pari al 100% nel caso dei consiglieri e pari al 100% nel caso del Collegio Sindacale.

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 2021, 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.



401,8 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO

“ La crescita del valore economico generato rispetto all'anno precedente (+36,2 mln €), che è stato profondamente segnato dalla pandemia, evidenzia la capacità produttiva e commerciale della Banca in un percorso di rafforzamento delle direttrici di rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business. ”

**Mauro W.
Colombo**

Responsabile
Direzione
Amministrativa

07

Responsabilità Economica

Responsabilità Economica

Creazione di valore

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

Il Gruppo ha adottato il "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" definito da ABI²¹, 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 2021 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 dell'epidemia Covid-19" contenuta nella "Parte A - Politiche contabili" del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021, cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse con riferimento agli impatti della pandemia di Covid-19 sul modello di business e sulla capacità di creazione di valore, nel corso dell'esercizio il Gruppo ha saputo sostenere il difficile momento economico-finanziario attraversato dalla propria clientela realizzando con successo iniziative di rafforzamento della stabilità patrimoniale e della redditività i cui effetti si dispiegheranno ancora di più nei futuri esercizi.

Il valore economico generato nel 2021 dal Gruppo Banco Desio è stato di 401,8 milioni di euro (rispetto al dato del 31 dicembre 2020 di 369,2 milioni di euro e quello del 31 dicembre 2019 pari a 386,6 milioni di euro). Il prospetto di distribuzione di tale valore aggiunto indica quanta parte della ricchezza prodotta è distribuita ai seguenti *stakeholder*:

- **Fornitori**: i quali hanno beneficiato del 17,9% circa del valore economico generato, per complessivi 71,8 milioni di euro (75,3 milioni di euro alla fine del precedente esercizio) a fronte dell'acquisto di beni e servizi;
- **Risorse umane**, ivi inclusi i dipendenti e i collaboratori delle reti esterne di agenti e mediatori: i quali hanno beneficiato del 46,9% del valore economico generato, per un totale di circa 188,7 milioni di euro (ex 192,2 milioni di euro);
- **Azionisti**: cui è stato destinato il 4,6% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 18,3 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo²² (ex 8,4 milioni di euro);

²¹ Si guardi il documento "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" - ABI, Settembre 2019. In particolare, il "Valore economico distribuito agli azionisti" (come anche il valore economico attribuito ai terzi", ovvero agli azionisti di minoranza) tiene conto della distribuzione degli utili proposta dagli Amministratori di Banco Desio nel progetto di bilancio 2021, approvato il 10 febbraio 2022, e delle distribuzioni degli utili approvate dalle rispettive Assemblee degli azionisti per gli esercizi di confronto.

²² Alla fine del periodo di confronto, in conformità alla Raccomandazione della Banca d'Italia del 16 dicembre 2020, gli Amministratori di Banco di Desio e della Brianza avevano proposto all'Assemblea degli Azionisti, convocata per l'approvazione del risultato al 31 dicembre 2020, di deliberare il pagamento dei dividendi oggetto di limitazione secondo la specifica regolamentazione europea di vigilanza prudenziale. Per maggiori dettagli si fa rimando all'informativa relativa ai principali eventi dell'esercizio contenuta nella relazione sulla gestione del bilancio consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2021.

- **Stato, Enti e Istituzioni:** che hanno beneficiato di un afflusso di risorse pari a circa 55,9 milioni di euro (ex 46,8 milioni di euro), ossia al 13,9% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 34,3 milioni di euro (in linea con il dato 2020 di 33,7 milioni di euro) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 17,9 milioni di euro (11,5 milioni di euro alla fine del 2020) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 3,6 milioni di euro (ex 1,6 milioni di euro) relativi alle imposte correnti²³ dell'esercizio;
- **Collettività e Ambiente:** cui sono stati destinati circa 0,2 milioni di euro a fronte di oblazioni e donazioni effettuate dal Gruppo (ex 0,1 milioni di euro).

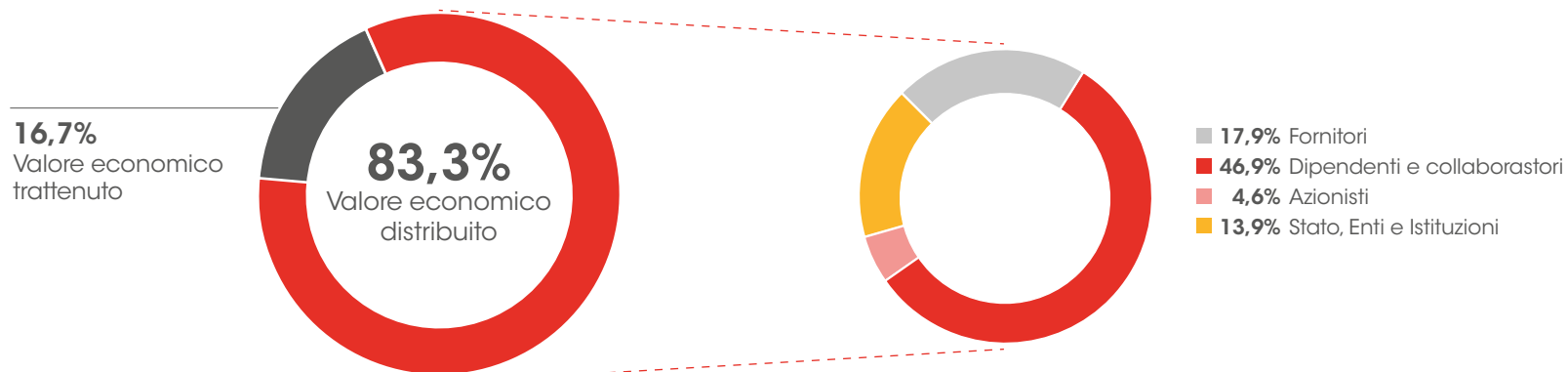
Il restante ammontare, pari al 16,7% del valore economico generato (per circa 67,0 milioni di euro) è stato trattenuto dal Sistema Impresa, perché riferito all'uso dei fattori produttivi (ammortamenti), agli accantonamenti per rischi ed oneri e al mantenimento di un adeguato livello patrimoniale mediante la destinazione dell'utile a riserve. Come si evince dalla tabella sottostante, il valore economico trattenuto nel 2021 risulta superiore al valore conseguito sia nel 2020 (12,6%) che nel 2019 (13,9%).

	31.12.2021	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2020	Incidenza % sul Valore Economico generato	31.12.2019	Incidenza % sul Valore Economico generato
<i>Importi in migliaia di euro</i>						
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	401.806	100,0%	369.234	100,0%	386.643	100,0%
Valore economico distribuito ai fornitori	(71.761)	17,9%	(75.276)	20,4%	(78.462)	20,3%
Valore economico distribuito ai dipendenti e ai collaboratori	(188.689)	46,9%	(192.191)	52,0%	(180.495)	46,7%
Valore economico distribuito agli azionisti	(18.341)	4,6%	(8.357)	2,3%	(14.359)	3,7%
Valore economico distribuito a stato, enti ed istituzioni	(55.862)	13,9%	(46.819)	12,7%	(59.108)	15,3%
Valore economico distribuito a collettività e ambiente	(196)	0,0%	(144)	0,0%	(336)	0,1%
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(334.849)	83,3%	(322.787)	87,4%	(332.760)	86,1%
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(66.957)	16,7%	(46.447)	12,6%	(53.883)	13,9%

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

Di seguito viene esposta graficamente la ripartizione del valore economico distribuito dal Gruppo nel 2021 alle principali categorie di *stakeholder*.

Valore economico distribuito nel 2021



Il Gruppo non ha ricevuto nel 2021, così come nei due anni precedenti, finanziamenti da parte della Pubblica Amministrazione; al riguardo si precisa che, nel novero di tali contributi, sono escluse le operazioni poste in essere con la Banca Centrale Europea per finalità di stabilità finanziaria oppure per facilitare l'accesso al credito del settore privato e stimolare i finanziamenti all'economia reale.



**Giovanni
Castello**

Co-Responsabile
Direzione
Commerciale /
Area
Commerciale

“ L’innovazione digitale è la sfida che abbiamo deciso di affrontare per rafforzare il dialogo con imprese e famiglie e proporre loro una rinnovata offerta di servizi e prodotti. ”

**Emanuele
Cacciatore**

Co-Responsabile
Direzione
Commerciale /
Area Marketing



Responsabilità verso i Clienti 08

Responsabilità verso i clienti

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

La rete distributiva 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. Nel corso del 2021 la controllata ha, inoltre, offerto agli imprenditori appartenenti alla propria rete di agenti l'opportunità di partecipare e condividere lo sviluppo del proprio brand sul territorio nazionale attraverso l'apertura di negozi a insegna Fides S.p.A. – Gruppo Banco Desio: a fine 2021 risultano pertanto aperti 39 negozi finanziari con tale insegna e 4 sono in corso di allestimento.

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

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

Per rispondere sempre più proattivamente alle esigenze della clientela, viene data primaria importanza alla continua evoluzione del Modello Distributivo, da realizzarsi mediante un approccio integrato "omnicanales", offrendo ai nostri clienti ciascun prodotto/servizio con il canale desiderato e con modalità sempre più flessibili.

Nel corso del 2021 è stato dato corso alla rivisitazione della struttura organizzativa e del modello di servizio della Rete Commerciale del Banco che ha portato – oltre che alla riduzione da 13 ad 8 le Aree territoriali dell'Istituto - alla definizione di nuovi ruoli a livello di Area Territoriale (Responsabile Imprese, Specialisti Retail, Gestore Personal), ma anche di filiale, con l'avvio del segmento rappresentato da Gestore Small Business e dalla rivisitazione dei contenuti del ruolo di Gestore Privati; in particolare, il rinnovato segmento rappresentato dal Gestore Privati ha comportato, in una ottica di sviluppo professionale, la nomina di circa 60 nuovi Gestori Privati.

L'emergenza sociale ed economica determinata dal Covid-19 ha comportato la necessità di una gestione proattiva del rischio di credito. A tal fine sono state intraprese una serie di iniziative volte a fornire sostegno alla clientela e a monitorare il rischio di portafoglio.

Nel corso del 2021 il Gruppo ha continuato ad affrontare con reattività l'emergenza sociale ed economica determinata dal Covid-19, nel rispetto delle restrizioni operative imposte dalle misure di contrasto alla diffusione del contagio e nello sforzo di rimanere comunque accanto a tutta la clientela²⁴. L'attività di natura commerciale è proseguita con l'obiettivo di continuare a sostenere la propria clientela anche facendo leva sulle azioni previste dalle Autorità competenti, come già avvenuto nel corso del 2020.

Qualità e innovazione nella relazione con la clientela

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

La Capogruppo, in particolare, rileva il livello di soddisfazione della propria clientela mediante indagine quantitativa su base campionaria tramite partner esterni specializzati in materia. Anche per il 2021 il campione di clientela è stato selezionato tra coloro che hanno effettuato delle operazioni presso le filiali; sono state realizzate circa 12.000 interviste per la clientela (ex 13.600), distribuite proporzionalmente tra le aree territoriali ed i segmenti di clientela. Attraverso queste rilevazioni, effettuate con modalità CATI (Computer Aided Telephone Interview), viene monitorata la qualità percepita dai clienti con l'obiettivo di mappare le dimensioni essenziali della soddisfazione, ossia l'esperienza concreta fatta, le aspettative e il livello del servizio ideale. A conclusione della ricerca di mercato viene elaborato un indice complessivo per filiale al fine di identificare le priorità operative più efficaci e migliorare il servizio ai clienti.

Le tematiche oggetto di analisi nell'ambito delle rilevazioni di customer satisfaction effettuate sono state: clima delle filiali, operazioni alle casse, consulenza generale, presenza di disservizi, riferimenti di filiale e contatti, qualità complessiva del servizio di filiale, immagine della banca, raffronto con i competitor bancari. L'utilizzo di un algoritmo multidimensionale, che attribuisce delle ponderazioni a ciascun dato rilevato, ha condotto a concludere l'elaborazione con un indicatore sintetico per il 2021 pari a 88 (su base 100), risultato decisamente positivo ed uguale all'indicatore sintetico raggiunto nel 2020 e nel 2019. Si evidenzia che all'interno dell'indagine di Customer Satisfaction condotta sono state inserite alcune domande con focus sulla sostenibilità: tali domande sono state sottoposte ad un campione di 400 clienti del Banco stratificato per filiale e segmento somministrando interviste del tipo CATI (Computer Aided Telephone Interviews). Dai risultati è emerso come sia allineata la valutazione degli aspetti indagati riguardanti la sostenibilità, registrando tuttavia un'alta quota di rispondenti che non riesce a dare una valutazione ai temi.

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

Per dare continuo impulso alle iniziative di digital transformation, è presente una struttura interna dedicata, denominata 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.

Già nel corso del 2020 aveva preso avvio un percorso di decisa innovazione iniziato con il rinnovamento dell'intera offerta digitale del Banco. Nel mese di dicembre 2020 infatti si era completata la prima fase del progetto, attraverso una versione Desktop interamente ridisegnata, che ha comportato la migrazione sulla piattaforma Next Gen II della clientela al fine di usufruire dei nuovi servizi on line Dweb e Dmobile.

²⁴ Si fa rimando all'informativa Covid-19 contenuta nella Relazione sulla gestione a corredo del Bilancio consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2021 per quanto di ulteriore interesse.

Nel corso del 2021 il Gruppo ha colto i segnali dell'esigenza di accelerare in tale percorso digitale proseguendo nel programma di innovazione digitale che, oltre al citato DMobile, comprende anche la Firma Digitale abilitante le operazioni a distanza sui canali digitali (anche su smartphone), la Web Collaboration, nell'ottica di offrire servizi orientati sempre alla multicanalità. E' stato lanciato, inoltre, il Remote Selling, ovvero il canale di collocamento a distanza che ci permette di offrire ai nostri Clienti un'esperienza di acquisto di prodotti bancari interamente digitalizzata e online tramite i servizi di Home Banking (per il conto corrente D.Connect Online e Time Deposit Extra), e avviato il processo per la certificazione dei contatti dei nostri 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, iniziato a partire dal precedente anno, 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.

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

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

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

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

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

Nel 2021, così come nel precedente triennio il Gruppo non ha registrato casi di non conformità a normative e/o codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi che abbiano comportato sanzioni, ammende o richiami e non ha registrato casi di mancata conformità alle disposizioni relative alla normativa in ambito di Trasparenza e Mifid.

Nel 2021, così come nei precedenti esercizi 2020 e 2019, il Gruppo Banco Desio non ha registrato casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazione di marketing tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni che abbiano comportato un'ammenda, una sanzione o un richiamo. Inoltre, non si sono verificati casi di violazione delle normative vigenti né segnalazioni di non conformità per ciò che riguarda i processi di comunicazione.

Sicurezza e protezione dei dati

Contesto evolutivo IT

Come previsto dalle linee guide del Gruppo la sicurezza informatica e la protezione dei dati hanno rappresentato anche per il 2021 una priorità, alla quale si è attribuita importanza centrale. Questo fattore si è articolato nella gestione dei rischi e nel rispetto di misure conformi alle vigenti normative in materia di privacy, di sicurezza ed ai principali standard di settore.

Il Gruppo ha continuato ad adattare ed evolvere i propri processi operativi e informativi riconducibili ad attività di Compliance, incrementando presidi e controlli necessari.

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 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.), mercati finanziari 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 finanziari, 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.

Gestione Sicurezza Logica

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

- rafforzato le misure di sicurezza contro gli attacchi cyber con definizione di uno specifico piano di investimenti definendo un apposito fondo sicurezza;
- rivisto le policy rule presenti nei sistemi firewall mediante strumenti di analisi avanzati che hanno permesso di ottimizzare il numero e la complessità delle regole presenti nei sistemi;
- sviluppato ulteriori sinergie con il SOC (Security Operation Center) per l'attivazione di sistemi in cloud per la protezione degli utenti in mobilità. Inoltre, sono stati allargati i perimetri di monitoraggio e di competenza garantendo una copertura 7*24 su un numero di servizi di sicurezza maggiori;
- riviste le politiche di antispam mediante l'attivazione delle configurazioni di dominio ed il loro monitoraggio oltre che attivato un servizio specifico di brand monitoring sulla rete internet;
- rivisto l'assetto organizzativo e dei processi di fraud management mediante adozione di apposita normativa interna e revisione dei processi di gestione;
- 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 gli anni scorsi;
- rafforzata la struttura aziendale che si occupa della sicurezza informatica e del fraud management con l'inserimento di nuove figure professionali di comprovata esperienza.
- Sviluppata apposita sezione nella nuova intranet MyDesio denominata "Sicurezza" al fine di diffondere la cultura aziendale in tema appunto di sicurezza e instaurare un canale diretto di comunicazione con tutti gli utenti del Gruppo;
- sviluppato un programma di formazione, mediante l'ausilio di una specializzata piattaforma cloud, in tema di cybersecurity rivolto a tutti i dipendenti allo scopo di incrementare la consapevolezza e diffondere la conoscenza sui rischi e le tecniche utilizzate dagli attaccanti;
- eseguite attività di test del piano di incident response e di continuità operativa al fine di individuare aree di forza e di miglioramento nei modelli adottati dal Gruppo nella gestione di crisi e/o incidenti operativi di sicurezza o semplici interruzioni di servizio.

Gestione dei rischi informatici

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

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

- un processo di ICT Risk Assessment volto ad identificare e misurare l'esposizione al rischio informatico. Tale processo è inclusivo della valutazione dei rischi derivanti dal sistema informativo della banca acquisito in full-outsourcing da Cedacri S.p.A.;
- un sistema di key risk indicators atti a monitorare nel continuo l'esposizione alle principali minacce informatiche in tema di sicurezza dei dati, tra cui: eventi che 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 è impegnata in un percorso di continuo irrobustimento dei presidi di primo livello in ambito sicurezza informatica mediante lo sviluppo di un sistema di KPI in grado di monitorare in maniera continuativa i seguenti ambiti: posizionamento del Gruppo in ambito cyber security, efficacia dei sistemi di rilevazione antifrode, esposizione alle vulnerabilità, gestione degli incident.

Come previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 noto come Regolamento GDPR (General Data Protection Regulation) è prevista la figura del Data Protection Officer. Il Data Protection Officer è a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione e ha il ruolo di Responsabile della Protezione dei Dati ai sensi dell'art. 37 del Regolamento GDPR.

Il Responsabile della Protezione dei Dati 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 2021 sono pervenute n.10 richieste (n. 6 nel 2020 e n.18 nel 2019) con particolare riferimento al diritto di accesso, di revoca consenso, di cancellazione e di rettifica. Le risposte sono state evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali sono state ricevute n. 11 segnalazioni (n. 8 nel 2020) da parte degli interessati. Si conferma che tutte le richieste sono state evase e non hanno fatto emergere evidenze a carico della Banca o dei Responsabili del Trattamento nominati.

Nel corso dell'esercizio si è verificato un solo evento di violazione dei dati personali (n. 2 nel 2020), che ha coinvolto solo i soggetti interessati /richiedenti, per il quale si è proceduto con la notifica all'Autorità Garante declinando le misure tecnico/organizzative implementate al fine di evitare il ripetersi della fattispecie.

Nell'esercizio inoltre sono state ricevute n. 30 ulteriori richieste (n.25 nel 2020 e n. 22 nel 2019) aventi ad oggetto altre tematiche in materia di trattamento dati, evase nei termini di legge. Di queste, n.15 (come nel 2020) sono state evase nei termini dal Responsabile di protezione dei dati e/o da altre Funzioni per gli aspetti di competenza e con il supporto del DPO.

Relativamente alla controllata Fides, con riferimento all'esercizio dei diritti da parte degli interessati, nell'esercizio sono pervenute n. 86 richieste da parte degli interessati (n. 247 nel 2020) con particolare riferimento al diritto di revoca del consenso ai fini marketing, al diritto alla cancellazione dati e al diritto di opposizione su finalità di marketing. Il fenomeno specifico è riconducibile ad una prassi operativa utilizzata da alcuni intermediari finanziari che propongono alla clientela contattata l'estinzione anticipata del finanziamento e il contestuale rinnovo dell'operazione, facendo sottoscrivere nel form di richiesta di conteggio estintivo anche la revoca al trattamento dei dati personali a fini di marketing conferita a Fides. Pur rilevando una potenziale non correttezza di questo modus operandi, le richieste di revoca sono state tutte evase nei termini dal Responsabile della Protezione Dati.

Con riferimento alla presunta violazione dei dati personali, nel corso dell'esercizio non sono pervenute denunce in capo a Fides (n. 1 nel 2020).

Nel corso dell'esercizio, nonostante il contesto emergenziale non ancora superato, sono state erogate sessioni formative, rivolte (i) al personale di rete, (ii) al personale di sede, (iii) ai Referenti interni del trattamento e (iv) agli Esponenti aziendali e Direzione Generale, con l'utilizzo di differenti strumenti multimediali on line o in presenza.

Nel corso dell'anno 2022, a completamento della diffusione della conoscenza dei principi e per integrare la cultura della protezione dei dati, sarà realizzato un percorso formativo strutturato in pillole, da erogare in modalità e-learning sia alla popolazione di rete che di sede, attraverso un sistema di erogazione multimediale costruito ad hoc.

La formazione dei Referenti Interni, in merito al Registro dei Trattamenti e all'applicativo in uso, è previsto che si concluda nei primi mesi del 2022.

Radicamento nel territorio

Il Gruppo opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2021 consta di 232 filiali; la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale la controllata Fides, su tutto il territorio nazionale, unitamente ai negozi dei mediatori monomandatari *brandizzati* Fides, consente di espandere le economie locali servite dal Gruppo.

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

- l'organizzazione di una rete distributiva articolata in Aree territoriali, ciascuna presidiata da un Responsabile di Area, che 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, inoltre, seleziona e fornisce servizi alla clientela rispettando definiti limiti di affidamento fissati a livello di esposizione complessiva di controparte o gruppo giuridico/economico ed effettuando idonea valutazione del grado di solvibilità della clientela finanziata. La sempre maggiore attenzione alla buona qualità del credito erogato, infatti, genera al tempo stesso crescita e benessere sul territorio favorendo l'impegno del Gruppo a mantenere il proprio sostegno finanziario al territorio stesso.

Il 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.



1.124,7mln €

INVESTIMENTI DELLA
CLIENTELA GESTITI SECONDO
CRITERI AMBIENTALI,
SOCIALI ED ETICI

“ Proponiamo soluzioni assicurative di protezione e di investimento con grande attenzione alle esigenze delle famiglie e delle PMI perchè siamo una banca che ascolta i propri clienti. ”

**Rosalba
Granieri**

Responsabile
Area
Bancassicurazione

09
Business Sostenibile

Business Sostenibile

Il Gruppo Banco Desio considera l'integrazione dei temi socio-ambientali nel processo di definizione delle linee strategiche e nel proprio modello di business, non solo un modo per rispondere ai nuovi obblighi normativi, ma anche un elemento fondamentale di gestione del rischio e di creazione di valore nel medio-lungo periodo e verso tutti gli *stakeholder*. I fattori ambientali, sociali e di governance (Environmental, Social and Governance, ovvero "ESG") sono integrati nell'attività di impresa e nei processi di business.

Il Gruppo, nel corso del 2021, pur proseguendo l'emergenza sociale ed economica determinata dal Covid-19, ha continuato a sostenere la propria clientela facendo leva sulle azioni previste dalle Autorità competenti.

Nello specifico, Banco Desio ha aderito e promosso le misure di sostegno previste con il Decreto Legge "Sostegni bis" del 25 maggio 2021 che prevedeva il prolungamento e la rimodulazione degli strumenti di garanzia emergenziali (MCC e SACE) e la proroga fino a fine 2021 delle sospensioni/moratorie ex Art.56 ed ex art.54 del DL Cura Italia.

Inoltre, il Gruppo Banco Desio, quale ulteriore testimonianza dell'attenzione verso la propria clientela che abbia subito un danno economico derivante dalla pandemia, ha intrapreso un'ulteriore azione a supporto delle imprese e dei consumatori titolari di mutui chirografari e/o ipotecari attivando moratorie interne, di carattere non legislativo (sospensione quota capitale con scadenza massima 30/6/2022).

Nel complesso, sino alla data del 31 dicembre 2021, il Gruppo Banco Desio ha concesso:

- a) finanziamenti fino a 30 mila euro assistiti al 100% dal Fondo di Garanzia per le PMI (art.13 del DL Liquidità) pari a 15 mila rapporti per un ammontare di circa 0,3 miliardi di euro;
- b) finanziamenti per oltre 30 mila euro assistiti fino al 90% dal Fondo di Garanzia per le PMI (art.13 del DL Liquidità) pari a circa 8 mila rapporti per un ammontare di circa 2,1 miliardi di euro;
- c) finanziamenti assistiti da garanzia Sace per le imprese Corporate per euro 156 milioni.

A partire dall'inizio della pandemia, il Gruppo Banco Desio ha inoltre deliberato moratorie ex lege, ABI/Assofin e concesse dalla banca extra decreto ed extra associative per oltre 2,9 miliardi di euro (circa 23 mila rapporti); alla data del 31 dicembre 2021 risultano ancora attive moratorie per circa 0,6 miliardi di euro, in prevalenza riconducibili a moratorie ex lege (Art. 56 del Decreto Liquidità), la cui ripresa del regolare ammortamento è in larga parte prevista nei primi mesi del 2022.

A fine anno il Gruppo ha erogato nuova liquidità ad imprese con garanzia di Medio Credito Centrale e SACE per circa 2,4 miliardi di Euro (1,8 miliardi al termine del precedente esercizio).

Il Piano industriale 2021-2023, le cui previsioni sono state riviste in senso migliorativo nel dicembre 2021 (alla luce dei risultati nel frattempo consuntivati) nell'ambito dell'attività di budgeting per l'esercizio 2022, in continuità rispetto alla storia recente del Gruppo Banco Desio, conferma il percorso di rafforzamento delle direttrici di rinnovamento e rifocalizzazione del modello di business della Banca. La mission continuerà a svilupparsi attorno alla propria clientela con l'obiettivo di sostenere le famiglie, le PMI nelle loro attività e nella gestione del risparmio con una crescita programmata degli impieghi (+ 2.4%) e del risparmio gestito (+9%). Il documento di pianificazione strategica aggiornato prevede il mantenimento di una solida liquidità ed il sostegno alla crescita degli impieghi grazie alla provata stabilità della raccolta "Retail" e a un'attenta politica di funding strutturale, oltre che nel collocamento di strumenti finanziari a medio termine (fra i quali i covered bond) anche nella mirata ed aumentata partecipazione ai

**Daniela
Muscarello**

**Responsabile
Area Crediti
Speciali**

programmi di rifinanziamento del sistema da parte della Banca Centrale Europea (TLTRO) come già avvenuto nell'esercizio 2020.

La sostenibilità nelle scelte di investimento

Il Gruppo Banco Desio ha adottato un 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 finanziari²⁵ 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 sintetico²⁶ 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 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, a partire dallo scorso anno, 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.

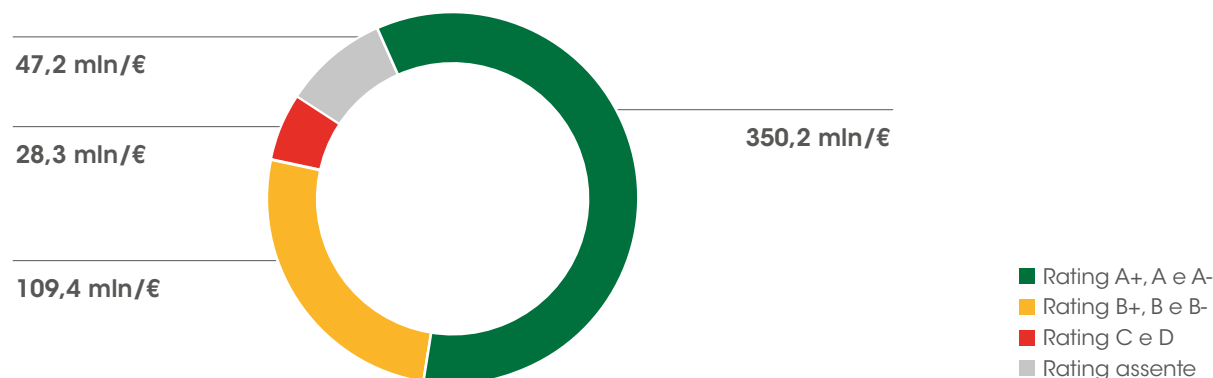
Oltre a green bond e social bond per 56,1 milioni di euro, nel portafoglio titoli di Capogruppo, al 31 dicembre 2021 su un totale di obbligazioni corporate pari a 535,1 milioni di euro, l'86% dei titoli risulta avere score ESG al di sopra della soglia di accettabilità, il 5% è al di sotto di tale soglia mentre la restante parte, pari al 9% è privo di score ESG (rispetto al 20% massimo consentito dal framework).

Clusterizzazione in base allo score dell'emittente	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	SCORE ASSENTE
	A+, A, A-	B+, B, B-	C, D	
# emittenti	21	13,00	3	8
# emittenti %	47%	29%	7%	18%
investimento (euro/mln)	350,2	109,4	28,3	47,2
investimento %	66%	20%	5%	9%

²⁵ 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.).

²⁶ Indicatore che rispecchia le performance complessive ambientali, sociali e di governance di un emittente (cd. ESG score/rating).

Titoli corporate per classe di rating



Anche 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 dallo scorso anno dimostrano una crescente attenzione da parte del Banco verso l'innovazione di prodotto e al contempo verso lo sviluppo dei propri impieghi secondo logiche ispirate alle tematiche di sostenibilità.

In particolare si evidenzia che la Banca ha preso parte ad un accordo di collaborazione con Credimi S.p.A., società leader del finanziamento digitale alle imprese, sottoscrivendo 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 modo una funzione di acceleratore nel processo di reinvestimento degli operatori del settore.

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 2021 si attesta a circa 11,1 miliardi di euro, in aumento rispetto al dato dell'esercizio precedente (+6,2%).

I crediti verso la clientela classificati in bonis registrano una crescita del 7,2% rispetto al precedente esercizio per l'ulteriore crescita dei finanziamenti a medio lungo termine legata sia alla continua azione di derisking posta in essere sul portafoglio grazie ad erogazioni di nuova liquidità (mutui e finanziamenti a medio lungo termine) ad imprese con garanzia di Medio Credito Centrale e SACE per circa 2,4 miliardi di Euro (1,8 miliardi al termine del precedente esercizio) che all'erogazione di mutui a clientela privata; da segnalare anche l'impulso al consumer lending.

Il tasso di rientro tra i crediti in bonis si attesta nel 2021 all'1,2%, in rallentamento rispetto agli esercizi passati per effetto del contesto socio-economico fortemente condizionato dalla pandemia sanitaria che ha influito anche sulla dinamica degli incassi dei crediti deteriorati.

Il Gruppo Banco Desio considera 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 ha avviato un percorso di consolidamento della sostenibilità all'interno delle attività d'impresa, integrando fattori ambientali, sociali e di governance (Environmental, Social and Governance, ovvero "ESG") nei processi di business, 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 Sviluppo Corporate Social Responsibility (CSR), 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" si fonda su criteri ESG nelle attività di analisi e valutazione delle controparti imprese Clienti²⁷ con modalità di applicazione differenziate a seconda della dimensione del Cliente e dell'ammontare dell'affidamento richiesto, tenuto conto del settore in cui la controparte opera. Il processo di analisi è, quindi, strutturato in fasi consequenziali, con un approccio modulare secondo le caratteristiche del Cliente (aspetti dimensionali, settore di operatività e di gestione e monitoraggio degli ambiti ESG).



**Cinquegrana
Ferdinando**

**Responsabile
Area Origination
e Monitoring**

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

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

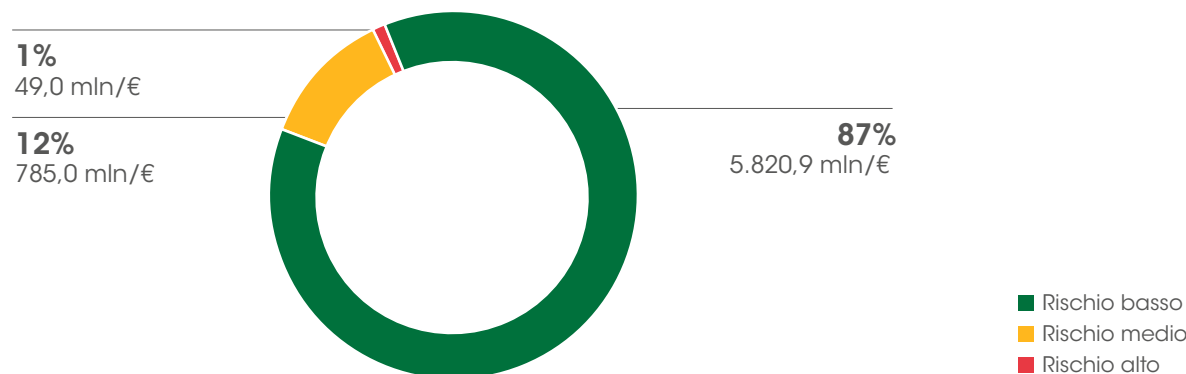
In base alle valutazioni emerse, per i settori considerati sensibili e le controparti considerate rischiose sono previste ulteriori azioni di approfondimento che includono anche il coinvolgimento diretto dei gestori delle relazioni del Gruppo Banco Desio.

In particolare, dal monitoraggio svolto per settore di attività economica sul portafoglio crediti, complessivamente pari a 6.655,2 milioni di euro alla data di riferimento del 31 dicembre 2021, è emersa la seguente situazione per fascia di ESG Score:

Clusterizzazione in base allo score medio di settore (ATECO)

	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
	score ≥ 50	50 > score ≥ 30	30 > score
# item	38.652	5.732	1.484
# item %	85%	12%	3%
esposizione (euro/mln)	5.820,86	784,99	49,05
esposizione %	87%	12%	1%
score ESG di settore medio	60	44	29

Portafoglio crediti - ESG Score Settoriale



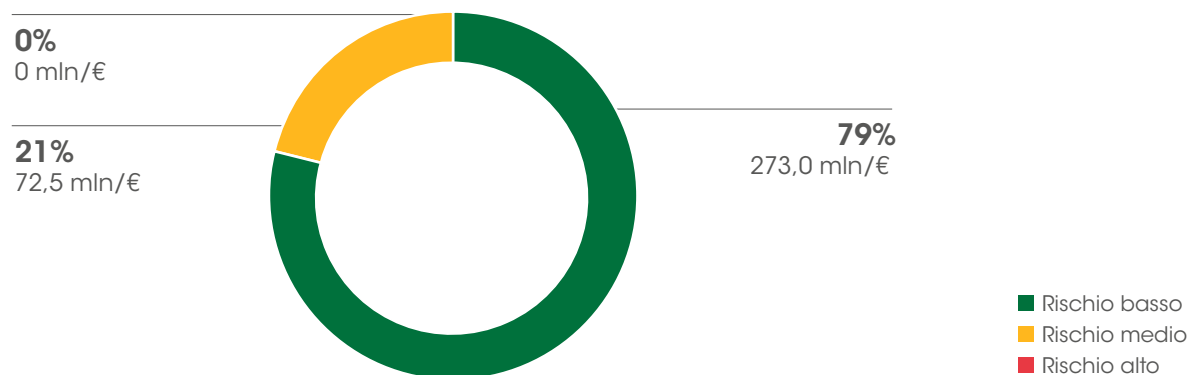
27 Controparti Piccole e Medie Imprese (PMI) e controparti Corporate del Gruppo che rientrano nel segmento "Corporate AIRB" (aventi fatturato superiore a 2,5 milioni di Euro o accordato superiore a 1,0 milioni di Euro).

Dall'assessment condotto invece sul campione dato dalle principali PMI e imprese corporate affidate (escluse quelle operanti nel settore finanziario), complessivamente pari a circa 345,5 milioni di euro alla data di riferimento del 31 dicembre 2021, è emersa la seguente situazione per fascia di Score ESG:

Clusterizzazione in base allo score individuale

	RISCHIO BASSO score ≥ 50	RISCHIO MEDIO 50 > score ≥ 30	RISCHIO ALTO 30 > score
# item	77	19	-
# item %	80%	20%	-
esposizione (euro/mln)	273,0	72,5	-
esposizione %	79%	21%	-
score ESG di settore medio	67	42	-

Principali Clienti affidati - ESG Score Individuale



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

Nel corso del 2021, è proseguita la sensibilizzazione di taluni clienti 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 sociali e ambientali

I servizi bancari

In risposta al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica dovuta al Covid-19 è proseguito 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 5 anni;
- l'offerta di un servizio per il cliente finale che gli permetta di eseguire lavori di riqualificazione energetica senza esborsi monetari up-front tramite la cessione del credito d'imposta al fine di sostenere l'intervento dello Stato nel rilancio dell'economia italiana e del tessuto industriale.

L'offerta di Banco Desio, in questo ambito, include per la clientela interessata, sia Privati che Imprese:

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

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

Il Banco ha inoltre siglato a settembre 2021 uno specifico Accordo di Segnalazione con una società di consulenza specializzata in ambito finanza agevolata, per la Clientela Imprese che ha l'esigenza di avviare progetti di investimento, avvalendosi di tutte le opportunità offerte dal legislatore, per l'accesso a contributi a fondo perduto, incentivi fiscali e finanziamenti agevolati.

La sfida comune è aiutare le imprese nell'accesso a strumenti e agevolazioni utilizzati dal legislatore a livello comunitario, nazionale, regionale o locale per favorire competitività e sviluppo. La finanza agevolata, contribuendo a migliorare il business delle aziende già esistenti e a creare nuove imprese, diventa quindi parte integrante dell'economia aziendale.

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

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

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 nel 2016 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.

Risale sempre al 2016, e prorogata negli anni successivi, l'adesione all'iniziativa di sospensione delle rate dei mutui ipotecari e chirografi per i soggetti residenti o aventi sede legale e/o operativa nei comuni colpiti dal sisma, aventi edifici distrutti o resi inagibili anche parzialmente dal sisma oppure relativi ad attività di natura commerciale ed economica svolte nei medesimi. In particolare, la banca ha concesso ai propri clienti di optare per una sospensione dell'intera rata (quota capitale ed interesse) o della sola quota capitale per una durata della sospensione fino a 12 mesi.

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 73/2021 (DL Sostegni-Bis) 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 30 giugno 2022 la garanzia del fondo è stata elevata all'80% della quota capitale per tutti coloro che rientrano nelle categorie prioritarie, con ISEE non superiore a euro 40.000 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 DL Sostegni-Bis relativamente al "Fondo di garanzia per i mutui per la prima casa" e nell'intento di soddisfare le esigenze sempre più articolate del settore 'mutui residenziali', con particolare attenzione all'accesso al credito da parte 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 ai Millennial. Per agevolare questo target il Gruppo ha riconosciuto specifiche agevolazioni economiche consentendo l'esenzione delle spese incasso rata e spese istruttoria per i mutui concessi sino al 31 dicembre 2021.

L'impegno del Gruppo a fornire prodotti e servizi bancari che supportino i clienti nel gestire i propri bisogni e le proprie attività in maniera sostenibile, soprattutto con riferimento agli aspetti ambientali, si è concretizzato anche con l'offerta del prodotto "Desio Innova Casa" il cui collocamento è avvenuto sino al 24 settembre 2021 essendo stato sostituito nell'immediato dall'acquisto dei crediti d'imposta ex DL Cura Italia e DL Rilancio (c.d. Superbonus 110%) e in prospettiva dalla nuova offerta di prodotti di finanziamento sostenibili il cui sviluppo è previsto nell'ambito del già citato Masterplan E(SG). Peraltro, in ambito Prestito al Consumo, nel 2021 il Gruppo ha già lanciato iniziative promozionali consentendo di accedere a finanziamenti con finalità green a condizioni riservate alla propria clientela.

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

- Conto con te Junior (0 - 17 anni): deposito a risparmio per la costituzione di un capitale personale del minore frutto dei versamenti realizzati dai genitori e/o da delegati;
- Conto con te Teen (14 -17 anni): conto corrente dedicato ai clienti di età compresa fra i 14 e 17 anni che possono disporre di uno specifico prodotto con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di carta di debito e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- Conto di base pensionati: il conto corrente a condizioni agevolate è dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a € 18.000.

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

Ulteriore impegno è stata posta dal Gruppo nell'ambito della rimodulazione dei conti correnti rivolti alle nuove generazioni realizzando un'unica offerta di prodotto, 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.

Nei confronti dei Millennial, che si caratterizzano per dimostrare particolare sensibilità al tema ambientale e sociale, è stata inoltre realizzata un Carta dei Servizi che prevede:

- un prestito personale dedicato a finanziare acquisti ed interventi sostenibili (auto elettrica, scooter, bicicletta elettrica, elettrodomestici di ultima generazione, riqualificazione energetica casa);
- condizioni agevolate su:
 - cessione del credito d'imposta ex DL Cura Italia e DL Rilancio (Superbonus 110%);
 - linea GPF Etica Millennial;
 - selezionati fondi comuni d'investimento a tema sostenibilità;
 - selezionati servizi telematici e di pagamento.

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.

I servizi d'investimento

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

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

**Massimo
Bergonzi**
Responsabile
Ufficio GPM

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.

Nella seguente tabella sono riportati gli investimenti della clientela in prodotti finanziari gestiti secondo criteri ambientali, sociali ed etici, ponendo a raffronto la data di riferimento del 31 dicembre 2021 con i due esercizi precedenti.

Servizi di investimento sottoscritti dalla clientela ⁽¹⁾ <i>Importi in migliaia di euro</i>	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali	972.209	288.120	158.166
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	237%	82%	75%
Gestioni Patrimoniali in fondi socialmente responsabili	144.908	64.856	23.218
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	123%	179%	600%
Obbligazioni sovranazionali rispondenti a principi di responsabilità sociale	-	-	11.059
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	-	-	6%
Certificati con sottostanti Indici/Strumenti ESG	3.481	7.936	-
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	n.a.	-	-
Prodotti di investimento assicurativo	4.091	-	-
Totale	1.124.689	360.912	192.443
<i>Incremento rispetto anno precedente</i>	212%	88%	85%

(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.

In particolare, Banco Desio ha sviluppato l'ESG framework per le decisioni di investimento delle 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 2022 avendo partecipato alla 4^a edizione dello studio "I Migliori Gestori Patrimoniali in Italia 2022", condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza in collaborazione con Affari & Finanza del quotidiano La Repubblica, e risultando uno dei "Migliori Gestori Patrimoniali 2022" e "Migliori Gestori Patrimoniali Green 2022".

Nell'ambito del costante processo di miglioramento e aggiornamento della nostra politica di sostenibilità coerentemente con gli sviluppi normativi in continua evoluzione, dando seguito alle attività svolte nel corso del 2021 volte all'adeguamento ai requisiti di *disclosure* introdotti dal Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. SFDR) e ai requisiti normativi derivanti dall'applicazione del Regolamento (UE) 2020/852 (c.d. Tassonomia), il Gruppo Banco Desio ha avviato apposite iniziative per recepire i nuovi requisiti introdotti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/1253 (che modifica il Regolamento Delegato (UE) 2017/565) e la Direttiva Delegata (UE) 2021/1269 (che modifica la Direttiva Delegata (UE) 2017/593) nell'integrazione dei fattori di sostenibilità, dei rischi di sostenibilità e delle preferenze di sostenibilità all'interno della disciplina cd. MiFID II. A tal riguardo l'acquisizione delle preferenze in materia di sostenibilità della Clientela per il tramite del Questionario di Profilatura consentirà di integrare nelle valutazioni di adeguatezza delle proposte di investimento la coerenza del profilo di sostenibilità del Cliente rispetto al suo portafoglio di investimenti.

I servizi assicurativi

In qualità di Distributore di Prodotti e Servizi Assicurativi, il Gruppo Banco Desio è impegnato nel continuo miglioramento dei prodotti offerti alla propria clientela sia nell'ambito della Linea "Protection" che in quella "Saving".

In particolare, per quanto riguarda la linea "Protection" sono stati mantenuti 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.

È stata, inoltre, avviata la trattativa con una Compagnia per il lancio, dal 2022, di un prodotto LTC (Long Term Care), a protezione dal rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, che offre la corresponsione di una rendita vitalizia costante a vita intera, erogabile mensilmente, a fronte del pagamento di un premio annuo.

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.

Per quanto riguarda la linea "Saving", nel secondo semestre 2021 il Gruppo ha introdotto nell'offerta IBIPs (Insurance-based Investment Products, ossia prodotti di investimento assicurativo) un prodotto multiramo, con anche una componente ESG, che consiste nella facoltà per il cliente di scegliere la destinazione di parte del premio versato in fondi esterni caratterizzati da politiche di investimento orientate a tematiche ambientali, sociali e del buon governo.

39%

ASSUNZIONI DI UNDER 30

“ Vogliamo istituire percorsi di carriera più strutturati e programmati, individuando e valorizzando il talento delle nostre Risorse, lavorando sul comportamento, sulla maturità professionale e sulla managerialità. ”

**Giovanni
De Santis**Responsabile
Direzione Risorse**10**
Responsabilità Sociale

Responsabilità sociale

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

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 in tema di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e di lavoro agile, con conseguenti impatti rilevanti (sia in termini di attività che di investimenti) sulle misure adottate in tema di *business continuity management* e di gestione della sicurezza logica (infrastrutture IT) e fisica (accessibilità alle filiali e alle sedi della Banca).

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

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

- 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.

L'impegno del Gruppo si manifesta anche nel Piano Industriale 2021-2023 approvato nel mese di dicembre 2020 (e aggiornato, come detto, nella definizione del budget 2022), dove sul versante della trasformazione tecnologica ed organizzativa il Piano incorpora, in qualità di fattori abilitanti della strategia commerciale:

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

Il potenziamento della struttura attraverso la ricerca e selezione di nuove assunzioni che favoriscano il ricambio generazionale e il focus sul rispetto della *diversità* tramite progressivo ribilanciamento delle risorse costituiscono elementi caratterizzanti del Piano, unitamente alla cessazione volontaria dal rapporto di lavoro, avvenuta nel corso del 2021, per accesso ai trattamenti del Fondo di Solidarietà di settore di ulteriori n. 40 risorse in applicazione delle intese definite con l'Accordo sindacale del 26 novembre 2020 tra il Gruppo Banco Desio e la Delegazione Sindacale.

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

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

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

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

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

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

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. Si segnala, tuttavia, che in considerazione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19 le attività di tale Gruppo di lavoro sono state sospese e solo a partire dall'inizio del 2022 sono ricominciati gli incontri.

Nel corso del 2021 il Banco ha inoltre aderito all'Associazione di imprese "Valore D", composta da oltre 270 aziende, che da oltre dieci anni promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. Molteplici sono le iniziative rivolte alle aziende associate tra cui incontri e percorsi formativi, programmi di mentorship interaziendali, laboratori di condivisione di best practice e WebWorkshop.

Le risorse del Gruppo

Forza lavoro	31.12.2021					31.12.2020					31.12.2019				
	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	1.271	870	2.141	59,4%	40,6%	1.315	864	2.179	60,3%	39,7%	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%
di cui															
a tempo Indeterminato	1.255	851	2.106	59,6%	40,4%	1.298	859	2.157	60,2%	39,8%	1.309	859	2.168	60,4%	39,6%
a tempo Determinato	16	19	35	45,7%	54,3%	17	5	22	77,3%	22,7%	18	12	30	60,0%	40,0%
Collaboratori esterni	6	7	13	46,2%	53,8%	7	1	8	87,5%	12,5%	13	4	17	76,5%	23,5%
di cui															
Contratti di collaborazione	1	-	1	100,0%	0,0%	2	-	2	100,0%	0,0%	2	-	2	100,0%	0,0%
Contratti di somministrazione	4	2	6	66,7%	33,3%	3	1	4	75,0%	25,0%	3	1	4	75,0%	25,0%
Stage	1	5	6	16,7%	83,3%	2	-	2	100,0%	0,0%	8	3	11	72,7%	27,3%
Totale Forza lavoro	1.277	877	2.154	59,3%	40,7%	1.322	865	2.187	60,4%	39,6%	1.340	875	2.215	60,5%	39,5%

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

Personale dipendente per tipologia contrattuale	31.12.2021					31.12.2020					31.12.2019				
	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	1.261	759	2.020	62,4%	37,6%	1.307	754	2.061	63,4%	36,6%	1.319	770	2.089	63,1%	36,9%
Personale dipendente con contratto part-time	10	111	121	8,3%	91,7%	8	110	118	6,8%	93,2%	8	101	109	7,3%	92,7%
di cui															
a part-time di durata rinnovabile di anno in anno	10	104	114	8,8%	91,2%	8	105	113	7,1%	92,9%	8	94	102	7,8%	92,2%
a part-time senza scadenza		7	7	0,0%	100,0%		5	5	0,0%	100,0%		7	7	0,0%	100,0%
Personale dipendente del Gruppo	1.271	870	2.141	59,4%	40,6%	1.315	864	2.179	60,3%	39,7%	1.327	871	2.198	60,4%	39,6%

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

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2021 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 3,3% (rispettivamente 1,4% e 2,0% alla fine 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 allo 3,6% (ex 0,7% e 1,5%). Il tasso di turnover del 2021 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione) è stato a livello di Gruppo pari al 5,0% (ex 2,2% e 2,5%), di cui quello relativo alle risorse di genere femminile pari al 2,9% (ex 1,5% e 2,8%).

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di assunzioni. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2021, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Assunzioni	31.12.2021					31.12.2020					31.12.2019				
	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	39	31	70	55,7%	44,3%	24	6	30	80,0%	20,0%	32	11	43	74,4%	25,6%
Forma contrattuale															
a tempo Indeterminato	30	13	43	69,8%	30,2%	14	1	15	93,3%	6,7%	21	3	24	87,5%	12,5%
a tempo Determinato	9	18	27	33,3%	66,7%	10	5	15	66,7%	33,3%	11	8	19	57,9%	42,1%
Età															
Meno di 30 anni	11	16	27	40,7%	59,3%	8	7	15	53,3%	46,7%	8	7	15	53,3%	46,7%
Da 30 anni a 50 anni	27	15	42	64,3%	35,7%	18	4	22	81,8%	18,2%	18	4	22	81,8%	18,2%
Oltre 50 anni	1	0	1	100,0%	0,0%	6	0	6	100,0%	0,0%	6	0	6	100,0%	0,0%

Cessazioni	31.12.2021					31.12.2020					31.12.2019				
	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	83	25	108	77%	23%	36	13	49	73%	27%	30	24	54	55,6%	44,4%
Tipologia Cessazione															
Dimissioni volontarie	22	8	30	73,3%	26,7%	12	3	15	80,0%	20,0%	13	16	29	44,8%	55,2%
Termine contratto	0	1	1	0,0%	100,0%	5	4	9	55,6%	44,4%	0	4	4	0,0%	100,0%
Quiescenza	29	3	32	90,6%	9,4%	14	6	20	70,0%	30,0%	9	2	11	81,8%	18,2%
Licenziamento	0	1	1	0,0%	100,0%	4	0	4	100,0%	0,0%	5	2	7	71,4%	28,6%
Altro ⁽¹⁾	32	12	44	72,7%	27,3%	1	0	1	100,0%	0,0%	3	0	3	100,0%	0,0%
Età															
Meno di 30 anni	0	2	2	0,0%	100,0%	1	2	3	33,3%	66,7%	0	3	3	0,0%	100,0%
Da 30 anni a 50 anni	17	6	23	73,9%	26,1%	12	4	16	75,0%	25,0%	11	16	27	40,7%	59,3%
Oltre 50 anni	70	17	87	80,5%	19,5%	23	7	30	76,7%	23,3%	19	5	24	79,2%	20,8%

(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 40 cessazioni complessive nel 2021.

Trasformazioni contrattuali	31.12.2021					31.12.2020					31.12.2019				
	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	8	3	11	72,7%	27,3%	7	7	14	50,0%	50,0%	6	9	15	40,0%	60,0%
di cui															
Meno di 30 anni	7	3	10	70,0%	30,0%	4	4	8	50,0%	50,0%	1	5	6	16,7%	83,3%
Da 30 anni a 50 anni	1		1	100,0%	0,0%	2	3	5	40,0%	60,0%	5	4	9	55,6%	44,4%
Oltre 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	1	-	1	100,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%

Le assunzioni del Gruppo sono concentrate nelle aree di maggiore insediamento delle Legal Entity appartenenti al Gruppo stesso (Nord Ovest e Centro Italia); anche a livello di figure dirigenziali, le assunzioni avvengono nell'ambito di tali regioni. In particolare nel 2021 risultano assunti n.3 dirigenti tutti residenti in Lombardia. Nel 2020 erano stati assunti n. 6 dirigenti di cui n. 5 residenti in Lombardia (83,3%) e n.1 residente in Sicilia mentre nel 2019 (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2019) era stato assunto 1 Dirigente residente in Emilia-Romagna.

Tutela della diversità

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

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

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di diversità. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2021, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2021						31.12.2020						31.12.2019					
	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	27	740	504	1,3%	34,6%	23,5%	30	756	529	1,4%	34,7%	24,3%	30	763	534	1,4%	34,7%	24,3%
Donne	4	287	579	0,2%	13,4%	27,0%	5	277	582	0,2%	12,7%	26,7%	4	283	584	0,2%	12,9%	26,6%
Totale	31	1.027	1.083	1,4%	48,0%	50,6%	35	1.033	1.111	1,6%	47,4%	51,0%	34	1.046	1.118	1,5%	47,6%	50,9%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2021						31.12.2020						31.12.2019					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Categorie protette	0	17	101	0,0%	0,8%	4,7%	0	17	101	0,0%	0,8%	4,6%	0	16	101	0,0%	0,7%	4,6%

Dipendenti per indicatori di diversità	31.12.2021						31.12.2020						31.12.2019					
	N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N.dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Profes.
Età																		
Meno di 30 anni	0	0	55	0,0%	0,0%	2,6%	0	0	42	0,0%	0,0%	1,9%	0	0	45	0,0%	0,0%	2,0%
Da 30 anni a 50 anni	9	409	803	0,4%	19,1%	37,5%	8	425	841	0,4%	19,5%	38,6%	5	476	858	0,2%	21,7%	39,0%
Oltre 50 anni	22	618	225	1,0%	28,9%	10,5%	27	608	228	1,2%	28,0%	10,5%	29	570	215	1,3%	26,0%	9,8%

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

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Dirigenti	87%	89%	85%
<i>escludendo la Direzione Generale</i>	91%	93%	93%
Quadri direttivi ⁽¹⁾	99%	99%	98%
4° livello	98%	97%	97%
3° livello	99%	98%	96%
2° livello	99%	99%	99%
1° livello	101%	101%	100%
Aree professionali ⁽¹⁾	100%	100%	100%
3 [^] Area Professionale - 4°	101%	100%	101%
3 [^] Area Professionale - 3°	102%	102%	101%
3 [^] Area Professionale - 2°	100%	100%	100%
3 [^] Area Professionale - 1°	99%	99%	99%
Area professionale - Liv. Unico	98%	97%	97%
Totale Dipendenti	97%	97%	97%

Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Dirigenti	88%	87%	88%
<i>escludendo la Direzione Generale</i>	93%	91%	95%
Quadri direttivi ⁽¹⁾	100%	99%	98%
4° livello	100%	98%	97%
3° livello	99%	99%	96%
2° livello	99%	99%	98%
1° livello	100%	100%	100%
Aree professionali ⁽¹⁾	100%	99%	99%
3 [^] Area Professionale - 4°	101%	100%	100%
3 [^] Area Professionale - 3°	102%	101%	101%
3 [^] Area Professionale - 2°	100%	100%	100%
3 [^] Area Professionale - 1°	99%	98%	98%
Area professionale - Liv. Unico	97%	96%	96%
Totale Dipendenti	97%	96%	97%

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, i valori al 31.12.2020 e al 31.12.2019 relativi alle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali sono stati riesposti rispetto a quanto riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

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 guidelines EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Nel Piano di Sostenibilità 2020-22 sono stati definiti specifici target in tema di gender pay-gap. Per i risultati conseguiti al 31 dicembre 2021, 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 del precedente.

Stipendio base medio delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni-	31.12.2021	31.12.2020	Retribuzione complessiva media delle donne rispetto agli uomini - Nuove assunzioni-	31.12.2021	31.12.2020
Dirigenti	n.d.	71%	Dirigenti	n.d.	75%
<i>escludendo la Direzione Generale</i>	n.d.	93%	<i>escludendo la Direzione Generale</i>	n.d.	96%
Quadri direttivi ⁽¹⁾	94%	n.d.	Quadri direttivi ⁽¹⁾	100%	n.d.
4° livello	n.d.	n.d.	4° livello	n.d.	n.d.
3° livello	101%	n.d.	3° livello	102%	n.d.
2° livello	87%	n.d.	2° livello	97%	n.d.
1° livello	n.d.	n.d.	1° livello	n.d.	n.d.
Aree professionali ⁽¹⁾	101%	99%	Aree professionali ⁽¹⁾	100%	99%
3^ Area Professionale - 4°	108%	n.d.	3^ Area Professionale - 4°	108%	n.d.
3^ Area Professionale - 3°	95%	n.d.	3^ Area Professionale - 3°	96%	n.d.
3^ Area Professionale - 2°	92%	n.d.	3^ Area Professionale - 2°	85%	n.d.
3^ Area Professionale - 1°	110%	n.d.	3^ Area Professionale - 1°	110%	n.d.
Area professionale - Liv. Unico	100%	99%	Area professionale - Liv. Unico	99%	99%
Totale Dipendenti	98%	96%	Totale Dipendenti	100%	98%

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, i valori al 31.12.2020 relativi alle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali sono stati riesposti rispetto a quanto riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

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

La remunerazione standard per i neoassunti è coerente con lo stipendio base da Contratto Collettivo Nazionale e non presenta differenze legate al genere; ne deriva che il rapporto fra lo stipendio standard e il salario minimo locale è pari al 100% sia per il 2021 che per i precedenti due anni.

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

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

Attrazione, selezione e retention dei talenti

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

Nel corso dell'anno 2021 la Direzione Risorse, anche nella prospettiva di valorizzazione dell'indispensabile ponte generazionale previsto dal vigente Piano Industriale D23, ha proseguito nelle sue attività tese a individuare giovani talenti da inserire nell'organico dell'Istituto.

In tale ottica, è stato peraltro potenziato l'utilizzo di canali di selezione telematici (es. LinkedIn) per veicolare la ricerca di profili da inserire in percorsi di stage extra-curricolari. Il numero di risorse inserite nelle differenti funzioni aziendali è, quindi, incrementato ulteriormente rispetto all'anno precedente, agevolando l'introduzione nella struttura organizzativa di nuove expertise e rispondendo così alle differenti esigenze aziendali dichiarate. In continuità con le annualità precedenti, inoltre, è proseguito sia l'avvio di percorsi di stage curricolari attivati attraverso la partnership con le diverse Università del territorio sia il programma "Alternanza Scuola Lavoro", finalizzato ad accogliere studenti provenienti da diversi istituti delle scuole superiori e a introdurli nella loro prima esperienza lavorativa.

I programmi di inserimento delle risorse nelle differenti tipologie di stage si sono articolati attraverso "training on the job" presso le specifiche unità organizzative: modalità che è risultata efficace al fine di consentire agli stagisti di acquisire le necessarie conoscenze per gestire in autonomia le attività assegnate, fornendo, nel contempo, il necessario supporto alle risorse che appartengono alla struttura organizzativa di riferimento.

Nell'ambito del processo di retention dei "talenti", si evidenzia - per le risorse di sede - la partecipazione a project work e/o a gruppi di lavoro interfunzionali, con l'obiettivo di stimolare l'integrazione organizzativa, mentre - a differenti risorse di rete - è stata indirizzata una specifica progettualità finalizzata alla valorizzazione delle potenzialità. Tale progetto si è articolato in due fasi: la prima si è tradotta in un'attività di valutazione che ha previsto l'utilizzo dello strumento dell'assessment, attraverso il quale sono state raccolte indicazioni utili per indirizzare la fase successiva da strutturare - nell'ambito dell'anno 2022 - attraverso percorsi formativi ed azioni di sviluppo professionale, che faranno leva sul potenziamento delle competenze possedute dalle risorse.

Un'altra significativa iniziativa, anche per favorire l'integrazione intergenerazionale, indirizzata ai "giovani talenti" della Banca, è stata costituita da un momento di condivisione con i senior appartenenti sia alle strutture di rete che a quelle di sede di spunti e riflessioni sul Piano industriale 2021-23 e sull'evoluzione della Banca: tale iniziativa è da interpretarsi anche in una prospettiva di integrazione intergenerazionale.

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 2021, si rimanda al precedente paragrafo "Il "Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Formazione e sviluppo dei collaboratori

Le attività formative erogate nell'anno di riferimento 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. I differenti programmi formativi sono stati strutturati con l'obiettivo di fornire alle risorse strumenti tecnici e comportamentali, in coerenza con la necessità di sostenere il rafforzamento delle conoscenze tecniche e di incrementare il potenziamento delle capacità comportamentali, necessarie nell'esercizio dei diversi ruoli organizzativi, in una prospettiva di investimento che proseguirà nel corso dell'anno 2022.

Tale investimento è confermato anche dal notevole incremento delle ore di formazione registrate rispetto all'anno precedente, consuntivando il raggiungimento di complessive 132.275 ore/uomo erogate (ex 95.907), che corrispondono a 8,2 giornate medie per dipendente (ex 5,9). In termini quantitativi la percentuale di incremento registrata è del 38% rispetto all'esercizio precedente.

Questo incremento è riconducibile a differenti fattori, tra cui, i principali sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- 1) l'accelerazione registrata nella definizione di programmi multidisciplinari realizzati attraverso sequenze di micro-learning che hanno consentito di agevolare la fruizione dei contenuti trattati, utilizzando differenti strumenti multimediali;
- 2) la parziale riprogrammazione di differenti iniziative inizialmente previste nella seconda parte dell'anno 2020 e successivamente riprogrammate per esigenze organizzative connesse alla pandemia nel corso del primo semestre 2021;
- 3) l'intensificazione dei differenti programmi in materia di "salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", al fine di assicurare ed aggiornare le conoscenze a tutti i differenti ruoli definiti nell'ambito del contesto normativo;
- 4) l'intensa attività formativa registrata in ambito assicurativo che, in funzione della proroga normativa introdotta da IVASS, ha visto la calendarizzazione nell'anno 2021 di due programmi di mantenimento dell'abilitazione professionale, ovvero il completamento del programma 2020 e l'erogazione del programma 2021;
- 5) l'arricchimento dell'offerta formativa di natura tecnico-professionale nell'ambito delle iniziative che appartengono alle differenti aree tematiche.

Particolare attenzione è stata rivolta alle modalità di erogazione, assicurando proposte sviluppate attraverso metodologie flessibili di formazione ed integrando differenti strumenti in soluzioni blended (aula, e-learning, webinar), così da sostenere un'esperienza di apprendimento diversificata attraverso percorsi modulari e multidisciplinari.

È stata ripresa l'attività d'aula per l'erogazione di alcuni specifici contenuti, che si è confermata come occasione di più immediato confronto tra i partecipanti e di condivisione con i relatori, innescando riflessioni e facilitando la ricerca di soluzioni da applicare nei rispettivi contesti di appartenenza.

Pur ripartendo con la componente d'aula, l'attività formativa effettuata nel corso dell'anno 2021 conferma un utilizzo massiccio di strumenti di erogazione "a distanza", quali la soluzione e-learning e l'aula virtuale (webinar), in considerazione del persistere dei vincoli definiti dal contesto di emergenza sanitaria.

L'utilizzo delle modalità di erogazione a distanza ha agevolato la struttura del lavoro agile e lo schema delle pillole formative ha garantito una fruizione flessibile dei contenuti trattati.

In crescita significativa si registrano anche le iniziative erogate in modalità webinar (aula virtuale): modalità che è risultata efficace, in quanto ha facilitato l'interazione tra i docenti ed i partecipanti.

Tra gli strumenti metodologici utilizzati, si richiamano 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. Sono, inoltre, state introdotte dinamiche di gamification, incentivando il coinvolgimento delle risorse.

In particolare, tali metodologie hanno trovato applicazione nell'ambito del progetto "DevelUP" che è diventato l'unico punto di riferimento per l'erogazione dei molteplici programmi di training indirizzati ai differenti ruoli organizzativi. Nel contesto di DevelUP si è articolata la proposta formativa, che ha consentito di massimizzare la rispondenza delle attività formative alle esigenze delle risorse che ricoprono i vari ruoli. Le principali linee di sviluppo progettuale si sono orientate sulle seguenti tre direttrici: "Formazione sul Modello di Servizio", "Formazione di Prodotto" ed il "Progetto di Valorizzazione dei Talenti".

Si riporta di seguito una descrizione sintetica delle tipologie che compongono l'offerta formativa:

- 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);
- la Formazione "Tecnico-professionale" comprende iniziative finalizzate sia alla costruzione delle competenze tecniche necessarie per esercitare uno specifico ruolo, sia al consolidamento di competenze funzionali al profilo professionale ricoperto;
- la Formazione "Comportamentale" finalizzata allo sviluppo delle capacità relazionali, gestionali ed organizzative, che consentono di applicare al meglio le conoscenze tecnico-professionali possedute.

Nell'ambito delle iniziative inerenti al "Piano di Sostenibilità 2020-22 del Gruppo" ed in correlazione a specifici target previsti, sono stati proposti in continuità rispetto all'anno precedente due programmi formativi: la videolezione Responsabilità Sociale d'Impresa indirizzata alle nuove risorse inserite nella struttura organizzativa ed il percorso strutturato in pillole multimediali su differenti tematiche. In particolare, in questo percorso sono stati trattati i seguenti contenuti: *Genitorialità*, *Diversity Management*, *Responsabilità Ambientale*, *Come sviluppare l'inclusione di genere* e *Come valorizzare le diversità*.

Tra le altre iniziative finalizzate alla valorizzazione delle tematiche di sostenibilità si evidenzia anche la proposta formativa *Riconoscere i Bias*, indirizzata 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.

Inoltre, sempre in tema di sostenibilità si richiama anche il modulo formativo *Impatto dei fattori ESG sulle regole di condotta dell'intermediario* proposto nei percorsi di mantenimento dell'abilitazione professionale ESMA ed IVASS nonché i differenti webinar in tema di *Finanza sostenibile e gli Investimenti ESG* indirizzati alla popolazione di rete.

Anche nell'anno 2022 si proseguirà con le iniziative indirizzate alla valorizzazione della diversity attraverso un percorso formativo focalizzato sul tema della *Leadership al femminile*, che sarà indirizzato a tutta la popolazione aziendale.

Formazione per tipologia di offerta formativa	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %	N.ore di formazione	Incidenza %
Formazione Comportamentale	4.284	3%	2.687	3%	5.825	5%
Formazione Tecnico-Professionale	96.107	73%	78.457	82%	88.862	73%
di cui:						
Area Finanza	21.335		19.115		25.125	
Area Crediti	2.721		1.429		12.212	
Area Assicurativa	60.113		42.491		34.985	
Area Commerciale	11.509		15.049		12.833	
Altra Formazione	429		373		3.707	
Formazione Generale	31.884	24%	14.763	15%	26.506	22%
di cui:						
Area Normativa	28.741		8.807		22.021	
Altra Formazione	3.143		5.956		4.485	
Totale	132.275	100%	95.907	100%	121.193	100%

Formazione per inquadramento professionale	31.12.2021			31.12.2020			31.12.2019		
	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite	N.Dipendenti coinvolti	N.ore	Ore medie pro-capite
Dirigenti	30	1.069	34,5	34	812	23,2	34	1.690	49,7
Uomini	26	857	31,7	29	644	21,5	30	1.314	43,8
Donne	4	212	53,1	5	168	33,6	4	376	94,1
Quadri direttivi	1.006	67.399	65,6	1.026	49.024	47,5	1.046	61.487	58,8
Uomini	724	48.154	65,1	749	35.936	47,5	763	44.444	58,2
Donne	282	19.245	67,1	277	13.088	47,2	283	17.043	60,2
Aree Professionali	1.049	63.807	58,9	1.090	46.071	41,5	1.110	58.016	51,9
Uomini	489	30.534	60,6	524	23.786	45,0	530	28.559	53,5
Donne	560	33.273	57,5	566	22.285	38,3	580	29.457	50,4
Totale	2.085	132.275	61,8	2.150	95.907	44,0	2.190	121.193	55,1
Uomini	1.239	79.545	62,6	1.302	60.366	45,9	1.323	74.316	56,0
Donne	846	52.730	60,6	848	35.541	41,1	867	46.877	53,8

Per ulteriori informazioni sull'attività formativa e sulle iniziative specifiche realizzate, così come per gli aggiornamenti pianificati per il 2022, si rinvia all'informativa relativa all'attività formativa contenuta nella Relazione sulla gestione a corredo del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021.

Nel corso dell'anno 2021 è stato attivato il processo di valutazione delle prestazioni che ha consentito di rilevare, in termini di performance, il contributo professionale fornito dalle risorse.

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

Con riferimento ai programmi di gestione del fine carriera e alle relative azioni poste in essere, anche in ottica di riqualificazione professionale delle risorse nell'ambito delle azioni di Piano strategico 2021-23, si segnala che il primo di luglio 2021 si è aperta la prima 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.

Il processo di valutazione delle risorse nel 2021, 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 2021.

Nel corso del 2020 il processo di valutazione aveva incluso anche la valutazione delle competenze con una validità triennale: tale valutazione si era sviluppata in un'attività di autovalutazione da parte della risorsa unitamente alla valutazione da parte 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 2021 è di 2.045 dipendenti (pari al 94,9% del numero medio dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2021). Il numero delle risorse che alla fine del periodo di confronto 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 76,7% e all'80,8% del numero medio dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2020).

Risorse per inquadramento professionale	31.12.2021	
	Valutazione prestazioni	
	N. Risorse sottoposte al processo valutativo	Incidenza % rispetto alla media delle Risorse per inquadramento professionale
Dirigenti	12	37,1%
di cui Uomini	12	42,4%
di cui Donne	-	0,0%
Quadri direttivi	999	96,6%
di cui Uomini	724	95,96%
di cui Donne	275	98,20%
Aree professionali	1.034	95,0%
di cui Uomini	494	95,78%
di cui Donne	540	94,31%
Totale	2.045	94,9%

Risorse per inquadramento professionale	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	11,2%	4	11,2%
di cui Uomini	3	9,6%	3	9,6%
di cui Donne	1	21,7%	1	21,7%
Quadri direttivi	775	74,6%	871	83,9%
di cui Uomini	558	74,6%	628	83,9%
di cui Donne	217	74,8%	243	83,7%
Aree professionali	900	80,6%	894	80,1%
di cui Uomini	420	80,8%	426	82,0%
di cui Donne	480	80,4%	468	78,4%
Totale	1.679	76,7%	1.769	80,8%

Il processo valutativo nel corso del 2021 ha riguardato la totalità della popolazione aziendale relativa alla Capogruppo Banco Desio e alla società controllata Fides, contrariamente a quanto verificatosi nel corso del 2020, quando le complessità organizzative conseguenti al periodo di *lockdown* e, più in generale, all'emergenza sanitaria legata al Covid-19 non avevano reso fluido e agevole il processo di valutazione dei dipendenti.

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale²⁸ sono i seguenti:

- Retribuzione annua fissa: commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione, nel rispetto di criteri equitativi e meritocratici;
- Retribuzione variabile: costituita dal Premio Aziendale previsto dall'art. 48 del CCNL (31 marzo 2015, come rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria, che premia le performance annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti anche con riferimento alle iniziative/progettualità intraprese in tema di sostenibilità. L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può comunque individualmente superare il 40% della retribuzione annua lorda (R.A.L.);
- Benefit: a completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali, quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione, coperture sanitarie ed agevolazioni sui prodotti bancari del Gruppo.

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

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

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

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

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

²⁸ Con esclusione del personale più rilevante per cui si fa rimando alla citata "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio 2021 pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo www.bancodesio.it

Qualità della vita e welfare aziendale

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

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



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

In questo contesto si segnalano:

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

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

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

Lo *smart working* è stato reso possibile con il rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica, compresa l'implementazione progressiva delle dotazioni strumentali. Al fine di ampliare questo tipo di operatività, Banco Desio ha progettato e realizzato durante l'emergenza una soluzione scalabile basata su sistemi in grado di far operare i propri dipendenti da proprie postazioni remote anche con una connettività limitata. Per mitigare i rischi connessi a tale iniziativa, il Gruppo ha svolto un'analisi dei propri sistemi e delle procedure di accesso dei propri utenti in modo da valutare gli aspetti legati alla disponibilità del servizio e alla confidenzialità ed integrità del transito delle informazioni.

Nell'ambito di una più ampia progettualità sul ricorso allo svolgimento dell'attività da remoto quale innovativo strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche oltre la contingente situazione pandemica, a novembre 2021 sono stati sottoscritti specifici accordi sindacali di gruppo che prevedono:

- l'accessibilità alla modalità di lavoro agile ordinaria per il personale di direzione centrale, in linea con le previsioni del CCNL e con le best practice di settore, a decorrere dal superamento del termine della fase emergenziale da Covid-19 fissato dalle normative vigenti;
- l'accessibilità per l'anno 2022 della modalità di partecipazione ai corsi di formazione da remoto, anche al di fuori della sede di lavoro di assegnazione (c.d. smart learning) a favore di tutte le risorse di gruppo;
- l'istituzione, per l'anno 2022, 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.

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 ed all'evoluzione di nuove expertise;
- i programmi di riconversione e di riqualificazione professionale, finalizzati al rafforzamento del patrimonio professionale posseduto dalle risorse, attraverso azioni di potenziamento delle skills di ruolo;

- il programma di valorizzazione dei talenti, finalizzato allo sviluppo delle potenzialità espresse dalle risorse.

Sono stati, inoltre, organizzati momenti di confronto (roadshow e workshop) tra risorse di rete e risorse di sede, che hanno rappresentato anche un'occasione di scambio di riflessioni e considerazioni su differenti tematiche, quali ad esempio: il clima aziendale, la collaborazione tra strutture centrali e periferiche, la crescita organica e la sostenibilità.

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;
- l'incremento del valore del buono pasto;
- il riconoscimento di un bonus annuo di 3.000 euro 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 euro annui).

Nel contesto di particolare difficoltà e complessità connesso al perdurare della diffusione del virus Covid-19, il Banco a partire dal 1° novembre 2020 e per tutto l'anno 2021, ha offerto soluzioni volte a sollevare i dipendenti dall'onere economico connesso all'effettuazione dei tamponi igienici di accertamento della positività al virus in ciascuna delle seguenti situazioni:

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

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

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

- un'indennità pari a 100 euro per ogni giorno di ricovero superiore al 5° causato da infezione da Covid-19 e per un massimo di ulteriori 10 giorni;
- un'indennità da convalescenza (corrisposta alla dimissione dalla struttura ospedaliera) pari a 3.000 euro per ricoveri in terapia intensiva causati da infezione da Covid-19.

Si intende proseguire anche nell'ambito dell'esercizio 2022 con proposte che valorizzino non solo aspetti a contenuto monetario, ma anche quelli a contenuto non monetario, in coerenza con le diverse progettualità aziendali.

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

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

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

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

I dipendenti 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.

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	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Maternità	67	82	81
Paternità	44	36	45
Totale Congedo Parentale	111	118	126
Tasso di rientro ⁽¹⁾	100%	100%	99%
Tasso di retention ⁽²⁾	99%	99%	98%

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

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

Nel corso del 2021, così come nel corso del 2020, si segnala la presenza, tra le misure di sostegno promosse in favore delle famiglie, dei congedi parentali "Covid-19" e "Quarantena Scolastica". I dipendenti del Gruppo che hanno fruito di tali congedi sono stati n.28 (n.160 nel 2020).

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	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Numero sigle sindacali presenti nel Gruppo	5	5	5
Numero dipendenti iscritti	1.716	1.756	1.761

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

Salute e Sicurezza

L'evoluzione dell'emergenza sanitaria Covid-19 è stata, sin dalle prime evidenze del 2020, attentamente e costantemente monitorata, ponendo in essere tutte le misure tempo per tempo emanate dalle competenti Autorità Locali e Nazionali e adottando ogni più opportuna e cautelativa ulteriore misura di prudenza atta a limitare l'esposizione al rischio esistente per la salute dei colleghi, clienti, personale esterno.

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

Anche per l'anno 2021 tutto il personale del Gruppo, mensilmente, è stato dotato dei dispositivi di protezione individuali ("DPI") obbligatori - mascherine - e fornendo gel disinfettante e guanti a richiesta.

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

Di seguito si riportano i principali interventi adottati anche nel 2021 per le sedi direzionali (di Desio e Spoleto per la Capogruppo e di Roma per la controllata Fides):

- definiti gli ingressi e le uscite ed individuati i percorsi per evitare assembramenti;
- presenza di vigilanza per la rilevazione della temperatura corporea;
- presenza di termo scanner agli accessi di sede;
- fornitura di piantane per erogatori di gel disinfettante;
- identificati appositi cestini per lo smaltimento dei DPI anti Covid-19;
- riservato un apposito spazio qualora un collega dovesse manifestare i sintomi Covid-19 durante l'attività lavorativa;

- identificate le toilette ad uso specifico dei colleghi, personale di servizio, reception e fornitori esterni;
- dotate tutte le toilette di apposito cartellino per il mantenimento di idoneo distanziamento;
- identificato idoneo spazio per il ricevimento merci;
- identificate le postazioni di lavoro utilizzabili e ridistribuite le risorse in modo da evitare assembramenti;
- applicato cartello su ogni singolo salottino con il numero max di capienza ammissibile;
- dove presenti divani, applicata idonea cartellonistica con divieto di occupazione del posto;
- applicata cartellonistica sull'utilizzo dell'ascensore da parte di una persona alla volta;
- tenute aperte le porte di maggior passaggio per evitare contatti;
- servizio di pulizia secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità ("ISS"):
 - le pulizie quotidiane degli ambienti/aree devono riguardare le superfici toccate più di frequente (es. porte, maniglie, finestre, vetri, tavoli, interruttori della luce, servizi igienici, rubinetti, lavandini, scrivanie, sedie);
 - potenziamento del servizio di pulizia giornaliero;
 - aumentato l'approvvigionamento di materiale consumabile cartaceo/detergente e materiale pulizie;
 - fornitura dedicata di prodotti Presidi Medico Chirurgici ("PMC");
- manutenzione impianti meccanici secondo le linee guida pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità:
 - pulizia mensile degli elementi terminali (fancoil, unità a cassetta, split, ecc.);
 - pulizia bimestrale delle Unità Trattamento Aria esterna
 - sostituzione bimestrale dei filtri delle Unità Trattamento Aria ("UTA")
 - prolungamento orario funzionamento Unità Trattamento Aria esterna.

Tutti i prodotti utilizzati per le pulizie approfondite dei filtri e per le UTA sono rispondenti alle linee guida tempo per tempo pubblicate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS).

Per le filiali si riportano di seguito i principali interventi che si sono continuati ad operare:

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

- sostituzione bimestrale dei filtri delle Unità Trattamento Aria ("UTA") (ove presenti)
- prolungamento orario funzionamento Unità Trattamento Aria esterna.

A partire dal 15 ottobre 2021 viene verificata la "certificazione verde Covid-19" in quanto è fatto obbligo a tutti i soggetti che svolgono, a qualunque titolo, attività lavorativa o di formazione, di accedere sul luogo di lavoro solo se in possesso di certificazione verde Covid-19 (o eventuale certificato di esonero) da esibire per la necessaria verifica

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 nel tempo.

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

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

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

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

- 1) adozione di un efficace Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle Norme ISO 45001/18 e UNI EN ISO 14001/15 (che hanno sostituito le norme BS-OHSAS 18001:2007 e UNI EN ISO 14001:2004);
- 2) adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 al fine di assicurare, mediante attività di controllo mirate, il rispetto della normativa vigente in ambito di responsabilità amministrativa, di ambiente e di salute e sicurezza del lavoro;
- 3) definizione delle responsabilità e procedure per assicurare una adeguata gestione di tutti gli aspetti del Sistema di Gestione Integrato correlati alle proprie attività;
- 4) individuazione e allocazione di risorse, mezzi economici e competenze adeguate per il corretto funzionamento del proprio Sistema di Gestione Integrato;
- 5) esercizio di un adeguato controllo sull'impatto ambientale e sui rischi per la salute e sicurezza derivante dalle attività aziendali;
- 6) miglioramento nel continuo della propria efficienza con la verifica degli obiettivi fissati e definizione di nuovi traguardi di miglioramento che coinvolgono il Sistema di Gestione Integrato;
- 7) azione di sensibilizzazione e di responsabilizzazione del personale a tutti i livelli verso gli aspetti di ambiente e sicurezza con opportuni incontri di formazione, sia del proprio personale, sia di tutti coloro che operano per conto dell'organizzazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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. 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) ad integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid -19, collaborando con il Datore di Lavoro, il RSPP e il RLS.

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

Il Medico Competente è sempre coinvolto per l'identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Covid-19. La sorveglianza sanitaria pone particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da Covid-19, il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione ed anche per valutare profili specifici di rischiosità indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

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

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.

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.

Gli 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.

Nonostante i limiti delle misure di contenimento della pandemia Covid la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza del lavoro è continuata, pur sempre nel rispetto del protocollo anti Covid, sia per i lavoratori, i preposti, i dirigenti, RLS che per le squadre di emergenza. L'RSPP ha aggiornato la proposta dei programmi di formazione dei lavoratori che includendo tematiche relative a: infortuni mancati (Near Miss), caccia dei rischi, gestione del panico, uso tablet e smartphone.

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

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

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

Tra i rischi evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi del Banco Desio è presente anche il rischio dovuto ad aggressioni/rapine da parte della clientela²⁹.

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

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

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

Si conferma, inoltre, che la maggior parte degli eventi infortunistici riscontrati nell'anno 2021, così come nel 2020 e nel 2019, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposte indifferentemente tutte le risorse.

²⁹ Si guardi anche paragrafo successivo "Infortuni sul lavoro".

Nella tabella che segue si fornisce il dettaglio degli infortuni registrati nel 2021 suddiviso per genere.

Infortuni per genere	31.12.2021			31.12.2020			31.12.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti									
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ⁽¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ⁽¹⁾⁽²⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁽¹⁾⁽³⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁽¹⁾⁽⁴⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Numero di infortuni sul lavoro registrabili ⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾	1	2	3	0	5	5	4	1	5
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁷⁾	0,42	1,37	0,78	0	3,43	1,29	1,65	0,67	1,28
Numero di ore lavorate ⁽⁸⁾	2.371.898	1.460.558	3.832.455	2.418.885	1.457.168	3.876.053	2.419.943	1.496.460	3.916.403

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

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

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

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

(5) Inclusi i decessi.

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

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

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

Gli infortuni espressi nella tabella precedente sono relativi al personale dipendente del Gruppo, in ragione del fatto che sia nel corso del 2021, che nel corso dei due anni precedenti, il Gruppo non è venuto a conoscenza di infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti.



2,3 mld €

NUOVE EROGAZIONI
A FAMIGLIE E IMPRESE

“ La continua, attiva e tempestiva attenzione alle necessità finanziarie delle imprese e delle famiglie. ”

Valentino Daprile

Responsabile
Direzione Crediti

11

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità

Sviluppo del territorio e sostegno alla comunità

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

L'impegno nei confronti del territorio, 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 11.100 copie, ed inviata in formato elettronico agli *stakeholder* mediante apposita *mailing list* ed è inoltre pubblicata sul sito istituzionale www.bancodesio.it.

Nel contesto socioeconomico colpito dalla pandemia sanitaria, il Gruppo Banco Desio ha manifestato il proprio impegno nel difficile contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 e ai suoi effetti più estremi, istituendo varie iniziative a supporto di cui si parlerà più nello specifico nel successivo paragrafo "Rapporto con il territorio".

Una catena di fornitura responsabile

Il Codice Etico³⁰ 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 nel corso del 2021 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.

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

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).

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 intende accettare la predetta clausola deve sottoporre il proprio Codice Etico, l'eventuale Modello 231 e/o l'eventuale policy aziendale per consentire di verificare l'esistenza e la formalizzazione di principi coerenti a quelli del Gruppo Banco Desio. In caso di valutazione negativa, non sarà possibile dare corso alla stipula del contratto con la controparte.

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.

Sotto il profilo dei criteri di selezione del Fornitore, come già detto, Il Gruppo ha 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, di tutela e rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, e di governo.

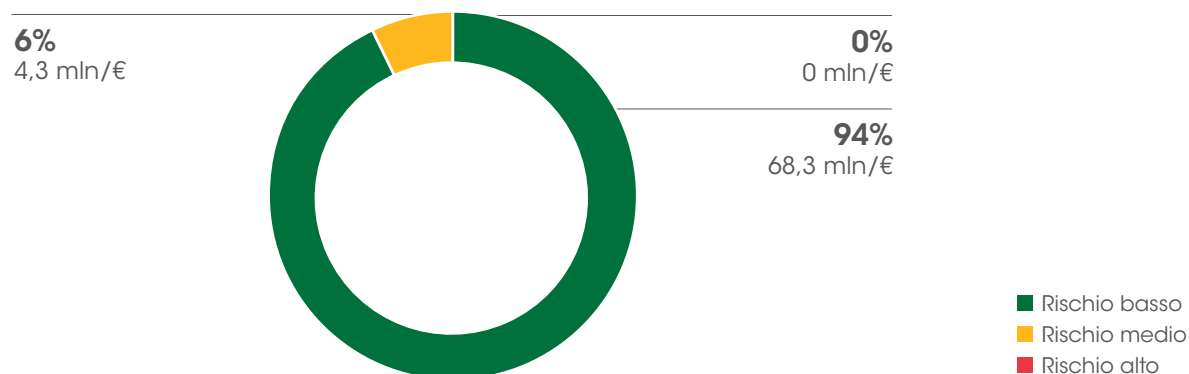
L'obiettivo di incentivare pratiche di business responsabile con la catena di fornitura trova concreta realizzazione anche nella scelta di utilizzare il Portale DProcurement, la piattaforma del Banco dedicata al processo di acquisto (RFI, RFQ, Gare, aste). In fase di accesso al portale viene chiesto al potenziale Fornitore di qualificarsi richiedendogli, tra l'altro, la compilazione della già citata Checklist CSR supply chain - fornitori"

In particolare, già lo scorso anno, era stato condotto un assessment su un campione costituito da 85 tra i principali fornitori (diversi dalle persone fisiche, con volume d'affari annuo di oltre 75.000 euro verso Banco Desio), cui si è aggiunto lo screening di ulteriori 11 nuovi fornitori avvenuto nel corso del 2021.

Alla data di riferimento del 31 dicembre 2021 l'ammontare del fatturato di detti fornitori è complessivamente pari a 72,6 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 \geq 50	50 > score \geq 30	30 > score
# item	66	30	0
# item %	69%	31%	0%
Fatturato / Volume d'affari con Banco Desio (euro/mln)	68,3	4,3	0,0
Fatturato / Volume d'affari %	94%	6%	0%
score ESG di settore medio	67	38	N.A.

Principali Fornitori - ESG Score Individuale



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

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

Al 31 dicembre 2021 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 1.799 fornitori, trend in decremento rispetto al numero dei fornitori alla fine dell'esercizio precedente (pari a 1.891) e rispetto a quello del 2019 (pari a 2.974), per effetto di un processo di semplificazione e complessiva razionalizzazione della struttura organizzativa.

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato dal Gruppo fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma la grande concentrazione di fornitori attivi del Gruppo nelle due principali aree territoriali in cui opera il Gruppo (Nord Ovest con il 46% e Centro con il 41%).

Come si rileva dalla tabella seguente, il Gruppo, inoltre, opera quasi esclusivamente con fornitori residenti nel territorio italiano e il ricorso a fornitori esteri è pari solamente ad un 1,7% della numerosità complessiva di fornitori totali.

Segmentazione fornitori per Area territoriale	31.12.2021			31.12.2020			31.12.2019		
	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Totale	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato
Nord - Ovest	829	43.185	36,7%	839	47.549	44,1%	1.122	47.560	45,7%
Nord - Est	169	50.862	43,3%	165	36.393	33,7%	226	25.976	25,0%
Centro	729	16.455	14,0%	821	16.426	15,2%	1.508	22.242	21,4%
Sud e Isole	42	5.621	4,8%	32	5.022	4,7%	86	5.426	5,2%
Estero	30	1.401	1,2%	34	2.514	2,3%	32	2.769	2,7%
Totale fornitori	1.799	117.524	100,0%	1.891	107.904	100,0%	2.974	103.974	100,0%

Rapporto con il territorio

Considerata la sua natura e la sua articolazione territoriale, il Gruppo Banco Desio è consapevole di produrre significativi effetti indiretti sul sistema economico locale³¹ 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.

Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo

In considerazione del contesto socioeconomico ancora condizionato dagli effetti della pandemia sanitaria Covid-19, nel 2021 le attività di sponsorizzazione, in continuità con il precedente esercizio, sono state destinate privilegiando quegli ambiti maggiormente affini ai valori in cui il Gruppo si riconosce.

Tra le più importanti si segnalano le seguenti:

- FONDAZIONE MUSEO DELLA SCIENZA E DELLA TECNICA con la partecipazione al progetto di restyling della sala del Museo della Scienza e della Tecnica che ospita la centrale termoelettrica "Regina Margherita" con l'apposizione di una targa con il logo del Banco nello spazio espositivo con attribuzione dello status di "partner di progetto"
- FONDAZIONE LA SOCIETÀ DEI CONCERTI contributo per la realizzazione della Serata finale del Premio Internazionale Antonio Mormone per giovani pianisti in programma al Teatro alla Scala di Milano.
- NUOVA PALLACANESTRO IN CARROZZINA RIETI ASD contributo per lo svolgimento delle attività della associazione sportiva che promuove l'integrazione tramite lo sport delle persone con disabilità.
- ENTE GIOSTRA DELLA QUINTANA sponsorizzazione della rievocazione storica e della Giostra con cavalieri che si tiene tutti gli anni a Foligno. Si tratta di una della più antiche manifestazioni di questo genere in Italia.

In continuità con gli anni precedenti, il Gruppo ha contribuito anche quest'anno alla realizzazione del Festival di Spoleto manifestazione internazionale di musica, arte, cultura e spettacolo con la partecipazione, sia pur ridotta, alla serata iniziale e al concerto finale.

³¹ Cfr. Il prospetto del "Valore economico creato e distribuito" contenuto nella sezione "Responsabilità Economica"

Monica Monguzzi
Responsabile
Area
Comunicazione

Infine, ma non da ultimo, ricordiamo le oblazioni, per il supporto da parte del Banco di progetti e iniziative valutate in termini di aiuto concreto. Tra queste si ricordano:

- FONDAZIONE UMBERTO VERONESI sostegno alla Fondazione che si occupa di ricerca per la lotta contro il cancro a sostegno dell'oncologia pediatrica.
- FONDAZIONE FRANCESCA RAVA Italia per la formazione di personale medico e di infermieri, con l'istituzione di una scuola di specialità in chirurgia pediatrica ad Haiti;
- FONDAZIONE DOCTOR AMBROSOLI MEMORIAL HOSPITAL KALONGO contributo per sostenere l'acquisto dei medicinali e dispositivi per gli ammalati di Covid che sono seguiti gratuitamente presso la struttura di Kalongo Uganda.
- 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, istituzioni e persone per lo sviluppo del territorio.

Trasparenza fiscale

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

- agire secondo i valori dell'onestà e dell'integrità, consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale del Paese;
- operare nel rispetto delle norme fiscali applicabili e interpretandole in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale, ponendosi nella condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli *stakeholder* e di garantire positivi effetti reputazionali;
- mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale, assicurando a quest'ultima, la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali; 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 artificiali e/o non connesse con il business, ma realizzate con lo scopo prevalente di ottenere vantaggi fiscali indebiti, in quanto in contrasto con le disposizioni dell'ordinamento tributario;
- non propone alla clientela prodotti e servizi che consentano di conseguire indebiti vantaggi fiscali non altrimenti ottenibili, prevedendo inoltre idonee forme di presidio per evitare il coinvolgimento in operazioni fiscalmente irregolari poste in essere dalla clientela.

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

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

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.

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

- le operazioni che potrebbero avere un fine prevalentemente elusivo;
- l'applicazione delle regole FATCA e CRS³² per gli aspetti dichiarativi;
- le concessioni di credito che potrebbero essere finalizzate a far conseguire indebiti benefici fiscali al richiedente;
- le eventuali situazioni di abuso di diritto che possano esporre le società del Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali, di concerto con la funzione di Compliance;
- il corretto adempimento di tutti gli obblighi tributari di competenza dell'Area Fiscalità, secondo la normativa fiscale di riferimento;
- la dichiarazione dei redditi delle società del Gruppo al fine di verificare che sia veritiera e che sia supportata da idonea documentazione;
- l'effettiva esistenza delle operazioni sottostanti alle fatturazioni delle società del Gruppo;
- la tenuta conforme dei documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione a fini fiscali;
- il corretto versamento delle ritenute e dell'IVA per quanto riguarda gli importi ed i termini previsti;
- la correttezza delle compensazioni eventualmente eseguite.

b) Per le operazioni effettuate con la clientela verifica:

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

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 2021 è stato avviato il processo di adozione di una piattaforma digitale per la gestione delle imposte dirette.

32. 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.

Tutte le società del Gruppo Banco Desio sono residenti in Italia ed operano quindi nell'ambito dell'unica giurisdizione fiscale Italiana. Il gettito fiscale del Gruppo Banco Desio relativo al totale delle imposte sul reddito pagate (in base al criterio di cassa) nell'anno 2021 è pari a 592 migliaia di euro, invece negli anni precedenti tale gettito era stato pari a 6.340 migliaia di euro nel 2020 e a 924 migliaia di euro nel 2019. Le minori imposte pagate negli anni 2021 e 2019 sono principalmente dovute ai crediti per imposte correnti per acconti versati negli esercizi precedenti che sono stati utilizzati in compensazione ai versamenti dovuti.

Le informazioni riportate nella tabella seguente sono estratte (ove applicabile) dal Bilancio Consolidato del Gruppo Banco Desio al 31 dicembre 2021 e sono state predisposte adottando le indicazioni fornite nel Provvedimento con Prot.275956 del 28 novembre 2017 dell'Agenzia delle Entrate "Modalità di presentazione della rendicontazione paese per paese".

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

Giurisdizione fiscale: Italia	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
<i>Importi in migliaia di euro</i>			
Numero dei dipendenti	2.141	2.179	2.198
Ricavi ⁽¹⁾	529.900	469.281	474.317
Ricavi da operazioni infragruppo con altre Giurisdizioni fiscali		-	-
Utile/Perdita al lordo delle imposte ⁽²⁾	73.467	34.504	64.437
Attività materiali	218.420	222.483	226.305
Imposte sul reddito versate (criterio per cassa)	592	6.340	924
Imposte sul reddito correnti maturate ⁽²⁾	(3.610)	(1.612)	(15.994)

(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 2021 le passività fiscali, pari a 2.011 migliaia di euro, differiscono dalle imposte sul reddito correnti maturate e registrate a conto economico per effetto dei crediti pregressi e degli acconti versati.

-10%

EMISSIONI CO₂
EQUIVALENTI (BASELINE 2019)

“ Dobbiamo scegliere le strategie migliori per rispondere all’innovazione e all’aspettativa del cliente, che pretende dalla propria banca efficienza, rapidità, trasparenza, sicurezza delle transazioni e servizi personalizzati. ”

**Alberto
Fiorino**

Responsabile
Direzione
Operativa e
Sistemi

12 Responsabilità Ambientale

Responsabilità ambientale

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

L'Europa, in particolar modo, si è prefissata di darsi degli obiettivi e delle scadenze che, per quanto ovvio, debbano riportare risultati controllati e misurati in modo certificato. La nostra nazione, attraverso l'emanazione di Decreti Ministeriali con il supporto tecnico di ENEA (es. 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"³³ al fine di creare valore sostenibile per tutti i propri *stakeholder*. In particolare, la Policy definisce i principi chiave legati alla tutela ambientale e le modalità con cui il Gruppo Banco Desio intende gestire le proprie responsabilità ambientali dirette (applicando standard tecnologici, procedurali e comportamentali nello svolgimento delle proprie attività) e indirette (includendo gli aspetti ambientali nelle politiche creditizie e di investimento responsabile come anche nell'offerta di prodotti e servizi ai propri clienti), promuovendone la consapevolezza tra gli *stakeholder*.

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

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 (nelle filiali le multifunzione sono già settate con questa modalità);
- la dematerializzazione dei documenti attraverso l'uso di tablet allo sportello per apporre la "Firma Elettronica Avanzata" (F.E.A.);
- lo sviluppo e la diffusione di messaggi informativi alla clientela non più basati solo sulla tradizionale cartellonistica ma sempre più attraverso monitor e altri strumenti e soluzioni digitali.

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

Con riferimento, invece, all'uso 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. Al riguardo sono proseguite nel corso del 2021 le attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti relativi alla sede della Capogruppo e delle proprie filiali, tecnologicamente superati e con rendimenti bassi. Tra le principali attività perseguite si segnalano:

- trasformazione a LED delle insegne a seguito guasto (attività oramai collaudata e ripetibile nel tempo);
- realizzazione delle prime 4 Aree Self H24 per accelerazione della digitalizzazione dei servizi erogati dal Banco (ulteriori 16 da realizzare entro giugno 2022);
- avvio di diversi cantieri in taluni condomini dove sono presenti alcune filiali usufruendo di agevolazioni bonus fiscali legate al "Superbonus" previsto dal Decreto Rilancio per specifici interventi (nella maggior parte delle ipotesi si tratta di cappotto termico che se in presenza di riscaldamento centralizzato potrà portare notevoli vantaggi in termini di minori consumi del Gruppo);
- sostituzione del serbatoio di combustibile ad uso del Gruppo Elettrogeno 2 della sede di Desio (in caso di assenza di energia elettrica).

In ottica di abbattimento barriere architettoniche sono state posate tre rampe, e tale attività sarà riproposta anche negli anni successivi.

Sotto il profilo della mobilità sostenibile il Gruppo utilizza autoveicoli 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 autoveicoli 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, come già segnalato nei precedenti paragrafi, l'attivazione dello smartworking come misura di contrasto alla diffusione del Covid-19, è stato reso possibile grazie al rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica. 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. Il Banco Desio storicamente ha sempre optato per acquisti energia a prezzo fisso, ma vista la volatilità ed incertezza recentemente manifestata dai mercati, per l'energia elettrica ha optato per il servizio energy portfolio management offerto dal Consorzio per l'acquisto dinamico dell'energia 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, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia";

- D. Lgs. 102/2014 "Attuazione della direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica": Banco Desio ha già provveduto ad emettere ad ENEA nel dicembre 2015 l'audit energetico relativo alle aziende energivore e nel marzo 2016 una seconda analisi effettuata sui siti precedenti, al fine di mettere in risalto le politiche di risparmio energetico poste in essere.

A tal proposito si evidenzia che, 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:

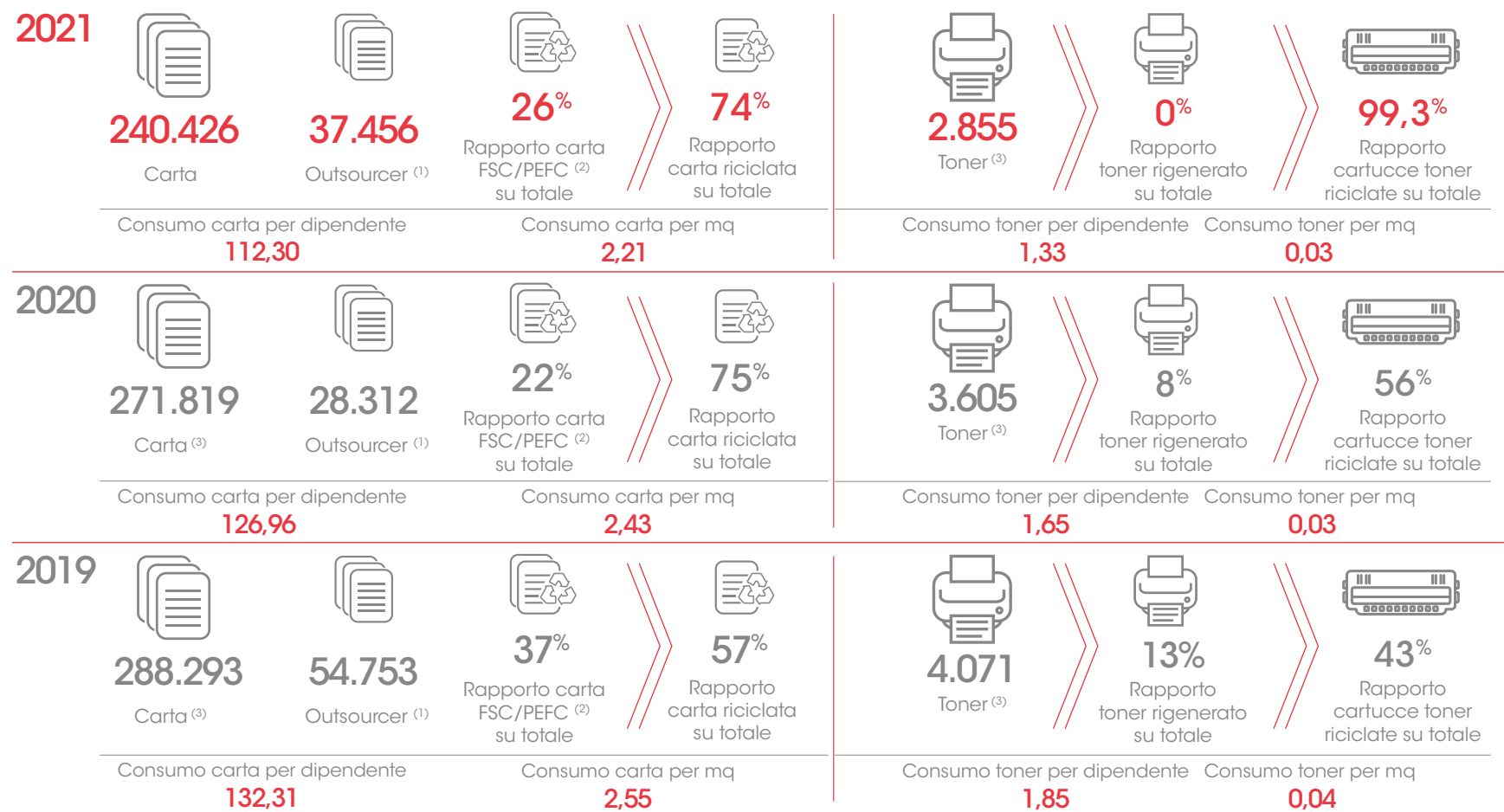
- ottemperare alle normali attività energetiche a cui le aziende cosiddette energivore devono assolvere (tra cui il D. Lgs. 102/2014),
- monitorare e verificare i dati relativi ai consumi di natura energetica,
- contribuire alle attività di progettazione e/o ristrutturazione in ambito energetico.

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

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

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

Materie prime
(Dati espressi in Kg)



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

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

(3) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 e al 31.12.2019 relativo al consumo di toner è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

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.

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 2021 conferma un ulteriore decremento del consumo di carta (-31.393 kg rispetto alla fine del 2020), in particolare riconducibile a:









- riduzione di carta per stampe e stampati in uso per l'operatività di filiale (nel 2020 era stato invece rilevato un incremento dovuto principalmente alle ricontrattualizzazioni e all'aumento delle pratiche di rinnovo dei finanziamenti a seguito emanazione dei c.d. "Decreto Liquidità" e "Decreto Cura Italia");
- 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).

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.

Un ulteriore decremento nei consumi di carta nell'anno di riferimento (-2.338 kg rispetto al 2020) è riconducibile alla riduzione degli approvvigionamenti specifici (carta mani, ecc.) che erano invece cresciuti nel 2020 in relazione al Covid-19.

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.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Combustibili		Unità di misura	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
	Riscaldamento	GJ	18.835	19.580	18.651
	di cui:				
	Gas Naturale	GJ mc	18.835 549.323	19.580 571.038	18.651 543.913
	Teleriscaldamento	GJ Kwh	4.343 1.206.358	4.376 1.215.634	4.141 1.150.287
Totale Riscaldamento e Teleriscaldamento		GJ Kwh	23.178 1.755.682	23.956 1.786.672	22.792 1.694.200
	Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per dipendente	GJ	10,826	10,994	10,369
	Consumo energetico da riscaldamento e teleriscaldamento per mq	GJ	0,213	0,214	0,202
	Energia elettrica ⁽¹⁾	GJ Kwh	39.900 11.083.365	40.105 11.140.396	40.372 11.214.336
	di cui:				
	da fonti rinnovabili	GJ Kwh % del totale	39.900 11.083.365 100%	40.105 11.140.396 100%	40.372 11.214.336 100%
	Consumo energetico da energia elettrica per dipendente	GJ	18,636	18,732	18,367
	Consumo energetico da energia elettrica per mq	GJ	0,37	0,36	0,36
	Carburante flotta auto aziendale	GJ	4.825	4.334	5.759
	di cui:				
	Benzina	GJ Litri	1.667 52.624	1.358 42.843	964 30.422
	Gasolio	GJ Litri	3.157 87.853	2.976 82.827	4.795 133.441
	Consumo energetico da flotta aziendale per dipendente	GJ	2,253	1,989	2,620
	Consumo energetico da flotta aziendale per mq	GJ	0,044	0,039	0,051
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA		GJ	67.902	68.395	68.923

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 relativo al consumo di energia elettrica è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).





Per la quantificazione dei consumi di gas condominiale di alcuni siti del Gruppo sono state effettuate delle stime come ripartizione del consumo totale del condominio rispetto ai millesimi di superficie attribuibili alle sedi di riferimento; per la quantificazione dei consumi di gas naturale relativi al mese di dicembre 2021, sono state effettuate delle stime fondate sul consumo per la medesima fonte di energia del rispettivo mese dell'anno precedente.

Il consumo totale di energia all'interno del Gruppo subisce un decremento rispetto i due periodi di riferimento, beneficiando dell'effetto (i) del consolidamento di specifiche iniziative di efficientamento energetico poste in essere presso la Capogruppo e concretizzatesi nella sostituzione di impianti ormai obsoleti ed energivori con soluzioni tecnologicamente avanzate e a basso consumo energetico e (ii) delle misure attuate per il contenimento dell'emergenza sanitaria Covid-19, tra cui lo smart-working, dinamiche solo parzialmente compensate dall'incremento nel consumo di carburante della flotta aziendale a fronte di una ripresa delle trasferte.

Con riferimento al riscaldamento e teleriscaldamento, si segnala che seppur in riduzione rispetto al precedente anno 2020, il consumo di tali fonti energetiche è in incremento rispetto al periodo 2019 in ragione del perdurare del rispetto delle "Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2" emanate dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), che hanno richiesto di garantire degli standard minimi di accensione degli impianti indipendentemente dalla numerosità dei dipendenti presenti sul luogo di lavoro, richiedendo inoltre, in caso di presenza di risorse, un'accensione continuativa anche nelle ore notturne per garantire il ricambio d'aria e ridurre il rischio di propagazione del contagio del virus.

Con riferimento al consumo di energia elettrica, si segnala un sostanziale allineamento del consumo di tale fonte energetica rispetto ai due anni precedenti connesso al perdurare dell'accensione delle postazioni di lavoro h24 per tutti i giorni della settimana compresi i festivi ai fini di permettere la modalità di lavoro agile.




ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Consumi di energia <i>Dati espressi in GJ</i>		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
 Viaggi di lavoro		3.513	2.819	7.524
di cui:				
 Auto personale		3.257	2.615	6.827
 Treno		211	184	598
 Aereo		45	20	99
Totale		3.513	2.819	7.524
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per dipendente		1,64	1,29	3,45
Consumo energetico di carburante per viaggi di lavoro per mq		0,03	0,03	0,07

Il consumo di energia al di fuori dell'organizzazione subisce un lieve incremento rispetto all'anno precedente per effetto della ripresa delle trasferte, ma si mantiene comunque ben al di sotto del consumo del 2019.

Intensità energetica

L'intensità energetica non comprende i consumi energetici al di fuori dell'organizzazione (indicatore 302-2) ed è stata calcolata, dividendo il consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (indicatore 302-1) per il numero di dipendenti del Gruppo alla data di riferimento di fine esercizio.

<i>Dati espressi in GJ</i>		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
 Consumo totale di energia ⁽¹⁾		67.902	68.395	68.923
 Intensità energetica per dipendente		31,72	31,39	31,36
 Intensità energetica per mq		0,62	0,61	0,61

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 relativo al consumo totale di energia è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

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

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

Sono state poi consolidate, sempre con riferimento al comparto energetico, attività di monitoraggio e valutazione per la costante revisione delle fonti energetiche, interventi per la sostituzione degli impianti tempo per tempo in servizio particolarmente energivori con soluzioni tecnologicamente avanzate e a basso consumo energetico della sede direzionale di Desio, tra cui si ricorda il progetto di sostituzione dei corpi illuminanti con nuove lampade a LED supportate da un sistema di gestione di tipo Building Automation, che proseguirà anche nel corso del 2022.

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.

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).

Il rispetto ambientale e lo sviluppo sostenibile sono aspetti cui il Gruppo sta dando attuazione, con sempre più attenzione a soluzioni di avanguardia in risposta alle sfide future. Per questo motivo nel contesto delle attività di monitoraggio dello stato di funzionamento degli impianti di climatizzazione invernale/estiva del Gruppo, è stato individuato un lotto di filiali dotate di impianti da riqualificare, tenuto conto prioritariamente dei seguenti criteri di selezione:

- frequenza delle interruzioni di servizio;
- vetustà / bassi rendimenti / obsolescenza tecnica delle apparecchiature.

La sostituzione degli impianti inseriti a budget 2022 avrà 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 confort degli ambienti di lavoro (personale e clientela), anche in considerazione del contesto dell'emergenza sanitaria.

Altre attività inserite per il 2022:

- posa di ulteriori 4 colonnine a ricarica rapida per autovetture aziendali;
- adeguamento delle linee di adduzione gasolio a servizio dei Gruppi Elettrogeni;
- realizzazione di impianto d'illuminazione a led auditorium, a seguito progetto espletato nel 2021.

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 2021, si rimanda al precedente paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-22" del Gruppo Banco Desio e i Sustainable Development Goals (SDGs)".

Emissioni di gas ad effetto serra








Le informazioni richieste dallo standard GRI sulle emissioni di gas ad effetto serra si basano sui requisiti del GHG Protocol³⁴ che contiene una classificazione delle emissioni distinte in "Scope 1", "Scope 2" e "Scope 3" in base ai seguenti parametri:

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

³⁴ The Greenhouse Gas Protocol "A Corporate Accounting and Reporting Standard" – World Business Council for Sustainable Development e World Resources Institute - www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)



Gli indicatori che seguono sono espressi in tonnellate di anidride carbonica (CO₂) e tonnellate di CO₂ equivalenti, ove tale misura esprime anche la quantità, in aggiunta all'anidride carbonica, degli altri gas effetto serra riportati nel protocollo di Kyoto e nel GHG protocol, ossia Metano (CH₄) e ossido di diazoto (N₂O) ed è ottenuta con una formula di calcolo definita nelle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale - dicembre 2021".

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Riscaldamento	1.085	1.094	1.126	1.133	1.075	1.081
di cui:						
 Gas Naturale	1.085	1.094	1.126	1.133	1.075	1.081
 Gasolio	0	0	0	0	0	0
Emissioni dirette da riscaldamento per dipendente	0,51	0,51	0,52	0,52	0,49	0,50
Emissioni dirette da riscaldamento per mq	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
 Carburante flotta auto aziendale	355	358	319	321	424	427
di cui:						
 Benzina	122	123	100	100	71	71
 Gasolio	233	235	219	221	353	356
 GPL	0	0	0	0	0	0
Emissioni da carburante della flotta aziendale per dipendente	0,17	0,17	0,15	0,15	0,19	0,20
Totale Emissioni	1.440	1.451	1.445	1.454	1.499	1.508

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)



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

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

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata ⁽¹⁾	3.081	3.095	3.303	3.319	3.544	3.560
di cui:						
 da fonti rinnovabili	3.081	3.095	3.303	3.319	3.544	3.560
Totale Emissioni	3.081	3.095	3.303	3.319	3.544	3.560
Intensità emissiva per dipendente	1,44	1,45	1,52	1,52	1,63	1,63
Intensità emissiva per mq	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03





(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 relativo alle emissioni da consumo di energia elettrica è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

- 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>	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Energia elettrica acquistata	0	0	0	0	0	0
di cui:						
 da fonti rinnovabili	0	0	0	0	0	0
Totale Emissioni	0	0	0	0	0	0




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

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Viaggi di lavoro	254	242	202	194	540	507
di cui:						
 Auto personale	240	242	192	194	502	507
 Treno	11	n.d.	9	n.d.	31	n.d.
 Aereo	3	n.d.	1	n.d.	7	n.d.
Totale Emissioni	254	242	202	194	540	507
Emissioni da viaggi di lavoro per dipendente	0,12	0,11	0,09	0,09	0,25	0,23
Emissioni da viaggi di lavoro per mq	0,002	0,002	0,002	0,002	0,005	0,004

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG

L'intensità emissiva comprende le emissioni di Scope 1 (indicatore 305-1), le emissioni di Scope 2 (indicatore 305-2) e non comprende le emissioni di Scope 3 (indicatore 305-3). Tali emissioni totali rientranti nel calcolo vengono divisi per il numero di dipendenti del Gruppo alla fine della data di riferimento.

Emissioni <i>Dati espressi in Ton</i>	31.12.2021		31.12.2020		31.12.2019	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2 ⁽¹⁾	4.521	4.546	4.748	4.774	5.042	5.069
 Intensità emissiva per dipendente	2,11	2,12	2,18	2,19	2,29	2,31
 Intensità emissiva per mq	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 relativo alle emissioni da consumo di energia elettrica è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

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

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO

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 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.

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.

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.

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

31.12.2021 (Dati 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 in Ton)

Rifiuti non destinati allo smaltimento



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

31.12.2019 (Dati in Ton)

Rifiuti non destinati allo smaltimento



Quantità di rifiuti prodotti per dipendente	Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo	Totale rifiuti prodotti per mq
0,06	85,2%	0,001

(1) Si segnala che a seguito di un processo di affinamento del sistema di raccolta dati, il dato al 31.12.2020 e 31.12.2019 relativo ai rifiuti costituiti da Apparecchiature è stato riesposto rispetto a quello riportato nel Bilancio di sostenibilità al 31.12.2020 (cui si rimanda per i dati precedentemente riportati).

Il quantitativo di carta e di imballaggi in cartone relativo all'anno 2021 e 2020 include il consuntivo comunicato dal servizio di raccolta effettuato presso le filiali del Gruppo. Relativamente alla sede della Capogruppo, a seguito affidamento, dal 1° gennaio 2020, dello smaltimento al servizio pubblico comunale, che non rilascia formulari relativi al quantitativo smaltito, il dato è stato stimato riportando 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 2021, 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.

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

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO

<i>Dati in Ton</i>	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Rifiuti pericolosi:	0	0	0
Totale	0,00	0,00	0,00
Rifiuti non pericolosi:			
Preparazione per il riutilizzo	0	0,03	1,52
Riciclo	82,39	70,94	73,79
Altre operazioni di recupero	25,20	28,52	35,77
Totale	107,60	99,49	111,08
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	107,60	99,49	111,08

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO

<i>Dati in Ton</i>	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Rifiuti pericolosi:	0	0	0
Totale	0,00	0,00	0,00
Rifiuti non pericolosi:			
Incenerimento (con recupero di energia)			
Incenerimento (senza recupero di energia)			
Conferimento in discarica			
Altre operazioni di smaltimento	6,56	9,72	19,31
Totale	6,56	9,72	19,31
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	6,56	9,72	19,31



13 Appendix

Appendix






Fattori di conversione

Ai fini della determinazione dei valori rendicontati nel precedente paragrafo "Responsabilità ambientale", sono stati utilizzati per l'anno 2021 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 2021" di ABI. Si riportano altresì i fattori di conversione utilizzati per i precedenti esercizi 2020 e 2019, secondo le formule definite dalle "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale" tempo per tempo vigenti.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2021	Coefficienti 2020	Coefficienti 2019
 Riscaldamento					
 Gas Naturale	Linee Guida ABI	GJ/mc	0,03429	0,03429	0,03429
 Teleriscaldamento	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Energia Elettrica	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036	0,0036	0,0036
 Carburante flotta auto aziendali					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78

ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Fattori di conversione	Fonte	Unità di misura	Coefficienti 2021	Coefficienti 2020	Coefficienti 2019
 Auto personale					
 Benzina	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,82	42,82	42,82
 Diesel	Linee Guida ABI	GJ/ton	42,78	42,78	42,78
 Treno	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Kg	0,0191	0,0191	0,0191
 Aereo	Linee Guida ABI/ICAO (International Civil Aviation Organization)	Kg CO ₂ /GJ	71,5	71,5	71,5

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

Fattori di Emissioni	Fonte	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	0,00008572	Kg/mc	0,00003429
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,43160	Kg/ton	0,0399
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,00470	Kg/ton	0,1179

Fattori di Emissioni	Fonte	2020					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,972	Kg/mc	0,00008572	Kg/mc	0,00003429
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,68750	Kg/ton	0,0463
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,02983	Kg/ton	0,1146

Fattori di Emissioni	Fonte	2019					
		Unità di misura	Coefficiente CO ₂	Unità di misura	Coefficiente CH ₄	Unità di misura	Coefficiente N ₂ O
Riscaldamento							
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/mc	1,976	Kg/mc	0,00008574	Kg/mc	0,00003429
Carburante flotta auto aziendale							
Benzina	Linee Guida ABI	ton/ton	3,140	Kg/ton	0,7175	Kg/ton	0,04790
Gasolio	Linee Guida ABI	ton/ton	3,151	Kg/ton	0,04990	Kg/ton	0,1085

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)



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	-	-

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2019			
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CO ₂ eq	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Location Based	Linee Guida ABI	g/kWh	316	-	0,0176	0,004
Market Based	European Residual Mix	g/kWh	483	487	-	-

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	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	Unità di misura	2020		
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	162,643	0,02288	0,00223
Diesel	Banca dati ISPRA 2017 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	170,725	0,00028	0,00638

Fattori di Emissioni	Fonte	Unità di misura	2019		
			Coefficiente CO ₂	Coefficiente CH ₄	Coefficiente N ₂ O
Auto personale					
Benzina	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	169,941	0,02364	0,00240
Diesel	Banca dati ISPRA 2016 dei fattori emissivi medi del trasporto stradale in Italia	g/Km	175,244	0,00031	0,00652

Principi di rendicontazione del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia

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 2021. 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). Inoltre, la preparazione si basa sull'Atto Delegato C2021/4987 sull'informativa ("Atto Delegato") nonché sulle indicazioni e i chiarimenti contenuti nelle relative FAQs pubblicate dalla Commissione Europea nel dicembre 2021 e febbraio 2022.

Limitazioni nei dati

Per la valutazione dell'ammissibilità è stato necessario ricorrere ad alcune stime. Non è stato infatti possibile rilevare i dati puntuali di ammissibilità relativi alle esposizioni verso le imprese (sia finanziarie che non finanziarie) poiché gli stessi saranno resi disponibili pubblicamente solo nel corso del 2022 e comunque limitatamente alle società soggette agli obblighi informativi della Direttiva sull'informativa non finanziaria (NFRD).

Pertanto, a titolo volontario, abbiamo calcolato il livello di ammissibilità di tali esposizioni (c.d. *eligibility report*) sulla base dei dati presenti nei nostri sistemi informativi circa i settori prevalenti associati alle controparti e la loro corrispondenza con le attività incluse nell'Atto Delegato Climate Change (Annex I e II).

SEGNALAZIONE VOLONTARIA SULL'AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 8 DELL'ATTO DELEGATO

Attività al 31 dicembre 2021	Fonte del dato	Descrizione della fonte del dato
Esposizioni ammissibili e non ammissibili del Gruppo Banco Desio		
1. Attività ammissibili	stimata	Dati presenti nei nostri sistemi informativi come di seguito dettagliato
Esposizioni corporate	stimata	Prestiti e Anticipi: dati presenti nei nostri sistemi informativi circa i settori Nace/Ateco (inclusi nell'Atto Delegato Climate Change - Annex I e II) prevalenti associati ai finanziamenti concessi ad imprese
<i>Crediti collateralizzati con immobili</i>	<i>effettiva</i>	<i>dati presenti nei nostri sistemi informativi circa i finanziamenti garantiti da immobili commerciali</i>
Esposizioni corporate	effettiva	Titoli di debito e capitale: dati presenti nei nostri sistemi informativi circa i settori Nace/Ateco (inclusi nell'Atto Delegato Climate Change - Annex I e II) associati ai titoli di debito e capitale emessi da imprese
Esposizioni retail	effettiva	Prestiti e Anticipi relativi a esposizioni retail
<i>Crediti collateralizzati con immobili</i>	<i>effettiva</i>	<i>dati presenti nei nostri sistemi informativi circa i finanziamenti garantiti da immobili residenziali</i>
<i>Building renovation loans</i>	<i>effettiva</i>	<i>dati presenti nei nostri sistemi informativi circa (a) i crediti d'imposta ex DL Cura Italia e DL Rilancio acquistati a seguito di cessione da parte dei beneficiari diretti o di precedenti acquirenti e (b) i finanziamenti per la ristrutturazione di immobili residenziali</i>
2. Attività non-eleggibili secondo la tassonomia	stimata	per differenza rispetto alle attività ammissibili secondo la Tassonomia Europea

SEGUE >

Attività al 31 dicembre 2021	Fonte del dato	Descrizione della fonte del dato
Esposizioni specifiche richieste dall'Atto Delegato C2021/4987		
3. Esposizioni verso soggetti sovrani	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi circa le esposizioni verso governi centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali
4. Derivati (totale)	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi circa gli strumenti finanziari derivati di copertura e del portafoglio di trading
5. Esposizioni corporate verso imprese non soggette a NFRD	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi circa le imprese soggette agli obblighi di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario secondo il D.Lgs. n. 254/2016 (per differenza)
6. Portafoglio di negoziazione (compresi gli strumenti finanziari derivati)	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi circa le esposizioni del portafoglio di trading (compresi gli strumenti finanziari derivati)
7. Esposizioni interbancarie a vista	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi circa le esposizioni sul mercato interbancario a vista di cui alla voce "10. Cassa e disponibilità Liquide"
8. Totale attività lorde in milioni di euro	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi
9. Totale attività coperte in milioni di euro	effettiva	dati presenti nei nostri sistemi informativi

Le informazioni necessarie per determinare l'ammissibilità dei prestiti per la ristrutturazione della casa e dei prestiti per l'acquisto di autovetture sono state estratte puntualmente dai nostri sistemi informativi; tali attività sono state integralmente incluse tra quelle ammissibili secondo la Tassonomia Europea.

Inoltre, le esposizioni verso imprese non soggette alla Direttiva NFRD sono state determinate per differenza rispetto a quelle relative alle imprese soggette agli obblighi di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario secondo il D.Lgs. 254/2016 come riportate nell'ultimo elenco pubblicato da Consob per il mercato italiano. L'implementazione locale della NFRD differisce nei paesi dell'UE, peraltro la relativa classificazione potrebbe cambiare in futuro.

Segnalazione volontaria

Abbiamo volontariamente incluso l'informativa relativa all'ammissibilità secondo la Tassonomia Europea (c.d. *eligibility report*). L'informazione volontaria supporta la trasparenza delle metriche presentate.



14 GRI Content Index

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Profilo dell'organizzazione		
102 - 1	Nome dell'organizzazione	14
102 - 2	Attività, marchi, prodotti e servizi	64 - 65
102 - 3	Luogo della sede principale	14
102 - 4	Luogo delle attività	14
102 - 5	Proprietà e forma giuridica	14
102 - 6	Mercati serviti	15
102 - 7	Dimensione dell'organizzazione	3 - 5
102 - 8	Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori	87
102 - 9	Catena di fornitura	112 - 114
102 - 10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	12
102 - 11	Principio di precauzione	31 - 33
102 - 12	Iniziative esterne	16
102 - 13	Adesione ad associazioni	17 - 20
Strategia		
102 - 14	Dichiarazione di un alto dirigente	8 - 9
102 - 15	Impatti chiave, rischi ed opportunità	31 - 33
Etica e integrità		
102 - 16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	25; 52
102 - 17	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche	53
Governance		
102 - 18	Struttura della governance	22
102 - 19	Delega dell'autorità	25
102 - 22	Composizione del massimo Organo di governo e relativi Comitati	23
102 - 23	Presidente del massimo organo di governo	25
102 - 24	Nomina e selezione del massimo Organo di governo	25

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Governance (segue)		
102 - 25	Conflitti di interesse	52
102 - 26	Ruolo del massimo Organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie	25
102 - 27	Conoscenza collettiva del massimo Organo di Governo	25
102 - 29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	26 - 28
102 - 32	Ruolo del massimo Organo di governo nel reporting di sostenibilità	28 - 29
102 - 33	Comunicazione delle criticità	29 - 30
102 - 34	Natura e numero delle criticità	29 - 30
102 - 35	Politiche retributive	25
102 - 36	Processo per determinare la retribuzione	25
102 - 37	Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> nella retribuzione	25
Coinvolgimento degli stakeholder		
102 - 40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>	43 - 44
102 - 41	Accordi di contrattazione collettiva	87
102 - 42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	43 - 44
102 - 43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	45 - 46
102 - 44	Temi e criticità chiave sollevati	45 - 46
Pratiche di rendicontazione		
102 - 45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	12
102 - 46	Definizione dei contenuti del report e perimetri dei temi	45
102 - 47	Elenco dei temi materiali	45 - 46
102 - 48	Revisione delle informazioni	12
102 - 49	Modifiche nella rendicontazione	12
102 - 50	Periodo di rendicontazione	12
102 - 51	Data del report più recente	12
102 - 52	Periodicità della rendicontazione	12
102 - 53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	12

GRI 102-General Disclosures (2016)		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
Pratiche di rendicontazione (segue)		
102 - 54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	11
102 - 55	Indice dei contenuti GRI	149 – 156
102 - 56	Assurance esterna	158
Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
201-Performance economica (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	60
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	60
201 - 1	Valore economico direttamente generato e redistribuito	60 – 62
201 - 4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	62
202-Presenza sul mercato (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	89 – 92
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	89 – 92
202 - 1	Rapporto tra salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	92
202 - 2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	89
203-Impatti economici indiretti (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	112; 116
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	112; 116
203 - 2	Impatti economici indiretti significativi	116
204-Pratiche di approvvigionamento (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
204-Pratiche di approvvigionamento (2016) (segue)		
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	112 - 115
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	112 - 115
204 - 1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	115
205-Anticorruzione (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	52 - 58
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	52 - 58
205 - 2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	52 - 58
205 - 3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	58
206-Comportamento anticoncorrenziale (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	52 - 53
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	52 - 53
206 - 1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	53
207-Imposte (2019)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	117 - 120
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	117 - 120
207 - 1	Approccio alla fiscalità	117 - 119
207 - 2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	117 - 119
207 - 3	Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	117 - 119
207 - 4	Rendicontazione Paese per Paese	120
301-Materiali (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	122 - 126

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
301-Materiali (2016) (segue)		
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	122 - 126
301 - 1	Materiali utilizzati per peso e volume	125 - 126
301 - 2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	125 - 126
302-Energia (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	122 - 131
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	122 - 131
302 - 1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	127 - 128
302 - 2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	129
302 - 3	Intensità energetica	129 - 131
305-Emissioni (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	131 - 135
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	131 - 135
305 - 1	Emissioni dirette di GHG (scope 1)	132
305 - 2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (scope 2)	133 - 134
305 - 3	Altre emissioni indirette di GHG (scope 3)	134
305 - 4	Intensità delle emissioni di GHG	135
306-Rifiuti (2020)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	135 - 138
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	135 - 138
306 - 1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	135
306 - 2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	136
306 - 3	Rifiuti prodotti	136 - 137

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
306-Rifiuti (2020) (segue)		
306 - 4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	138
306 - 5	Rifiuti destinati allo smaltimento	138
401- Occupazione (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	85 – 103
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	85 – 103
401 - 1	Nuove assunzioni e <i>turnover</i>	88 – 89
401 - 2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti <i>part-time</i> o a contratto a tempo determinato	103
401 - 3	Congedo parentale	103
402-Relazioni tra lavoratori e management (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	104
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	104
402 - 1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	104
403-Salute e sicurezza sul lavoro (2018)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	104 – 110
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	104 – 110
403 - 1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	104 – 107
403 - 2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	107
403 - 3	Servizi di medicina del lavoro	107 – 108
403 - 4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	108 – 109
403 - 5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	109
403 - 6	Promozione della salute dei lavoratori	109
403 - 7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	109
403 - 9	Infortuni sul lavoro	109 – 110

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
404-Formazione e istruzione (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	93 - 98
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	93 - 98
404 - 1	Ore medie di formazione annua per dipendente	93 - 96
404 - 2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	96
404 - 3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance e dello sviluppo professionale	97 - 98
405-Diversità e pari opportunità (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	23; 89 - 90
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	23; 89 - 90
405 - 1	Diversità nell'Organo di governo e nei dipendenti	23; 89 - 90
405 - 2	Rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini	90 - 91
406-Non discriminazione (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	92
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	92
406 - 1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	92
412-Valutazione rispetto ai diritti umani (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	53 - 56
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	53 - 56
412 - 2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	53 - 56
417-Marketing ed etichettatura (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	66 - 67
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	66 - 67

Specific Standard Disclosure		
GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina
417-Marketing ed etichettatura (2016) (segue)		
417 - 1	Requisiti in materia di Informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	66
417 - 2	Episodi di non conformità in materia di Informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	67
417 - 3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	67
418-Privacy dei clienti (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	69 – 70
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	69 – 70
418 - 1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	69 – 70
419-Compliance socio-economica (2016)		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	53
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	53
419 - 1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	53
Governare e gestione dei rischi d'impresa		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	31 – 33
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	31 – 33
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	79 – 83
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	79 – 83
Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie		
103 - 1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	50
103 - 2	Modalità di gestione e sue componenti	115 – 117
103 - 3	Valutazione delle modalità di gestione	115 – 117
GRI Sector Disclosures-Financial Services (2013)		
FS 6	Percentuale del portafoglio per linea di business e per settore	15



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

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

15

Attestazione dei Revisori



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Vittor Pisani, 25
20124 MILANO MI
Telefono +39 02 6763.1
Email it-fmauditally@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 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 febbraio 2022 (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.

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.E.A. Milano N. 312987
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA



Gruppo Banco Desio
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza 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.



Gruppo Banco Desio
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

4 Comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF 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 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. 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 2021 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").

3



Gruppo Banco Desio
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

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.

Altri aspetti – Informazioni comparative

La dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta a un esame limitato da parte di un altro revisore che, in data 10 marzo 2021, ha espresso su tale dichiarazione una conclusione senza rilievi.

Milano, 23 marzo 2022

KPMG S.p.A.

Alessandro Nespoli
Socio

4



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