



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

Sede legale in via Rovagnati, 1 - 20832 Desio (MB)
Telefono 0362/613.1 - www.bancodesio.it
Telegrammi Desiobank
Casella Postale 121 Desio
Codice Fiscale n. 01181770155
Partita IVA n. 00705680965
Iscritta nel Registro delle Imprese di Monza e Brianza
Capitale sociale Euro 67.705.040,00, i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia, iscritta all'Albo delle Banche al cod. ABI n. 3440/5 e Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5

Gruppo Banco Desio

Banco Desio e della Brianza S.p.A.

Composizione qualitativa e quantitativa degli Organi sociali

("profilo teorico" per il rinnovo delle cariche)

C.d.A. 9 febbraio 2017

Le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in materia di Governo Societario (Circolare n. 285 – 1° aggiornamento – maggio 2014) richiedono che, per il corretto svolgimento di funzioni sempre più complesse a fronte dell'evoluzione del contesto di riferimento, siano presenti negli Organi sociali (per tali intendendosi, nel presente documento, il Consiglio di Amministrazione quale organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione e il Collegio Sindacale quale organo con funzioni di controllo) esponenti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni da svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate;
- in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico.

Ciò premesso, nell'ambito del processo di autovalutazione condotto annualmente dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. (di seguito anche "Banco Desio" o più brevemente il "Banco") in conformità alle citate Disposizioni di Vigilanza (nonché al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate a cui Banco Desio aderisce), è stato definito - al fine di determinare la composizione qualitativa dell'Organo amministrativo e di quello di controllo - un insieme di competenze ritenute necessarie al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per il corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti. Tali competenze sono state determinate tenendo conto:

- di quanto previsto dalla normativa di riferimento, anche comunitaria;
- delle best practice di sistema;
- delle esigenze di governo del Gruppo Banco Desio.

Le **aree di competenza** di ciascun Esponente identificate nell'ambito del processo di autovalutazione degli Organi (di cui viene fornita una sintesi in un apposito paragrafo della Relazione Annuale sul Governo Societaria a cui si rinvia integralmente) sono le seguenti:

1. **conoscenza del business bancario** (credito, finanza, servizi di investimento, ecc.) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni;
2. **conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario** (mercati nazionali/ internazionali, bail-in, ecc.), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in

- qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni;
3. **conoscenza delle dinamiche socio-economiche dei mercati e delle caratteristiche dei territori presidiati** (della Banca e del Gruppo), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni nel territorio di interesse;
 4. **conoscenza della regolamentazione di settore** (in particolare, bancaria, finanziaria e fiscale) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/giuridiche ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni;
 5. **conoscenza della normativa bancaria europea;**
 6. **conoscenza del sistema dei controlli interni, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi** (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Internal Audit) e del sistema **di whistleblowing**;
 7. **conoscenza degli aspetti di corporate governance e dei processi di gestione aziendale** (governo societario, direzione e coordinamento di gruppo, bilancio, contabilità e fiscale, politiche di remunerazione, ecc.);
 8. **conoscenza delle strutture organizzative e dei sistemi informativi** (ICT, rischio informatico, sicurezza informatica, business continuity e disaster recovery);
 9. **conoscenza della struttura, della governance e dell'organizzazione con riferimento alla realtà specifica del Gruppo Banco Desio** e delle sue componenti;

Rilevano in particolare le esperienze maturate dagli Esponenti in aziende del Settore Bancario, Finanziario e Assicurativo (incluse quelle del Gruppo), in Associazioni di Categoria, nonché presso Enti Territoriali o istituzioni presenti nelle zone di operatività del Gruppo o per le attività esercitate nella loro professione abituale. Tali categorie includono infatti, oltre alle figure definite come "Bancarie", anche Avvocati, Commercialisti e Docenti universitari (figure definite come "Professionali").

Lo Statuto di Banco Desio prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di otto (8) ad un massimo di undici (11) membri compresi il Presidente ed il Vice Presidente; l'attuale Consiglio di Amministrazione è composto da undici (11) membri. Tuttavia, a seguito di delibera consiliare del 22 dicembre 2016, in data 23 dicembre 2016 è stata inviata in Banca d'Italia una istanza per rilascio di provvedimento di accertamento ai sensi dell'Art. 56 TUB in merito a modifiche ad alcuni articoli dello Statuto della Banca che, se approvate, porterebbero il numero massimo di consiglieri da undici (11) a dodici (12).

All'interno dell'Organo amministrativo è possibile identificare diversi ruoli: l'amministratore esecutivo, l'amministratore non esecutivo e l'amministratore indipendente.

Degli undici (11) Consiglieri dell'attuale Consiglio un solo membro è individualmente esecutivo (l'Amministratore Delegato), quattro (4), fra cui il Vice Presidente, si considerano esecutivi per effetto dell'appartenenza al Comitato Esecutivo (tenuto conto dell'attività del Comitato Esecutivo in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze), due (2), fra cui il Presidente, sono considerati non esecutivi e quattro (4) indipendenti (uno in più rispetto al minimo di un quarto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza). Il mandato triennale del Consiglio di Amministrazione nell'attuale composizione è stato rinnovato con l'Assemblea ordinaria tenutasi il 29 aprile 2014.

La definizione di indipendenza prevista dallo Statuto in vigore coincide con quella stabilita dal T.U.F. per i Sindaci delle Società Quotate e con quella indicata dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (ad eccezione del criterio dell'anzianità non superiore a 9 anni che il Banco ha ritenuto di non adottare in quanto tale parametro non è ritenuto significativo in quanto la durata anche lunga dell'esperienza maturata da un Amministratore/Sindaco che abbia sempre operato in posizione d'indipendenza può essere motivo di rafforzamento di tale caratteristica e ciò a tutto vantaggio della società in termini di contributo dell'Esponente al corretto svolgimento dei processi decisionali). Nell'ambito del Consiglio e/o dei Comitati consiliari, gli Amministratori indipendenti costituiscono infatti un presidio al rischio di conflitti di interessi, al fine di evitare possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse nonché di valutazione dei rischi. In conformità alle disposizioni di vigilanza, nella valutazione di sussistenza dei requisiti di indipendenza viene tra l'altro prestata attenzione a tutti i rapporti creditizi intrattenuti dall'Amministratore/Sindaco con il Gruppo Banco Desio.

Gli Amministratori Indipendenti devono costituire almeno 1/4 dei componenti del Consiglio ai sensi delle citate Disposizioni di Vigilanza.

Gli Amministratori nel loro complesso contribuiscono alla gestione aziendale collegialmente nell'ambito del Consiglio e attraverso la loro partecipazione ai Comitati istituiti all'interno del Consiglio. Fa eccezione, attualmente, l'Amministratore Delegato, che agisce anche individualmente sulla base dei poteri operativi attribuitigli dal Consiglio. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la funzione di promuovere il corretto funzionamento del sistema di governo societario, garantendo il bilanciamento dei poteri e favorendo la dialettica interna agli Organi sociali; a tal fine non esercita, neppure di fatto, poteri gestionali.

Degli undici (11) Consiglieri dell'attuale Consiglio un solo membro è individualmente esecutivo (l'Amministratore Delegato), quattro (4) sono esecutivi per effetto

dell'appartenenza al Comitato Esecutivo, due (2) sono non esecutivi e quattro (4) indipendenti.

Ad esito del processo di autovalutazione di cui sopra, l'attuale composizione quantitativa degli Organi risulta adeguata in rapporto alle caratteristiche della Banca e del Gruppo.

Il livello di professionalità definito secondo i parametri adottati al momento della nomina coincide con i requisiti di professionalità degli esponenti bancari stabiliti dal D.M. vigente in materia¹, laddove è richiesta un'esperienza almeno triennale in almeno una delle seguenti attività:

- attività di amministrazione, controllo o direttive in imprese;
- attività professionali in materie attinenti al settore bancario, finanziario, assicurativo o funzionali all'attività della banca;
- insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;
- funzioni amministrative o dirigenziali pubbliche con attinenza al settore creditizio o che comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Per la carica di Presidente l'esperienza suddetta deve essere almeno quinquennale; per la carica di Amministratore Delegato, così come per quella di Direttore Generale, è richiesta una specifica competenza nelle materie attinenti il settore creditizio, maturata in posizioni di adeguata responsabilità per almeno cinque anni.

Nel Consiglio di Amministrazione devono essere presenti competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate: in particolare, oltre ai Consiglieri che possono definirsi di estrazione bancaria/finanziaria (anche in virtù dell'esperienza maturata nella gestione di banche e società finanziarie del Gruppo e/o di società finanziarie partecipanti nel Banco in misura rilevante), devono essere presenti diversi professionisti con competenze specifiche nelle materie economico-giuridiche (commercialisti, avvocati e docenti universitari) e scientifiche.

La gestione della Banca e del Gruppo comporta la necessità della presenza negli Organi sociali di profili professionali coerenti; è quindi opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specifiche, in grado di assicurare una conduzione efficace e consapevole. L'adeguatezza del livello di professionalità viene

¹ Si è tuttora in attesa dell'emanazione del Regolamento attuativo dell'art. 26 TUB da parte del MEF il quale, sentita la Banca d'Italia, è chiamato, come noto, ad individuare in conformità alla CRD4: a) i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti; b) i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità; c) i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo; d) i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente; e) i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario; f) le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata.

verificata “ex ante” sulla base delle informazioni riportate nella documentazione presentata da ciascun Consigliere/Sindaco, la cui valutazione è responsabilità del Consiglio di Amministrazione, così come previsto dalla normativa di settore. In particolare, sono oggetto di verifica i requisiti di professionalità, mediante l'analisi del percorso formativo e degli incarichi ricoperti nel tempo, nonché i requisiti di onorabilità e l'insussistenza di situazioni impeditive richiesti dalla vigente normativa. In aderenza alle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza circa l'importanza che rivestono i requisiti di onorabilità per tutelare la banca dai rischi reputazionali, è opportuno che i candidati alla nomina di Amministratore/Sindaco, oltre a possedere i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non devono aver tenuto comportamenti che, pur non costituendo illeciti tali da compromettere la sussistenza dei requisiti di onorabilità, possono comportare per la banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale. Nel concreto, la presenza di profili di inopportunità della nomina – quali, ad esempio, coinvolgimento in procedimenti penali/sanzionatori amministrativi per violazione di normative attinenti all'attività bancaria/finanziaria o in procedure fallimentari – sarà oggetto di attenzione nell'ambito della verifica dei requisiti, sia sotto il profilo della competenza professionale, sia sotto quello della reputazione.

Ad esito del processo di autovalutazione di cui sopra, l'attuale composizione anche qualitativa degli Organi risulta adeguata in rapporto alle caratteristiche della Banca e del Gruppo.

Per quanto attiene all'impegno dedicato alla carica di Amministratore/Sindaco, è previsto che vengano riservati a tale attività tempo e risorse adeguate alla complessità di ciascun incarico, con ciò dimostrando consapevolezza del ruolo strategico-gestionale/di controllo rispettivamente attribuito, nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte.

Ferme restando le disposizioni del T.U.F. che assicurano la presenza di un componente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale eletti da una “lista di minoranza”², vanno altresì tenute presenti le disposizioni in materia di c.d. “quote di genere” (Legge 120/2011). In virtù delle citate disposizioni, per il triennio 2017-2019 devono essere di genere femminile almeno 1/3 dei componenti dell'Organo amministrativo (cioè almeno 4 componenti in ipotesi di numero totale pari a 11 o eventualmente a 12 componenti) e dell'Organo di controllo (cioè 1 componente effettivo e 1 componente supplente). Per ulteriori dettagli sulle modalità di elezione di tali componenti si rinvia alle disposizioni statutarie riportate sinteticamente anche nell'avviso di convocazione della prossima Assemblea.

² Per “lista di minoranza” s'intende una lista presentata da soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, in assenza di rapporti di collegamento con gli stessi soci di maggioranza (per l'analisi di tali rapporti si rinvia integralmente alle disposizioni/raccomandazioni emanate in materia dalla Consob e in particolare alla Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009)

In ragione delle considerazioni sopra esposte - fermo restando che ciascun candidato alla carica di Consigliere/Sindaco deve possedere anche i requisiti di professionalità e di onorabilità stabiliti per gli Esponenti delle banche dal Regolamento adottato con D.M. 18 marzo 1998, n. 161 e quelli previsti per i Sindaci delle società quotate dal Regolamento adottato con Decreto ministeriale 30 marzo 2000, n. 162 - si raccomanda ai Signori Azionisti che nell'ambito delle liste presentate per il rinnovo delle cariche ciascun nominativo sia in possesso di competenze maturate in una o più delle aree di competenza sopra elencate.

Si raccomanda inoltre di prestare particolare attenzione alle disposizioni vigenti in materia di cumulo degli incarichi e precisamente:

- c.d. "divieto di interlocking" tra imprese concorrenti nel settore bancario/finanziario/assicurativo, di cui all'art. 36 c.d. "Decreto Salva Italia" convertito nella Legge n. 201/2011 e criteri applicativi delle Autorità di Vigilanza del 20.4.2012 (oltre al più generale divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c., ancorché prevalentemente assorbito dal predetto "divieto d'interlocking");
- limiti statuari e regolamentari interni al cumulo degli incarichi:
 - o limite di n. 5 cariche di Amministratore o di Sindaco effettivo ricoperte in altre società quotate e/o società vigilate nei casi in cui non operi il suddetto "divieto di interlocking" (escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate direttamente o indirettamente in misura rilevante dal Banco secondo le disposizioni civilistiche e/o di vigilanza ad esse applicabili);
 - o incompatibilità tra la carica di Amministratore Delegato del Banco e: i) qualsiasi carica esecutiva ricoperta in altre società quotate e/o società vigilate; ii) qualsiasi carica, anche non esecutiva, ricoperta in altre società della specie di cui un altro Amministratore del Banco sia Amministratore Delegato (sempre escludendosi dal novero le controllate, le collegate e le partecipate in misura rilevante dal Banco).

In applicazione di quanto sopra, si richiede ai Signori Azionisti che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, da depositarsi contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum vitae, sufficientemente dettagliato, volto a identificare a quali delle predette aree il profilo di ciascun candidato risulta maggiormente rispondente (ferma restando la facoltà di presentare candidature difformi rispetto al profilo teorico insito nelle medesime aree, purché adeguatamente motivate). Al fine di agevolare le valutazioni in ordine a tale profilo teorico, si richiede che il curriculum vitae redatto da ciascun candidato in forma libera venga opportunamente riclassificato compilando l'apposito "format" allegato al presente documento e messo a disposizione in formato "excel" sul sito internet del Banco.

Si rammenta che i candidati alla carica di Sindaco devono in ogni caso depositare, ai sensi dell'art. 2400 c.4 cod. civ., l'elenco integrale degli incarichi di amministrazione e controllo da essi ricoperti in altre società.

Desio, 9 febbraio 2017

**Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Ing. Agostino Gavazzi)**

Curriculum Vitae					
Informazioni generali	Nome e Cognome				
	Luogo e data di nascita				
	Luogo di residenza				
	Titolo di studio				
	Eventuali abilitazioni professionali (iscrizione ad albi, elenchi, ecc.)				
Attività prevalente (ad es.: docente, professionista, dirigente, imprenditore - N.B. specificare il contesto in cui l'attività è svolta)					
Carica a cui l'interessato è candidato		DA	A	Num. Rif.	Descrizione della carica/attività
Esperienze lavorative	Indicazione delle funzioni di amministrazione, direzione o controllo attualmente svolte in società bancarie/finanziarie/assicurative e/o in società quotate (le eventuali società esterne al Gruppo Banco Desio sono da contrassegnare con "E")		-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
			-	-	
Esperienze lavorative	Indicazione, in ordine cronologico, delle principali esperienze lavorative (attuali o pregresse) che hanno contribuito ad accrescere i seguenti "skills": 1) conoscenza del business bancario (credito, finanza, servizi di investimento, ecc.) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni; 2) conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario (mercati nazionali/ internazionali, bail-in, ecc.), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni; 3) conoscenza delle dinamiche socio-economiche dei mercati e delle caratteristiche dei territori presidiati (della Banca e del Gruppo), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni nel territorio di interesse; 4) conoscenza della regolamentazione di settore (in particolare, bancaria, finanziaria e fiscale) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di Esponente aziendale ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico-finanziarie/ giuridiche ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni; 5) conoscenza della normativa bancaria europea ; 6) conoscenza del sistema dei controlli interni, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Internal Audit) e del sistema di whistleblowing; 7) conoscenza degli aspetti di corporate governance e dei processi di gestione aziendale (governo societario, direzione e coordinamento di gruppo, bilancio, contabilità e fiscale, politiche di remunerazione, ecc.); 8) conoscenza delle strutture organizzative e dei sistemi informativi (ICT, rischio informatico, sicurezza informatica, business continuity e disaster recovery); 9) conoscenza della struttura, della governance e dell'organizzazione con riferimento alla realtà specifica del Gruppo Banco Desio e delle sue componenti . N.B.: indicare a fianco di ogni esperienza il numero di riferimento prevalente: ad es., conoscenza del business bancario = 1)				
Altre competenze/ esperienze	Eventuali altre competenze/esperienze ritenute significative anche in termini di "soft skills" (capacità dialettiche, di mediazione, di comunicazione ecc. in relazione al potenziale contributo ai lavori consiliari)				
Pubblicazioni	Eventuali pubblicazioni se ritenute significative in relazione alle esperienze/competenze sopra elencate	Anno			

