

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



Bilancio di Sostenibilità

2017



Banco Desio



Bilancio di Sostenibilità

2017

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



AL 31 DICEMBRE 2017

"26 Settembre.
Ho ritrovato l'estate:
è il momento più suggestivo
della bella Italia. Provo una
sorta di ebbrezza. Sono andato
a Desio, un giardino delizioso,
dieci miglia a nord di Milano,
ai piedi delle Alpi".

Stendhal

Rome, Naples et Florence (1826)



Sommario

Lettera agli stakeholder	8
Highlights	10
Nota metodologica	15
Profilo del Gruppo	23
Governance e Integrità	33
Governo	34
Integrità e rigore nella condotta aziendale	50
Gestione dei rischi d'impresa	56
Il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01	59
La sostenibilità per Banco Desio	65
Coinvolgimento degli Stakeholder	66
L'Analisi di Materialità	68
Responsabilità Economica	75
Tutela della solidità e redditività	76
Responsabilità verso i clienti	81
Tutela e soddisfazione della clientela	82
Radicamento nel territorio	85
Responsabilità di prodotto	89
Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	90
Investimenti socialmente responsabili	92
Responsabilità verso le persone	95
I dipendenti del Gruppo	96
Tutela della diversità	100
Attrazione, selezione e retention dei talenti	104
Formazione e sviluppo dei collaboratori	105
Politiche retributive e sistemi incentivanti	111
Qualità della vita e welfare aziendale	112
Comunicazione e dialogo con le parti sociali	117
Salute e Sicurezza	118
Responsabilità verso la comunità	129
Una catena di fornitura responsabile	131
Rapporto con il territorio	134
Responsabilità ambientale	139
Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti	142
GRI content index	155
Attestazione esterna	165

Lettera agli stakeholder

DICHIARAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Si conclude il primo anno di mandato del nuovo Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea del 6 aprile 2017, che si è contraddistinto per l'approvazione del Piano Industriale 2018-2020, avvenuta nel gennaio u.s., e per la pubblicazione di questo Bilancio di sostenibilità 2017, il primo predisposto dal Gruppo Banco Desio in conformità al D.Lgs. 254/2016 che richiede alle società e ai gruppi di maggiori dimensioni di pubblicare una “dichiarazione di carattere non finanziario”.

Al di là del semplice adempimento concernente le modalità di rappresentazione del proprio profilo di sostenibilità, questo documento vuole essere anzitutto un'occasione qualificata per parlarvi di noi, raccontarvi del Gruppo Banco Desio, quello che siamo e quello che vogliamo diventare in coerenza con la nostra vocazione territoriale per cui, nel corso di una evoluzione storica che il prossimo anno raggiungerà il traguardo dei 110 anni dalla fondazione dell'allora Cassa Rurale di Desio, abbiamo tradizionalmente dimostrato la nostra peculiare attenzione alle tematiche etico-sociali, frutto della profonda relazione con il territorio in cui operiamo, in particolare, attraverso il dialogo costante con il nostro bacino di clientela costituito essenzialmente da famiglie, professionisti, artigiani e piccole e medie imprese.

Oggi il Gruppo Banco Desio è un moderno gruppo bancario consapevole che l'impresa orientata alla sostenibilità considera nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani gli interessi di tutti gli stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello ambientale e sociale oltre che a livello economico. L'importanza che la gestione dei temi Environmental Social e Governance (ESG) sta assumendo porta le aziende ad andare oltre i requisiti di legge e di compliance, arri-

vando a identificare le misure e le pratiche socio-ambientali virtuose come parte integrante dei propri sistemi di business, promuovendo la creazione di valore nel lungo periodo. Pertanto i dati e, ancor prima di questi, le politiche ESG intraprese sono fondamentali per ogni organizzazione che vuole condividere con i propri stakeholder informazioni di medio-lungo termine e soddisfare così un'esigenza sempre più diffusa nel mercato.

La gestione degli aspetti ESG non è, infatti, solo un modo per rispondere ai nuovi obblighi informativi, ma è un elemento fondamentale per una conduzione etica, responsabile e trasparente del proprio business, al fine di incrementare e proteggere nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per i propri stakeholder, la cui platea, negli ultimi anni, si è estesa agli ambiti geografici presidiati da Banca Popolare di Spoleto, che è stata accolta nel Gruppo nel corso del 2014 consentendole di riprendere un cammino virtuoso, con riflessi positivi sul tessuto socio-economico locale; la vicinanza del Gruppo alla realtà dell'Umbria si è peraltro concretizzata sia in occasioni piacevoli, come quella del Festival di Spoleto, come anche in situazioni purtroppo disagevoli, come gli eventi sismici che si sono verificati a più riprese nel corso del 2016.

Siamo da sempre attenti alle iniziative culturali, divulgative e formative, promuovendo incontri e seminari su tematiche finanziarie, in stretta collaborazione con FEDUF - Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, e di attualità, coinvolgendo associazioni di categoria presenti nei territori in cui siamo presenti. Da oltre trenta anni curiamo la pubblicazione della rivista "La BancoNota" che rappresenta un appuntamento trimestrale dedicato alle novità, alle storie, alle persone del mondo della banca e del tessuto socio-economico locale. Non da ultimo, abbiamo contribuito alla realizzazione di due docufiction come "Fango e gloria" e "Noi eravamo" sulla Prima Guerra Mondiale, che sono state prodotte con la partecipazione del Gruppo Banco Desio e con la collaborazione dell'Istituto Luce e i Ministeri della Difesa e della Pubblica Istruzione e proiettate, oltre che nelle sale cinematografiche, anche nelle scuole nell'ambito delle iniziative per la commemorazione del centenario della Grande Guerra.

Questo bilancio di sostenibilità rappresenta un punto di partenza con cui vogliamo ribadire l'impegno del Gruppo Banco Desio rispetto ai temi socio-ambientali, anzitutto attraverso l'opera di sensibilizzazione che stiamo intraprendendo nelle relazioni con i nostri stakeholder, facendoci promotori della diffusione di una cultura di crescita sostenibile. Essere banca, per noi, significa essere determinanti per lo sviluppo dei territori in cui operiamo; la forza della nostra storia e la convinzione con cui viviamo il nostro ruolo ci consentono di perseguire un modello di sviluppo sostenibile, è questo il nostro contributo al bene comune.



Highlights

GRUPPO BANCO DESIO: DIMENSIONI DEL GRUPPO

Dimensione patrimoniale ed economica*	31.12.2017	31.12.2016
Totale attivo	13.995.822	12.365.903
Crediti verso clientela	9.861.862	9.720.108
Raccolta diretta totale	10.980.657	10.139.383
di cui Debiti verso clientela	9.272.337	8.729.591
di cui Titoli in circolazione e Passività finanziarie valutate al fair value	1.708.320	1.409.792
Raccolta indiretta totale	14.148.878	13.474.129
di cui Raccolta indiretta da clientela ordinaria	8.946.523	8.415.302
di cui Raccolta indiretta da clientela istituzionale	5.202.355	5.058.827
Patrimonio (<i>incluso l'Utile d'esercizio</i>)	927.056	868.120
Fondi Propri	1.089.121	1.084.987
Capitale primario di classe 1 (CET1)/ Attività di rischio ponderate (Common Equity Tier1)	11,5%	10,9%
Totale capitale di classe 1 (T1)/ Attività di rischio ponderate (Tier1)	11,6%	11,0%
Totale Fondi Propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	13,6%	13,5%
Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo	43.698	25.551

*Importi in migliaia di euro

	31.12.2017	31.12.2016
Totale Valore economico generato^(*)(1)	383.355	383.735
di cui:		
Valore economico distribuito ai dipendenti e ai collaboratori	182.544	216.378
Valore economico distribuito ai fornitori	85.224	84.288
Valore economico distribuito a Stato, Enti ed Istituzioni	44.615	49.341
Valore economico distribuito agli Azionisti	13.299	11.240

(1) Calcolato in base al "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" definito da ABI, come meglio precisato a pag.76 del presente documento

Dimensione sociale	31.12.2017	31.12.2016
Numero dipendenti	2.303	2.356
di cui Donne	39,6%	39,4%
di cui a tempo indeterminato	98,6%	99,0%
Dipendenti con meno di 30 anni	66	78
Dipendenti da 30 a 50 anni	1.487	1.566
Dipendenti oltre 50 anni	750	712
Retribuzione media linda delle donne rispetto agli uomini	71,2%	69,3%
Formazione annua del personale dipendente (n.ore)	149.605	120.871
di cui		
Formazione Competenze Relazionali e Comunicazione	12.697	6.531
Formazione Tecnico Professionale	96.941	91.550
Formazione Generale	39.967	22.790
Formazione annua per dipendente (n.ore)	65	51
Numero dipendenti che hanno fruito nell'anno di Permessi congedo parentale	143	149
Numero filiali	265	271
Numero clienti	343.836	333.501
Numero fornitori	3.027	2.964

Dimensione ambientale	31.12.2017	31.12.2016
Utilizzo di carta (kg)	331.700	370.316
di cui Carta FSC ⁽²⁾	92,3%	92,7%
Consumo totale di energia del Gruppo (GJ) ⁽³⁾	76.538	77.640
di cui relativo a:		
Riscaldamento	22,8%	21,8%
Teleriscaldamento	6,1%	6,0%
Energia elettrica	63,0%	62,5%
Carburante flotta aziendale	8,0%	9,7%
Consumo totale di energia per dipendente (GJ) ⁽³⁾	33,23	32,95
Emissioni totali di CO ₂ Equivalenti del Gruppo (Ton) ⁽⁴⁾	6.010	6.243
di cui relativo a:		
Riscaldamento	1.086	1.189
Energia elettrica	4.467	4.496
Carburante flotta aziendale	457	558
Emissioni totali di CO ₂ Equivalenti per dipendente (Ton) ⁽⁴⁾	2,61	2,65

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

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

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





01

Nota metodologica

Il presente "Bilancio di sostenibilità 2017" del Gruppo Banco Desio comunica ai propri stakeholder l'approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consultativi nell'esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo; nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva (di cui al D.Lgs. 254/2016), che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli stakeholder, come illustrato nell'analisi di materialità, contenuta nel presente documento.

Il processo di predisposizione del documento ha previsto il coinvolgimento del Gruppo di Lavoro Sostenibilità costituito dai responsabili delle Direzioni/Aree/Uffici aziendali della Capogruppo e delle Controllate, con la supervisione sui temi di sostenibilità da parte del Comitato Controllo e Rischi di Capogruppo. In considerazione dello sviluppo progettuale previsto dal Gruppo Banco Desio nel corso dell'esercizio 2018 in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), come di seguito meglio descritto, gli elementi informativi della dichiarazione di carattere non finanziario potranno conseguentemente subire variazioni in termini di maggiore ampiezza e/o dettaglio di contenuti sempre in coerenza con i principi indicati dalla Commissione europea nel giugno 2017: (1) Comunicazione di informazioni rilevanti, (2) Informazioni corrette, equilibrate e comprensibili, (3) Informazioni complete ma concise, (4) Informazioni strategiche e lungimiranti, (5) Informazioni orientate alle parti interessate (6) Informazioni coerenti e sistematiche.

Le informazioni relative alla data di riferimento del 31 dicembre 2017 sono poste a raffronto con quelle del 31 dicembre 2016 ove disponibili.

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

Il Gruppo nel prevedere un percorso di miglioramento continuo relativo agli aspetti di sostenibilità, ha definito la propria visione strategica in tale ambito nelle "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" ed ha tradotto il proprio impegno concreto all'interno del "Piano di sviluppo del progetto Corporate Social Responsibility (CSR)". Entrambi i documenti sono stati approvati dal Consiglio d'Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 27 febbraio 2018. In particolare, il piano di sviluppo definisce le attività progettuali per l'esercizio 2018 nei seguenti ambiti:

- sviluppo di un piano strutturato di coinvolgimento degli stakeholder con specifiche iniziative (come ad esempio survey, focus group, eventi, ecc.);
- definizione di ulteriori programmi o iniziative di talent attraction, sviluppo della diversity, ecc.;
- formalizzazione di un “codice di condotta commerciale” in cui riassumere le pratiche di business responsabile lungo la propria catena di fornitura;
- ampliamento delle pratiche di business responsabile con la catena di fornitura integrando ulteriormente criteri etici, sociali, ambientali, di uguaglianza di genere, di salute e sicurezza, nelle proprie politiche e pratiche di acquisto, distribuzione e appalto;
- formalizzazione di linee guida per indirizzare organicamente programmi o iniziative filantropiche aggiornando/integrando le procedure per l’individuazione delle iniziative da promuovere o sponsorizzare;
- valutazione della fattibilità dell’implementazione dei più recenti sviluppi e tendenze in termini di monitoraggio dei rischi collegati agli aspetti socio-ambientali e ai relativi impatti finanziari sul modello di business e sulla strategia, con particolare riferimento ai rischi indiretti collegati alle attività creditizie ovvero di finanziamento/investimento e ai rischi indiretti derivanti dalla catena di fornitura;
- messa a punto dell’assetto organizzativo e della normativa interna in materia socio-ambientale e relativa rendicontazione;
- sviluppo e aggiornamento sistematico di linee strategiche e di obiettivi di sostenibilità (filantropia, diversity, ambiente, diritti umani).

Il presente “Bilancio di sostenibilità 2017” del Gruppo Banco Desio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. in data 27 febbraio 2018 e, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 254/2016, sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. e pubblicato nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all’indirizzo www.bancodesio.it.

DICHIARAZIONE DI APPLICAZIONE DEI GRI STANDARDS

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

Tenuto conto dei principi fondamentali di predisposizione e presentazione delle informazioni non finanziarie evidenziati negli "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" (2017/C 215/01) emessi dalla Commissione europea in data 26 giugno 2017, il documento è redatto secondo gli standard di rendicontazione GRI Sustainability Reporting Standards emanati nell'ottobre 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), nonché secondo le "Financial Services Sector Disclosures" per gli aspetti connessi allo specifico settore nel quale opera il Gruppo, che costituiscono ad oggi gli standard più diffusi a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Per i GRI Sustainability Reporting Standards, sono previste due opzioni di applicazione, core e comprehensive¹, in funzione dell'ampiezza della rendicontazione; al riguardo il Gruppo Banco Desio adotta l'opzione "core".

PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione di questa dichiarazione di carattere non finanziario corrisponde a quello del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2017, costituito dalla Capogruppo, Banco di Desio e della Brianza S.p.A., e dalle società consolidate integralmente, Banca Popolare di Spoleto S.p.A. e Fides S.p.A. con la sola eccezione di Desio OBG S.r.l. in considerazione della sua natura di società veicolo di cartolarizzazione per cui quest'ultima è stata considerata ai fini dell'informativa economico-finanziaria contenuta nel presente documento, mentre 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.

(1) L'opzione core prevede un contenuto minimo di indicatori GRI necessari ad assicurare la comprensione dell'attività d'impresa, delle tematiche di sostenibilità rilevanti, dei relativi impatti e come questi sono gestiti. L'opzione comprehensive richiede un numero di indicatori GRI più esteso, rendicontando tutti gli indicatori connessi ai temi materiali identificati.

Tra i principi definiti nell'ambito dei GRI Sustainability Reporting Standards vi sono: il principio della rilevanza, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza. Con riferimento alla rendicontazione futura, il Gruppo si pone l'obiettivo di far evolvere i temi rilevanti (o "material") in considerazione del progressivo sviluppo da un lato delle iniziative di dialogo e coinvolgimento degli stakeholder e dall'altro della Corporate Social Responsibility e con essa delle iniziative ritenute più idonee per darvi concreta attuazione.

SEDE DELLA CAPOGRUPPO



NUMERO DEI PAESI IN CUI L'ORGANIZZAZIONE OPERA

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

Il Paese in cui operano il Banco e le altre società del Gruppo è l'Italia, con una rete distributiva del Gruppo che, negli ultimi anni, ha raggiunto un'espansione mirata al radicamento nel territorio storicamente di riferimento, la Lombardia, e in aree contigue e complementari, nelle regioni Emilia-Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto, Toscana, Lazio, con inclusione delle regioni di Umbria, Marche ed Abruzzo in seguito all'entrata di Banca Popolare di Spoleto nel Gruppo.

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



RETTIFICHE DI DATI FORNITI NEL PRECEDENTE REPORT E VARIAZIONI NEL PERIMETRO DELLE TEMATICHE RILEVANTI

Indicatori non applicabili al presente documento, poiché costituisce la prima dichiarazione di carattere non finanziario del Gruppo Banco Desio.

DATA DELLA RENDICONTAZIONE PRECEDENTE E PERIODICITÀ DI RENDICONTAZIONE

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

CONTATTI PER INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

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

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

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





02

Profilo del Gruppo

02 Profilo del Gruppo

NOME DELL'ORGANIZZAZIONE

Nato come "Cassa Rurale di Desio" nel 1909 e trasformato successivamente nel 1926 in società anonima sotto la denominazione "Banco di Desio", il "Banco di Desio e della Brianza S.p.A." ha assunto l'attuale denominazione il 31 dicembre 1967 a seguito della fusione per incorporazione con la "Banca della Brianza S.p.A.". Oggi il Banco di Desio è Capogruppo del Gruppo Banco Desio che include, al 31 dicembre 2017, le seguenti società:



(*) Nell'ambito della strutturazione del programma di emissione di obbligazioni bancarie garantite (c.d. covered bond), in data 29 giugno 2017 il Banco di Desio e della Brianza ha perfezionato l'acquisto della quota di maggioranza nella società veicolo "Desio OBG S.r.l.", costituita ad hoc, che risulta pertanto inclusa nel perimetro del Gruppo Banco Desio a partire dalla stessa data.

ATTIVITÀ, MARCHI, PRODOTTI E SERVIZI

Il Gruppo Banco Desio è un moderno gruppo bancario che continua a porre il cliente al centro della propria attività. La nostra identità si caratterizza per l'attività svolta nel corso del tempo, sempre ispirata a due valori assoluti: la relazione con la clientela e la centralità del territorio. Il Gruppo opera con i marchi delle due banche, Banco di Desio e della Brianza e Banca Popolare di Spoleto, e quello della società prodotto, Fides Spa.

La nostra gamma di prodotti bancari, finanziari e assicurativi è definita e aggiornata ad esito di un confronto continuo e multicanale con la clientela. È così che diamo valore alla nostra competenza e alla fiducia dei clienti.

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

Accanto ai prodotti e servizi tradizionali il Gruppo prosegue il percorso di potenziamento dei servizi di prodotti telematici, in una logica di assistenza multicanale alla clientela in affiancamento alla banca tradizionale ma anche nella direzione di banca "virtuale". In particolare, il percorso di potenziamento dei servizi telematici e dei sistemi di pagamento ha visto un rafforzamento anche nel 2017; per maggiori dettagli sui principali progetti finalizzati o avviati nell'esercizio appena concluso, così come per gli aggiornamenti avviati e pianificati per il 2018 delle piattaforme web dedicate ai privati e alle aziende, si rinvia alla "Relazione sulla gestione" del bilancio finanziario consolidato al 31 dicembre 2017.

ASSETTO PROPRIETARIO, COINVOLGIMENTO E CONFRONTO CON I SOCI

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



Il capitale sociale al 31 dicembre 2017, interamente sottoscritto e versato, ammonta ad

€ 67.705.040,00



Le azioni ordinarie dell’Emittente, quotate dal 1995 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., conferiscono ai titolari i diritti e gli obblighi previsti dalle norme vigenti (in particolare, il diritto agli utili ed il diritto di voto di cui agli artt. 2350 e 2351 c.c.), senza deroghe o limitazioni statutarie.

La “Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari” del Gruppo dell’esercizio 2017 (alla quale si rinvia per maggiori dettagli) riporta l’elenco degli azionisti che hanno una partecipazione in Banco di Desio e della Brianza superiore al 3%, i quali al 31 dicembre 2017 risultano possedere un totale di 72,56% di azioni ordinarie e un totale di 66,42% di azioni di risparmio.

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

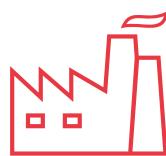
MERCATI SERVITI E PROFILO DEI CLIENTI

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

Il numero complessivo dei clienti del Gruppo al 31 dicembre 2017 è pari a 343.836, in incremento rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2016 pari a 333.501 clienti.

La clientela del Gruppo è suddivisa nei seguenti raggruppamenti:

- **Mercato Retail**, pari al 94,3% della clientela attiva al 31 dicembre 2017 (l'incidenza percentuale alla fine del precedente esercizio risultava pari a 94,5%), che comprende il Segmento Mass Market (clienti privati con patrimonio inferiore a 100 migliaia di euro), il Segmento Affluent (clienti privati con patrimonio compreso tra 100 e 500 migliaia di euro), il Segmento POE (Piccoli operatori economici con fatturato inferiore a 2,5 milioni di euro) e il Segmento PMI (con fatturato compreso tra 2,5 e 20 milioni di euro⁽¹⁾).
- **Mercato Private e Corporate**, che comprende i clienti privati con patrimonio superiore a 500 migliaia di euro e le imprese con fatturato superiore a 20 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.



RETAIL



PRIVATE



CORPORATE



ISTITUZIONALI

343.836
CLIENTI

(1) Il segmento PMI è individuato dal Gruppo Banco Desio in base a criteri di tipo commerciale e operativo, con l'obiettivo di distinguere le aziende che vi ricadono dalle aziende clienti appartenenti al segmento Corporate e da quelle che, invece, vengono classificate come POE (Piccoli operatori economici). Le soglie di fatturato utilizzate, pertanto, sono ulteriormente delimitate, rispetto alle indicazioni fornite dalla Raccomandazione UE 2003/361/CE, in base alla quale sono definite microimprese e piccole e medie imprese "le aziende che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro".

Segmentazione Clientela	31.12.2017	31.12.2016
Numero clienti Gruppo	343.836	333.501
di cui:		
Banco di Desio e della Brianza	176.383	172.706
Banca Popolare di Spoleto	134.632	129.640
Fides	32.821	31.155
Mercato Retail	94,3%	94,5%
di cui:		
Mass Market	67,7%	67,6%
Affluent	8,8%	8,9%
POE	15,7%	16,0%
PMI	2,1%	2,0%
Mercato Private	2,0%	2,0%
Mercato Corporate	0,5%	0,5%
Istituzionali	3,2%	2,9%
Nord - Ovest	46,5%	47,1%
Nord - Est	6,9%	6,8%
Centro	40,8%	40,5%
Sud - Isole	5,7%	5,6%
Estero	0,07%	0,04%

CAMBIAMENTI SIGNIFICATIVI NELLE DIMENSIONI, NELLA STRUTTURA, NELL'ASSETTO PROPRIETARIO O NELLA CATENA DI FORNITURA AVVENUTI NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE.

Con riferimento al periodo di rendicontazione del presente Bilancio di sostenibilità non si segnalano cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura.

ADOZIONE DI CODICI E PRINCIPI ESTERNI IN AMBITO ECONOMICO,SOCIALE E AMBIENTALE E PARTECIPAZIONI AD ASSOCIAZIONI O ORGANIZZAZIONI.

Il Banco di Desio e della Brianza aderisce al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate fin dalla sua prima emanazione a cura della Borsa Italiana. In particolare, il Codice è stato adottato in modo generalizzato, fatta eccezione per alcune previsioni di portata circoscritta che si è ritenuto necessario od opportuno recepire in modo non integrale. Per informazioni di dettaglio sullo stato di adesione alle singole raccomandazioni del Codice si rimanda alla "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" del Gruppo dell'esercizio 2017.

Il Gruppo Banco Desio partecipa alle attività che ABI realizza in tema CSR (Corporate Social Responsibility), in particolare ha aderito al gruppo di lavoro "ABI – Il Reporting di sostenibilità: il contributo del settore bancario Italiano". Tale gruppo di lavoro nasce dall'interesse di approfondire le pratiche di rendicontazione non finanziaria e i diversi aspetti legati all'applicazione del Decreto Legislativo n.254 del 30 dicembre 2016 "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni".

Il Banco di Desio e della Brianza partecipa, nell'ambito del Consorzio ABI-Lab, al Gruppo di Lavoro ABI Energia, ricevendo costanti aggiornamenti e supporto 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.

Nel corso del 2017 il Gruppo ha contribuito all'ESG (Environmental, Social, Governance issues) Benchmark 2016, analisi che l'ABI promuove per mappare lo stato dell'arte dell'integrazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance nel settore bancario.

Le due banche del Gruppo, inoltre, sono partecipanti ordinari della Fondazione Feduf (Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio), costituita su iniziativa dell'Associazione Bancaria Italiana, senza scopo di lucro, per perseguire scopi di utilità sociale promuovendo l'Educazione Finanziaria, nel più ampio concetto di Educazione alla Cittadinanza Economica consapevole e attiva e per sviluppare e diffondere la conoscenza finanziaria ed economica.

La controllata Fides, intermediario finanziario che svolge attività di concessione di finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione, 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.

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







Gruppo Unicredit



03

Governance e integrità

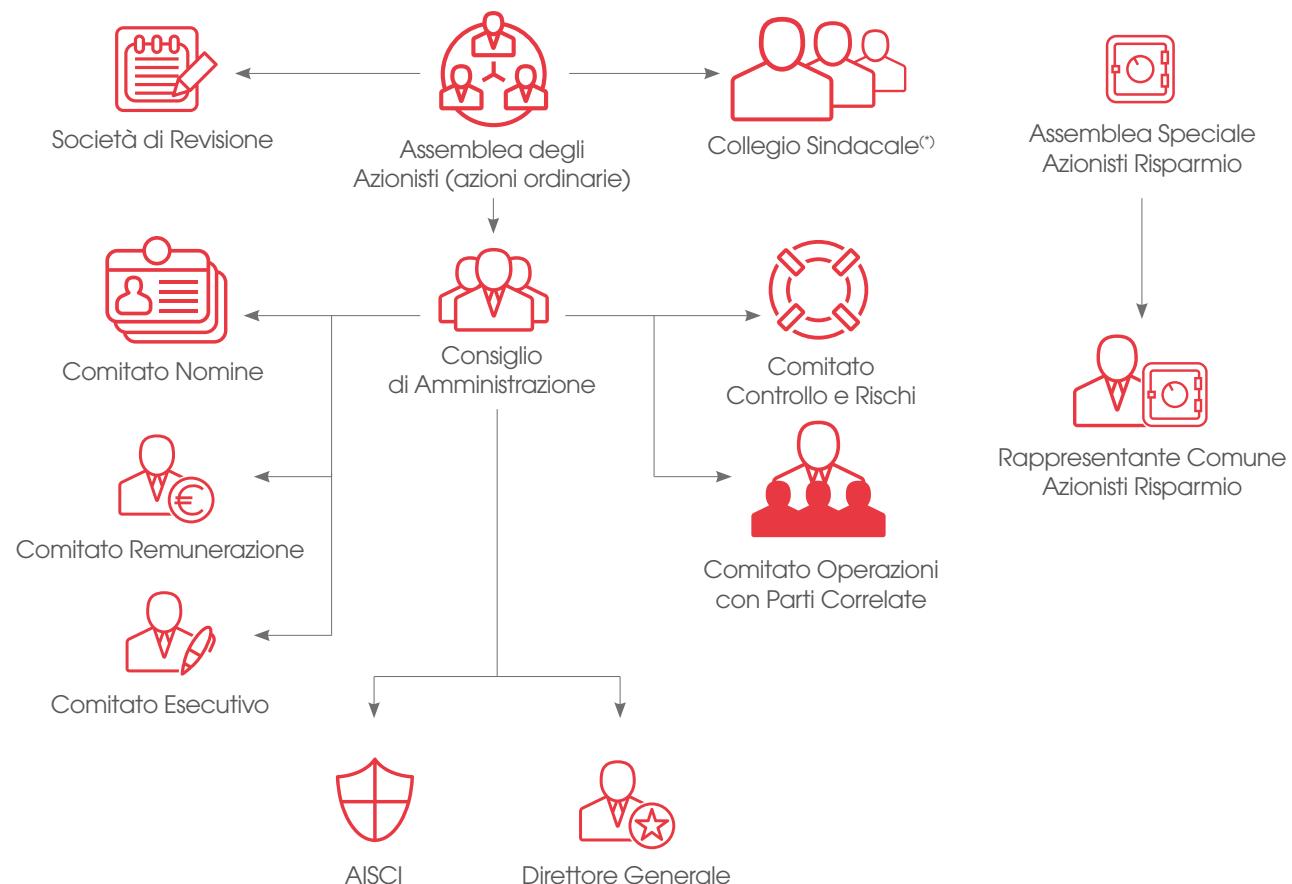
03

Governo

STRUTTURA DI GOVERNO

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

La struttura organica del governo societario del Banco al 31 dicembre 2017 è rappresentata schematicamente nel modo seguente:



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

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

- Organi apicali (Consiglio di Amministrazione, Comitati endoconsiliari consultivo/propositivi, Comitato Esecutivo)
- Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo e di Gestione dei Rischi (AISCI)
- Soggetti esecutivi (Direttore Generale)
- Comitati tecnico/operativi
- Funzioni di controllo interno
- Dirigente Preposto

è disciplinata dal Regolamento Interno Organi Aziendali, nel rispetto dei vincoli di legge, di vigilanza e di Statuto.

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

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

PROCESSO DI DELEGA

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

Il sistema è stato impostato secondo criteri coerenti con il principio della riserva al Consiglio di Amministrazione delle decisioni principali (cioè quelle che la Circolare della Banca d’Italia n. 285 comprendia nelle funzioni di indirizzo e supervisione della gestione sociale) e della periodica rendicontazione al C.d.A. stesso da parte degli Organi e Soggetti ai quali è prevalentemente delegata l’attuazione degli indirizzi deliberati dal C.d.A. nell’esercizio della funzione di supervisione strategica: Comitato Esecutivo, Amministratore Incaricato del Sistema di controllo e gestione dei rischi e Direttore Generale.

Per maggiori dettagli sul modello di governo adottato si rimanda a quanto riportato nella “Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari” del Gruppo Banco Desio per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 pubblicata nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all’indirizzo www.bancodegio.it; con riferimento al processo di delega dell’autorità per i temi di Corporate Social Responsibility (CSR), il Gruppo ha definito la propria struttura di governance, per la quale si rinvia al successivo paragrafo “Struttura di governance della sostenibilità”.

COMPOSIZIONE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO E DEI LORO COMITATI

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

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

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

12 Amministratori, di cui 8 uomini e 4 donne

5 Amministratori indipendenti
(di cui 3 donne)

2 Amministratori indipendenti e non esecutivi
(Presidente e Vice Presidente/Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – di seguito: AISCI)

5 Amministratori esecutivi (di cui 1 donna)



COMITATO PER LE NOMINE

3 indipendenti (di cui 3 donne)



COMITATO ESECUTIVO

5 Amministratori Esecutivi
(di cui 1 donna)



COMITATO CONTROLLO E RISCHI

3 membri, di cui 1 donna:

2 indipendenti (di cui 1 donna)

1 non indipendente e non esecutivo,
nonché Vice Presidente/AISCI



COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

3 membri, di cui 3 uomini



2 indipendenti

1 non indipendente e non esecutivo,
nonché Presidente del CdA



COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

3 membri, di cui 2 donne:

3 membri indipendenti



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

DISTINZIONE DELLE FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO DA RUOLI ESECUTIVI

Al Presidente - cui è assegnato un ruolo di coordinamento e di garanzia ai fini del regolare funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea - ed al Vice Presidente - che lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento - non sono attribuiti poteri operativi.

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

PROCESSO PER LA SCELTA DEI COMPONENTI DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO E COMITATI

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

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

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

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

PROCESSO PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

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

Il tema dei conflitti d'interesse, relativamente al quale vengono adottate politiche e procedure di gestione conformi ai riferimenti normativi, è oggetto di un approccio prudenziale da parte delle Banche 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:

- la Procedura Interna Operazioni con Soggetti Collegati e Art. 136 TUB della Capogruppo; la relativa "Policy" di rischio è integrata nella "Policy" di "Risk Appetite";
- la "Policy" contenente le regole generali per la gestione dei conflitti di Interesse in materia di servizi d'investimento, in cui si prevede l'istituzione di un Registro nel quale sono riportate le situazioni in cui sia sorto o possa sorgere un conflitto di interesse che rischia di ledere gravemente gli interessi di uno o più Clienti. Tale Registro, manutenuto 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.

Alla Funzione Compliance, inoltre, nell'ambito della "Policy di gestione del rischio di compliance", è attribuita l'attività di collaborazione alla prevenzione e gestione dei conflitti d'interesse sia tra le diverse attività svolte dal Gruppo sia con riferimento ai dipendenti ed agli esponenti aziendali.

Il tema del Conflitto di interessi è inoltre trattato nella richiamata " Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" (cui si rinvia per ulteriori approfondimenti) e nella normativa interna "Testo Unico sul Sistema di Remunerazione ed Incentivazione", che reca principi e criteri specifici per la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione e per gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse.

RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO NELLA DEFINIZIONE DI MISSIO- NE, STRATEGIE, POLITICHE E OBIETTIVI CONNESSI AGLI IMPATTI ECONOMI- CI, AMBIENTALI E SOCIALI

Il Consiglio di Amministrazione definisce i principi, i valori e le strategie del Gruppo, che sono formalizzati nel Codice Etico, nei Regolamenti, nelle politiche e nel Piano Industriale del Gruppo.

INIZIATIVE PER ACCRESCERE LE CONOSCENZE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO SUI TEMI ECONOMICI, AMBIENTALI E SOCIALI

Il Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi, al fine di disciplinare il relativo processo in conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 285, individua in particolare le metodologie da utilizzare e i profili degli esponenti oggetto di analisi, riguardo alla composizione (professionalità, indipendenza, ecc.) nonché al funzionamento (prassi operative, flussi informativi, ecc.) del Consiglio e dei Comitati costituiti al suo interno.

Il processo di autovalutazione annuale relativo all'anno 2017 è stato condotto facendo riferimento al suddetto Regolamento di Autovalutazione, che individua, tra i soggetti incaricati dell'attività prodromica all'assunzione della delibera di autovalutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine a cui è attribuito un ruolo consultivo in conformità alla Circolare n. 285. Il processo si è svolto con il supporto della società di consulenza Limentani & Partners Srl sotto la supervisione del Presidente, fermo restando il carattere ausiliario del supporto consulenziale.

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



“Senza le persone saremmo solo una Banca”

STRUTTURA DI GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

La struttura di governance della sostenibilità che il Gruppo si è data è schematizzata nella tabella seguente (così come presentata in proposta di delibera del CdA di Capogruppo del 21 dicembre 2017):

Livello	Organismo/Funzione	Compiti/Attività
Governo Strategico	Consiglio di Amministrazione	Approvazione strategie, politiche e reporting relative ai temi di sostenibilità (ambientali, sociali, ecc.)
	Comitato Controllo e Rischi	Supervisione dei temi di sostenibilità nell'ambito del proprio ruolo consultivo-propositivo ai fini dell'approvazione da parte del C.d.A delle strategie e politiche in materia, nonché dell'esame del relativo reporting
Livello Direzionale	"Steering Committee Sostenibilità" (Comitato Guida) identificato nel Comitato di Direzione con il coinvolgimento, a seconda delle tematiche trattate, delle specifiche Direzioni/Funzioni interessate	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione e proposta delle linee strategiche e degli obiettivi di sostenibilità • Approvazione delle attività di sostenibilità • Condivisione della reportistica di sostenibilità
Livello operativo / tattico	Tutte le funzioni aziendali di capogruppo e delle società controllate	<ul style="list-style-type: none"> • Sulla base del piano definito dallo Steering Committee, sviluppo delle attività concrete e operative da pianificare durante l'anno all'interno del Gruppo Banco Desio • A diversi livelli, responsabili della raccolta, validazione ed invio delle informazioni da includere nella reportistica di sostenibilità
Comunicazione	CComunicazione interna ed esterna (Direzione Risorse e Direzione Relazioni Esterne)	Definizione di attività/iniziative di comunicazione (oltre al bilancio di sostenibilità) che informino gli interlocutori sia interni sia esterni sui risultati delle attività
Coordinamento	Dirigente Preposto / Ufficio bilancio e controlli contabili L.262	Funzione di coordinamento in materia di sostenibilità

RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO NEL PROCESSO DI REPORTING DI SOSTENIBILITÀ

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

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

Il Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2017, sempre su proposta del Gruppo di Lavoro Sostenibilità, ha quindi approvato:

- 1) la struttura di governance della sostenibilità come sopra rappresentata;
- 2) la matrice di materialità contenente le tematiche "materiali" individuate sulla base dello specifico processo di identificazione e valutazione svolto, come descritto nel successivo paragrafo "L'analisi di materialità".

Il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2018, unitamente al presente documento ha quindi approvato:

- 1) le "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" che contribuiscono a rafforzare i valori e i principi espressi nel Codice Etico del Gruppo Banco Desio rispetto ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, ai diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva oggetto di rendicontazione ex D.Lgs. 254/16;
- 2) il "Piano di sviluppo del progetto Corporate Social Responsibility (CSR)" in cui sono sintetizzati i principali ambiti di evoluzione progettuale che saranno oggetto di intervento nel corso dell'esercizio 2018 tra cui si evidenziano, in particolare, una maggiore integrazione dei rischi socio-ambientali (in particolare indiretti) nell'ambito del complessivo sistema di gestione dei rischi aziendali e la definizione degli obiettivi di miglioramento in ambito CSR, in ragione anche delle risultanze evidenziate nella stessa rendicontazione di carattere non finanziario al 31 dicembre 2017.

PROCESSO DI COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ AL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO; NATURA, NUMERO E GESTIONE DELLE CRITICITÀ COMUNICATE AL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

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.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta semestralmente al Consiglio di Amministrazione la propria attività e le eventuali segnalazioni ricevute.

La segnalazione di eventuali problematiche riguardanti un comportamento non etico o non legale e di questioni relative all'integrità aziendale è regolamentata dal Codice Etico. Con riferimento alle segnalazioni di sospette violazioni al Codice Etico, sono in corso di ridefinizione le modalità da seguire per l'inoltro delle medesime, in quanto nel corso del 2017 è stata evidenziata l'opportunità di scorporare il Codice Etico dal MOG 231 in ragione del fatto che le regole di comportamento contenute nel Modello, pur integrandosi coerentemente con quelle del Codice Etico, presentano, per le finalità che esso intende perseguire, una portata diversa e in una certa misura più circoscritta rispetto al Codice Etico stesso.

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 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 2017 non sono pervenute segnalazioni per mezzo del sistema interno di whistleblowing, viceversa nel corso del 2016 è stata effettuata una sola segnalazione, riguardante l'operato di un dipendente non conforme ai principi del Codice Etico del Gruppo. Il relativo Organismo di Vigilanza 231 aziendale, previo incontro e confronto con i competenti uffici interessati, ha esaminato e approfondito tale segnalazione. A conclusione dell'iter di esame di tale segnalazione è stato comminato al dipendente un provvedimento disciplinare, trasmesso in copia anche al suddetto Organismo di Vigilanza.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO E DEL TOP MANAGEMENT

I principi e i criteri di remunerazione e incentivazione del management del Gruppo sono disciplinati nell’ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, in linea con i principi generali della correlazione di tali emolumenti ai risultati economici, della coerenza con le strategie di medio-lungo periodo, in modo da evitare il ricorso a incentivi in conflitto con l’interesse della società in ottica di lungo periodo.

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

- Personale più rilevante
- Restante personale.

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

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

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

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

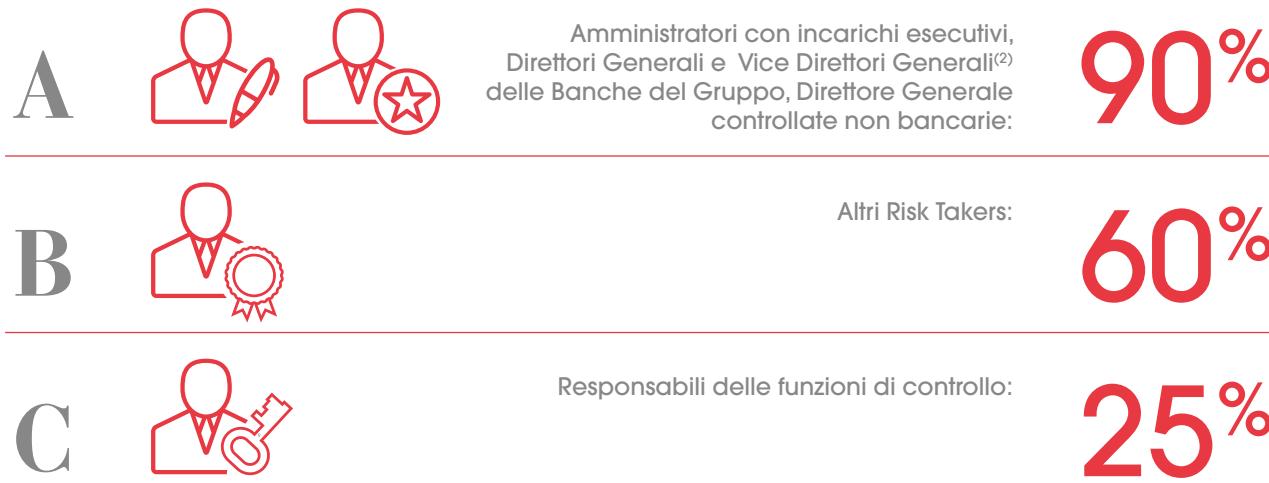
La definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante è riservata al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione.

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

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

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

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale. Il Gruppo fissa ex-ante i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari come riepilogato di seguito:



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

(2) Ad eccezione del Vice Direttore Generale Vicario
di Capogruppo con incarico di Dirigente Preposto.

STAKEHOLDER E REMUNERAZIONE: PROCESSO PER LA DETERMINAZIONE DELLE REMUNERAZIONI.

I principali attori del processo di determinazione delle remunerazioni sono:

- Assemblea Ordinaria della Capogruppo;
- Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- Assemblee Ordinarie delle Controllate;
- Consigli di Amministrazione delle Controllate;
- Comitato Remunerazione⁽³⁾.

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

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

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

(3) Coesistono un Comitato di Remunerazione di Capogruppo e un Comitato di Remunerazione di Banca Popolare di Spoleto fino alla soppressione di quest’ultimo che avverrà il 22 marzo 2018 per effetto delle modifiche statutarie conseguenti alla revoca della quotazione delle azioni ordinarie della controllata

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

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono definite ed applicate nell'interesse del Gruppo in un'ottica di lungo periodo; per maggiori dettagli in materia si rinvia alla predetta "Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari" e alla "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione" per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, pubblicate nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all'indirizzo www.bancodesio.it.

Integrità e rigore nella condotta aziendale

VALORI, PRINCIPI E CODICI DI CONDOTTA

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

Come ricordato, il Banco di Desio e della Brianza ha approvato le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)”, ispirate alle principali dichiarazioni e normative nei rispettivi campi, che contribuiscono a rafforzare i valori e i principi espressi nel Codice Etico rispetto ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, ai diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Le linee di indirizzo CSR di seguito riportate, rappresentano l’impegno del Gruppo Banco Desio per migliorare costantemente la propria condotta al fine di una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nella strategia e nella gestione del business.

A) Diritti Umani e temi attinenti al personale

Nella conduzione della propria attività il Gruppo Banco Desio persegue la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948 e riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni dell’International Labour Organization con particolare riferimento (i) al diritto di associazione e di negoziazione collettiva, (ii) al divieto di lavoro minorile e forzato, (iii) alla tutela dell’eguaglianza e alla non discriminazione nel lavoro.

Il Gruppo Banco Desio, in particolare:

- riconosce la centralità delle risorse umane e l’importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla correttezza e sulla fiducia reciproca. Per questi motivi il Gruppo Banco Desio è impegnato a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ciascun collaboratore nello svolgimento delle proprie attività, affinché le capacità e le legittime aspirazioni trovino piena realizzazione nel perseguitamento degli obiettivi aziendali;
- garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, assicura elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili e adotta specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali, al fine di tutelare la salute e il benessere psico-fisico dei propri collaboratori;

- salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuta ogni forma di lavoro minorile e/o lavoro forzato, e qualsiasi tipo di molestia, prevaricazione, minaccia o intimidazione sul luogo di lavoro;
- intende contribuire alla sensibilizzazione su questi temi nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nell'ambito delle relazioni con i propri collaboratori, promuovendo le iniziative meglio rispondenti alla diffusione di pratiche orientate al rispetto di questi diritti internazionalmente riconosciuti, evitando di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite e che non rispettino i diritti umani.

B Diversità e Pari Opportunità

Il Gruppo Banco Desio garantisce il rispetto per le diversità e rifiuta, in ogni fase della vita lavorativa di ciascun collaboratore, qualsiasi forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione per genere, orientamento e identità sessuale, età, stato civile, origine etnica o nazionale, lingua, religione, diversa abilità, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni personali.

In tale contesto, la diversità è considerata un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento professionale e, più in generale, culturale; dal confronto tra persone con patrimonio socio-culturale, formazione, esperienze e aspettative eterogenei è possibile cogliere al meglio le opportunità di un contesto competitivo e in continua trasformazione. 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, nella definizione della remunerazione, nelle opportunità formative e di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di collaborazione.

Per quanto concerne le politiche di diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, le prassi adottate dal Gruppo Banco Desio sono coerenti, oltre che con le disposizioni di legge in materia di quote di genere (L. 120/2011), con le Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione degli Organi Sociali che prevedono “un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l’altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale”. Le suddette prassi verranno formalizzate in una specifica policy che sarà adottata (anche in coerenza con le indicazioni del Comitato italiano per la Corporate Governance) in relazione all’aggiornamento del “profilo teorico” per il prossimo rinnovo delle cariche sociali, tenendo conto delle Guidelines EBA/ESMA in vigore dal 30 giugno p.v. e dei conseguenti aggiornamenti delle predette Disposizioni di Vigilanza.

Ci Cultura della legalità & anticorruzione

Al fine di promuovere in ogni ambito aziendale la cultura della legalità, il Gruppo Banco Desio contrasta, in particolare, la corruzione, in ogni sua forma e manifestazione, impegnandosi ad operare in conformità con i più elevati standard di responsabilità etico-sociale nella conduzione della propria attività.

Ciascun collaboratore è tenuto a comportarsi onestamente nel rispetto dell'insieme di valori ai quali il Gruppo si ispira, così come definiti con chiarezza e trasparenza nel Codice Etico, elaborato in coerenza anche con le vigenti disposizioni anticorruzione applicabili. Nel medesimo Codice Etico verranno esplicitati entro il 2018, per quanto ancora occorra, anche i contenuti delle presenti linee di indirizzo CSR.

A tal fine, il Gruppo Banco Desio presidia la propria attività con un articolato sistema di regole, procedure e controlli finalizzati alla prevenzione, tra gli altri, dei reati di corruzione mantenendo un adeguato sistema di controllo interno in coerenza con i requisiti stabiliti dalle disposizioni normative di riferimento.

Consapevole che il primo elemento per lo sviluppo di un'efficace azione di contrasto alla corruzione è rappresentato da un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione, il Gruppo considera fondamentale l'erogazione ai propri collaboratori di specifiche sessioni d'aula o di corsi online ("e-learning") in materia di corruzione nell'ambito dei propri programmi di formazione.

Di Responsabilità ambientale

Il Gruppo Banco Desio riconosce i propri impatti ambientali diretti e indiretti, promuovendo un business sostenibile mediante iniziative volte a limitare gli impatti legati all'attività d'impresa, indirizzando le proprie scelte in modo da contemplare sempre meglio le esigenze operative aziendali con quelle ambientali, avendo riguardo della normativa di riferimento applicabile.

Anche per questo, il Gruppo è impegnato nello sviluppo delle iniziative che meglio rispondano all'esigenza di limitare gli impatti ambientali generati attraverso:

- la razionalizzazione del consumo di risorse naturali impiegate nello svolgimento dell'attività d'impresa (ad esempio carta e acqua);
- il sempre maggiore ricorso ad energia prodotta da fonti rinnovabili e l'utilizzo di tecnologie e soluzioni innovative a minore impatto ambientale;
- gli investimenti volti al progressivo miglioramento dell'efficienza energetica di immobili e impianti;
- la gestione responsabile dei rifiuti ricorrendo, ove possibile, a metodi di differenziazione e smaltimento rispettosi dell'ambiente;
- il monitoraggio degli effetti prodotti dalle iniziative sopra evidenziate e dei dati ambientali con l'obiettivo di migliorare continuamente i comportamenti volti alla tutela dell'ambiente.

Il Gruppo Banco Desio è altresì consapevole degli impatti indiretti collegati alla propria operatività, ovvero attività e comportamenti che non controlla direttamente in quanto posti in essere da soggetti terzi con cui si relaziona, ovvero da clienti e fornitori. In quest'ottica il Gruppo intende rivedere i propri processi e

comportamenti nelle scelte di investimento e di finanziamento per ridurre gli impatti ambientali ad essi correlati come anche nella catena di fornitura per condizionare le politiche dei fornitori per quanto attiene alla tutela ambientale oltre al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori precedentemente richiamati.

E | Investimenti responsabili

Il Gruppo Banco Desio considera l'integrazione dei temi socio-ambientali nel processo creditizio e d'investimento un elemento decisivo per perseguire la creazione di valore economico-finanziario e, al contempo, sociale e ambientale, consolidando sempre più la sostenibilità nell'attività d'impresa mediante l'accrescimento della propria reputazione e, quindi, la fiducia degli investitori.

Questa consapevolezza è il fondamento su cui il Gruppo intende sviluppare un percorso di crescita che ponga sempre di più alla base delle proprie decisioni di investimento e di finanziamento criteri di valutazione non solo di aspetti economici di redditività nel breve termine ma anche di fattori ambientali e sociali; in tal senso il Gruppo si impegna a non investire o finanziare controparti o attività ritenute gravemente rischiose per la collettività (es. settori controversi).

In questa stessa prospettiva si deve considerare anche il progressivo sviluppo delle opportunità d'investimento gestite secondo criteri sociali ed ambientali che il Gruppo Banco Desio intende offrire alla propria clientela col fine, peraltro, di contribuire alla creazione di un circolo virtuoso di progressiva sensibilizzazione degli stessi clienti e delle imprese verso modelli economici sempre più sostenibili.

F | Relazione con il territorio

Il Gruppo Banco Desio, credendo nell'apertura al confronto con le associazioni per contribuire all'innovazione e allo sviluppo sostenibile dell'attività d'impresa, è impegnato nel costante dialogo con il mondo non profit, le imprese sociali e il settore pubblico al fine di cooperare nel rispetto delle rispettive prerogative ed evitando situazioni di interessi confliggenti. In tale contesto, infatti, ne riconosce il ruolo per lo sviluppo di una società più equa e più attenta ai temi socio-ambientali, sostenendo e promuovendo attività ed iniziative al servizio della comunità e di utilità sociale. Inoltre, un'attenzione particolare viene data alle imprese dedite alla valorizzazione del tessuto sociale, culturale e imprenditoriale.

Tradizionalmente il Gruppo sostiene le esigenze e i bisogni, non solo materiali, espressione del territorio anche attraverso erogazioni liberali e sponsorizzazioni che sono valutate in merito alle iniziative proposte e alla rilevanza delle esigenze e dei bisogni che intendono soddisfare, in coerenza con i valori di riferimento del Gruppo.

Il Gruppo Banco Desio è altresì impegnato nella valorizzazione e tutela del patrimonio storico, artistico e culturale anche ai fini della sua pubblica fruizione.

G Relazione con le istituzioni

Le relazioni del Gruppo Banco Desio con l’insieme delle Istituzioni della Pubblica Amministrazione e delle Autorità di Vigilanza, sono improntate a principi di correttezza e trasparenza, nel rispetto dei reciproci ruoli, esclusivamente tramite forme di comunicazione volte a rappresentare le proprie istanze, a rispondere a richieste o comunque a rendere nota la propria posizione su temi inerenti gli ambiti di competenza delle istituzioni stesse. Il Gruppo adotta specifici modelli organizzativi volti a prevenire reati in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Nell’assolvere gli adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione, tra cui ad esempio, le dichiarazioni fiscali, si attiene rigorosamente ai principi di trasparenza, veridicità e completezza, nella convinzione che questo sia un contributo fondamentale verso la comunità in cui opera, a maggior ragione laddove tali adempimenti siano assolti anche nei confronti del pubblico, come nel caso della documentazione contabile e societaria.

Il Gruppo collabora attivamente, inoltre, alle iniziative promosse dalle associazioni e dagli organismi di categoria espressione del sistema bancario e finanziario.

NUMERO DI AZIONI LEGALI PER COMPORTAMENTO ANTI-CONCORRENZIALE O PRATICHE MONOPOLISTICHE

Nel 2017, come negli anni precedenti, nessuna società del gruppo è stata oggetto di azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche.

SANZIONI SIGNIFICATIVE PER NON CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI IN AMBITO SOCIALE ED ECONOMICO

Nel 2017 (come del resto nel corso del 2016) non sono state irrogate sanzioni significative per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

FORMAZIONE DEL PERSONALE SU POLICY E PROCEDURE RELATIVE ALLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

La formazione su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani è confluita sia nel 2017 che nel 2016 nella formazione relativa agli aggiornamenti introdotti al Modello Organizzativo del Gruppo e ai protocolli specifici in quanto, prima che il Codice Etico fosse scorporato dal MOG 231 (ultimo aggiornamento approvato dal CdA di Capogruppo in data 19 ottobre 2017, successivamente adottato anche dalla Controllata BPS in data 24 ottobre e da Fides, in data 19 dicembre), esso era parte integrante del Modello stesso. Per il dettaglio del numero di dipendenti e di membri del più alto Organo di Governo che hanno fruito di tale formazione si rinvia al successivo paragrafo “Comunicazioni e formazione su policy e procedure anti-corruzione” (indicatore GRI 205-2).

“Nuovo slancio su solide basi”



Gestione dei rischi d'impresa

PRINCIPALI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ

PRINCIPIO O APPROCCIO PRUDENZIALE NELLA GESTIONE DEI RISCHI

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

Nell’attuale contesto economico caratterizzato da una moderata ripresa congiunturale, con una diffusa ripresa della produzione industriale e dei volumi di commercio internazionale, i rischi per la stabilità finanziaria si stanno riducendo; in Italia la vulnerabilità finanziaria delle famiglie e delle imprese è diminuita; continuerà a ridursi con il consolidamento della crescita. Un peggioramento potrebbe materializzarsi nel caso, particolarmente sfavorevole, di un forte rallentamento della congiuntura accompagnato da un rialzo dei tassi di interesse.

La soluzione della crisi patrimoniale di alcuni intermediari durante l'estate si è riflessa in un aumento dei corsi azionari e nel calo del costo della raccolta. Con il proseguimento della ripresa economica si riducono i nuovi crediti deteriorati; vi sono evidenze che anche le consistenze sono in forte diminuzione: sono infatti state completate alcune operazioni di cessione di sofferenze mentre sono in corso di definizione altre operazioni per importi elevati. Il grado di patrimonializzazione complessivo ha ripreso ad aumentare.

In tale ambito si inseriscono il nuovo quadro armonizzato dell’Unione Europea in tema di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento, il Bail In e gli ambiti di approfondimento individuati dalle priorità identificate dalla funzione di Vigilanza Bancaria della Banca Centrale Europea: rischi di modello imprenditoriale e di redditività, rischio di credito, adeguatezza patrimoniale, governo dei rischi e qualità dei dati. I temi individuati dalla BCE fanno riferimento essenzialmente al governo dei rischi nell’attività bancaria, per gli impatti che situazioni di deviazione dai criteri di sana e prudente gestione possono avere, in termini di impatto sociale, per l'estensione e la gravità delle potenziali conseguenze sulla clientela e sulla collettività in generale.

Le strategie e gli obiettivi di natura commerciale definiti nell’ambito del Piano Industriale 2018-2020 recentemente approvato, riflettono i principali macro-trend dell’attuale contesto socio-economico e delle correlate esigenze espresse dalla clientela cui si rivolge l’offerta di servizi bancari e finanziari del Gruppo Banco Desio; questi macro-trend rappresentano delle importanti opportunità anche in termini di posizionamento strategico (si pensi, anzitutto, al tema dello sviluppo delle nuove tecnologie), mantenendo comunque una costante attenzione a ricercare il giusto equilibrio tra rischio e rendimento e quindi alla qualità degli attivi e alla solidità patrimoniale-finanziaria che tradizionalmente rappresenta l’elemento distintivo del Gruppo Banco Desio.

Al fine di fronteggiare i rischi a cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo (il sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali). Il Gruppo, inoltre, adotta un approccio prudenziale nella gestione dei rischi aziendali, in ottica di prevenzione e mitigazione dei medesimi. Tali presidi coprono ogni tipologia di rischio aziendale assunto coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle attività svolte dagli intermediari che vi fanno parte. A tal fine, a seguito del 15° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n.263/2006, il Gruppo bancario ha provveduto a predisporre il Risk Appetite Framework (RAF), oggetto di aggiornamento su base annuale in coerenza con l’evoluzione degli obiettivi e delle strategie di rischio della banca. L’approccio metodologico adottato dal Gruppo prevede una valutazione di tipo quantitativo basata su tre differenti tipologie di indicatori (indicatori di rischio di primo livello, indicatori di rischio di secondo livello e key-risk indicators) e una valutazione di tipo qualitativo concernente i presidi organizzativi. A ciò si aggiungono specifiche policy riguardanti le varie tipologie di rischio, che forniscono i criteri per la gestione operativa degli stessi in una prospettiva di gruppo e individuale. Le linee guida del sistema di gestione dei Rischi aziendali sono definite in apposita normativa interna. Le disposizioni operative e informative di dettaglio in merito ai controlli posti in essere, ai vari livelli, sui processi aziendali sono contenute in specifici “Testi Unici” di funzione e Procedure Interne.

Il Gruppo è inoltre consapevole dell’importanza di identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi anche di natura non finanziaria, ovvero i rischi socio-ambientali come di seguito declinati:

- Rischio ambientale: connesso all’utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), per le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento, come anche il consumo di materie prime strumentali all’attività propria (carta e toner);
- 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 tem-

tiche di sostenibilità e per questo duratura nel tempo, per creare valore condiviso con cui contribuire al benessere e al progresso della comunità stessa;

- 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, 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;
- 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;
- Rischio nella lotta contro la corruzione attiva e passiva: relativo cioè al possibile verificarsi di eventi e/o circostanze legati alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

In ragione dell'attività svolta nel solo ambito nazionale, anche detti rischi socio-ambientali derivanti dall'attività dell'impresa, dai prodotti/servizi offerti come anche dalle catene di fornitura e subappalto, risultano adeguatamente mitigati dagli attuali presidi normativi e procedurali posti in essere dal Gruppo Banco Desio nell'ambito del complessivo sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali. Al riguardo, in considerazione delle "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" recentemente approvate dal Banco di Desio e della Brianza (e in corso di recepimento da parte delle Controllate) in cui sono identificati i diversi ambiti ove il Gruppo si impegna ad aggiornare sistematicamente le proprie politiche in materia socio-ambientale, il Gruppo sta valutando la fattibilità dell'implementazione dei più recenti sviluppi e tendenze in termini di monitoraggio dei rischi collegati agli aspetti socio-ambientali e ai relativi impatti finanziari sul nostro modello di business e sulla strategia, con particolare riferimento ai rischi indiretti collegati alle attività creditizie ovvero di finanziamento/investimento e ai rischi indiretti derivanti dalla catena di fornitura.

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

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

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

Il reato di corruzione, che il Gruppo si è impegnato a contrastare, è previsto fra i "reati presupposto" rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese; il Gruppo ha adottato un apposito Modello di organizzazione, gestione e controllo, c.d. "Modello 231/2001" o "MOG 231".

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

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

Con riferimento, invece, al contrasto dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, il Gruppo:

- adotta processi, strumenti e controlli idonei, fondati sul principio dell’ “approccio basato sul rischio”, che consentano il pieno rispetto dei principi contenuti nella Policy antiriciclaggio approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- 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 veritieri 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 ricorrono i presupposti – l’iter di segnalazione di operazioni sospette eventualmente riscontrate;
- svolge con periodicità annuale una autovalutazione della propria esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (c.d. Esercizio di autovalutazione) e predisponde un piano di interventi volto alla risoluzione di anomalie o debolezze eventualmente riscontrate ovvero al rafforzamento dei presidi esistenti. A tal fine approva - in linea con le indicazioni diffuse dalla Banca d’Italia - una specifica metodologia di autovalutazione del suddetto rischio, assicurandone una coerente applicazione a tutto il Gruppo;
- annette primaria rilevanza al contrasto del finanziamento del terrorismo anche attraverso il monitoraggio delle transazioni finanziarie. A tal fine ha adottato procedure interne, volte a prevenire l’instaurazione di rapporti o l’esecuzione di operazioni effettuate da soggetti presenti nelle black list internazionali e ne verifica nel continuo l’aggiornamento e l’efficacia;
- si astiene dall’instaurare rapporti con specifiche categorie di soggetti considerati a maggior rischio in base alle previsioni della Policy Antiriciclaggio;
- individua e nomina il Responsabile Aziendale Antiriciclaggio che agisce anche come Delegato di Gruppo per la Segnalazione delle Operazioni Sospette di cui all’Art. 41 del D. Lgs. 231/2007;
- diffonde i principi contenuti nella Policy Antiriciclaggio a tutte le strutture della Banca e del Gruppo, affinché siano pienamente consapevoli del modello di gestione del rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo stabilito in conformità con la normativa nazionale ed internazionale di riferimento e con le best practice di settore;
- assicura che le società controllate appartenenti al Gruppo adottino analoghe politiche di presidio e gestione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

COMUNICAZIONI E FORMAZIONE SU POLICY E PROCEDURE ANTI-CORRUZIONE

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 dalla Intranet aziendale.

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

Ogni modifica o aggiornamento (anche parziale) del Modello viene notificata a tutto il personale dipendente mediante ordine di servizio interno; la presa visione e la conferma di lettura del documento vengono mappate mediante applicativo interno che ne storizza 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 2017 è stata deliberata la modifica della Parte Generale del MOG 231 derivante dall'introduzione di nuovi reati presupposto e dalle variazioni intervenute nella struttura organizzativa. La notifica dell'avvenuta presa visione di tale aggiornamento da parte di tutto il personale dipendente e di tutti gli esponenti aziendali è stata raccolta entro la fine del mese di dicembre 2017.

Al completamento del processo di aggiornamento, ovvero quando tale processo avrà riguardato anche la Parte Speciale, costituita dalle Schede di mappatura delle attività a rischio reato e dai Protocolli di ciascuna Funzione, il Gruppo erogherà formazione d'aula o on-line a tutti i dipendenti ed esponenti. Il precedente aggiornamento completo del MOG 231 era stato quello di fine 2015, cui aveva fatto seguito l'erogazione di specifica formazione agli esponenti aziendali (entro la fine del 2015) e a tutto il personale dipendente attraverso un modulo formativo on-line rilasciato nei primi mesi dell'anno 2016.

La programmazione dell'offerta formativa annua del personale dipendente tiene conto, altresì, del piano formativo in materia di Antiriciclaggio e contrasto al Finanziamento del terrorismo. Nella tabella che segue si fornisce l'elenco dei moduli formativi erogati al personale dipendente nel 2017 e nel 2016.

Formazione in materia di Anticorruzione e Antiriciclaggio

	31.12.2017			31.12.2016		
	N.partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N.ore totali erogate	N.partecipanti	Incidenza % sul totale dipendenti	N.ore totali erogate
di cui:						
MOG 231 - Aggiornamento Normativo	73	3%	146	2.356	100%	5.174
Antiriciclaggio Basic	49	2%	49	114	5%	114
Adeguata Verifica	48	2%	96	114	5%	228
Il monitoraggio della clientela	52	2%	78	114	5%	171
La segnalazione delle operazioni sospette	52	2%	104	117	5%	234
Lotta al finanziamento al terrorismo internazionale	2.263	98%	3.395	-	-	-
Formazione Antiriciclaggio per Neo Responsabili di filiale	96	4%	718	29	1%	218
Formazione Antiriciclaggio per Responsabili di filiale	-	-	-	117	5%	878
Formazione Antiriciclaggio per Gestori aziende	-	-	-	320	14%	2.400
Formazione Applicativo Intranet 374 ADV Rafforzata	264	11%	352	-	-	-
Nuove disposizioni in materia di antiriciclaggio D.Lgs. 90/2017	29	1%	58	-	-	-
Totale	2.926	-	4.995	3.281	-	9.416

Il modulo afferente l'aggiornamento del MOG 231, come evidenziato in precedenza, è stato erogato alla totalità dei dipendenti in forza nel 2016; il medesimo modulo è stato altresì erogato nel 2017 per lo più alle risorse neoassunte.

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

CASI DI CORRUZIONE E AZIONI INTRAPRESE

Nell'ambito del sistema di gestione dei rischi operativi, ovvero tenuto conto degli eventi raccolti nel Database delle Perdite Operative Aziendali (DBPOA), con riferimento sia al 2017 che al 2016 non risultano censite perdite rientranti nella fattispecie "Corruzione e tangenti".







04

La sostenibilità per Banco Desio

04 Coinvolgimento degli Stakeholder

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

MODALITÀ DI SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER

I principali portatori di interesse e/o intelocutori (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. Ad essi viene distribuito, in un’ottica di bilanciamento degli interessi, il Valore Aggiunto prodotto dal Gruppo. L’attività di selezione degli stakeholder ha visto il coinvolgimento del già citato Gruppo di Lavoro Sostenibilità, che si è espresso in merito all’identificazione dei principali portatori di interesse del Gruppo stesso.



ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

ASPETTI CHIAVE E CRITICITÀ EMERSI DALLE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo Banco Desio sin dalle origini ha mostrato una particolare attenzione al dialogo ed al coinvolgimento degli stakeholder tramite:

- dialogo costante con la clientela: famiglie, professionisti, artigiani, PMI.
- promozione di incontri e seminari su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo associazioni di categoria dei territori presidiati, nonché PMI utilizzando sia il Centro Congressi del Banco Desio sia strutture esterne.
- confronto e dialogo con gli azionisti in occasione delle Assemblee Ordinarie e Straordinarie della Capogruppo e delle altre società del Gruppo;
- incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo, durante i quali vengono affrontate e discusse istanze e proposte provenienti dallo stakeholder collaboratori.

Le attività di coinvolgimento degli stakeholder consentono al Gruppo Banco Desio di comprendere quali sono le aspettative e interessi legittimi degli stakeholder che ruotano intorno ad esso, consentendo fra l'altro di identificare quali sono le tematiche più rilevanti per ciascuno di essi. Nel corso del 2017 sono emerse come maggiormente rilevanti per gli stakeholder le tematiche dell'integrità e rigore nella condotta aziendale, quello della tutela e soddisfazione della clientela e quello della tutela della solidità e redditività, in conseguenza in particolare delle attività dettagliate di seguito:

- indagini di customer satisfaction realizzate dalla Capogruppo, da cui emergono, inoltre, come principali istanze della clientela, la qualità percepita del servizio offerto e la qualità della relazione con la medesima;
- l'indagine di clima "Private Banker Monitor 2017", cui il Banco di Desio e della Brianza ha aderito nel corso del 2017 mediante interviste telefoniche ai Private Banker della banca. I principali fattori valutati nel corso dell'indagine sono stati quelli della soddisfazione complessiva di tali operatori nei confronti della banca di appartenenza, valutata al di sopra della media dei giudizi espressi dai Private Banker dei principali competitors bancari.

Nell'ambito delle iniziative progettuali identificate dal citato Gruppo di Lavoro Sostenibilità con riferimento alle tematiche di sostenibilità è previsto lo sviluppo di un piano strutturato di coinvolgimento degli stakeholder con specifiche iniziative (ad esempio mediante survey, focus group, eventi, ecc.).

L'analisi di Materialità

Conformemente a quanto previsto dagli standard di rendicontazione GRI e dallo stesso D.Lgs. 254/2016, ai fini della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità è stata svolta un'analisi di materialità (la prima) 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, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa e delle aspettative degli stakeholder.

PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE RILEVANTI

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

Ai fini dell'identificazione dei temi rilevanti, tenuto conto dei temi di cui all'art.3 comma 1 del D.Lgs. 254/2016, sono state utilizzate le seguenti principali fonti:

- bilanci di sostenibilità di altre imprese bancarie o del settore finanziario con esperienze consolidate nell'ambito della responsabilità d'impresa;
- rassegna stampa;
- documentazione interna (Codice Etico, MOG 231, ecc.);
- assessment della sostenibilità del Gruppo Banco Desio;
- Standard Internazionali GRI;
- indicazioni normative relative alla Dichiarazione non finanziaria.

Oltre alla documentazione analizzata, per l'individuazione delle tematiche rilevanti sono stati considerati tra gli altri i seguenti fattori interni ed esterni:

Fattori interni

- 1** Mission, valori e principi di comportamento aziendale definiti nel Codice Etico;
- 2** politiche e strategie aziendali;
- 3** rischi significativi per l'azienda e fattori critici di successo.

Fattori esterni

- 1** Richieste/esigenze degli stakeholder, impatti, rischi e opportunità in tema di sostenibilità ragionevolmente stimabili;
- 2** valutazione dei principali trend sociali e ambientali che nel medio-lungo periodo possono avere impatto sulle attività del Gruppo. Tale analisi viene effettuata valutando fonti istituzionali (es. ISTAT, documenti della Commissione Europea, ABI);
- 3** norme rilevanti per il settore;
- 4** principali temi e sfide future per il settore finanziario rendicontate da competitor (es. analisi di benchmark).

Le tematiche materiali per il Gruppo Banco Desio individuate sono:

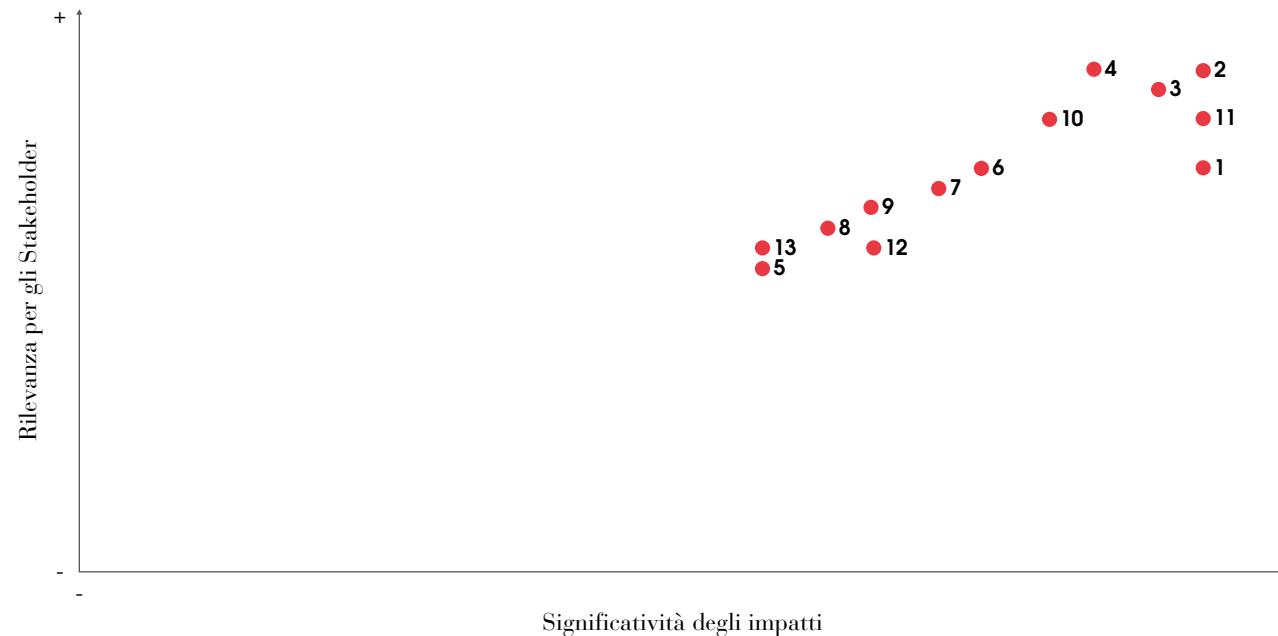
- 1.** Governo e gestione dei rischi d'impresa: governo e gestione dei rischi quali condizioni per garantire un'affidabile e sostenibile generazione di valore in un contesto di rischio controllato;
- 2.** Integrità e rigore nella condotta aziendale: lo svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria, che per sua natura è fondata sulla fiducia, deve essere ispirata dal rispetto delle regole e dalla correttezza del comportamento;
- 3.** Tutela della solidità e redditività: una banca patrimonialmente solida, che mantiene un discreto livello di redditività in rapporto al contesto economico-finanziario contingente, è in grado di contribuire favorevolmente agli interessi degli investitori e di tutti gli stakeholder;
- 4.** Tutela e soddisfazione della clientela: nello svolgimento dell'attività bancaria e di intermediazione finanziaria la comunicazione trasparente con il cliente consente di consolidare il rapporto fiduciario e la soddisfazione del cliente;
- 5.** Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali: per assolvere al ruolo di banca commerciale al servizio del territorio, occorre anche considerare nello sviluppo e offerta di prodotti e servizi le esigenze sociali e ambientali che caratterizzano il contesto economico e sociale in cui il Gruppo opera (es. accessibilità dei servizi finanziari alle fasce deboli, cautela verso settori eticamente controversi, supporto al settore agrario, fonti rinnovabili, ecc.);

- 6.** Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori: garantire l'inserimento di candidati eccellenti e motivati, politiche e sistemi di gestione improntati a criteri di equità, tutela della sicurezza fisica, della salute, ecc.;
- 7.** Qualità della vita e welfare aziendale: attenzione alla conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance), previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, circolo ricreativo culturale, borse di studio, ecc.;
- 8.** Tutela della diversità: attenzione alla valorizzazione delle diversità (diversity management) e alle pari opportunità;
- 9.** Comunicazione e dialogo con le parti sociali: rilevanza delle comunicazioni verso i dipendenti sulle tematiche relative alle risorse umane, rivista "LaBancoNota", circolari informative, ecc.;
- 10.** Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie: importanza delle iniziative poste in essere per favorire l'accesso al credito, programmi di crescita e di sviluppo delle imprese clienti facendo "sistema" (ad es. con Fondo di Garanzia per le PMI, ISMEA/SGFA, SACE e Fondo Europeo per gli Investimenti), adesione al programma "Targeted Longer Term Refinancing Operation" (TLTRO), accordi con istituzioni pubbliche, associazioni di categoria o di propria iniziativa (es. eventi calamitosi);
- 11.** Radicamento nel territorio: sviluppo di relazioni fiduciarie di lungo periodo con la clientela locale e iniziative di sostegno al tessuto civile (es. supporto all'istruzione, iniziative di solidarietà sociale, tutela del patrimonio artistico e architettonico, promozione della cultura, dell'editoria e dello sport);
- 12.** Tutela dei diritti umani: promuovendo il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito della propria catena del valore (servizi finanziari offerti e "catena di fornitura");
- 13.** Riduzione degli impatti ambientali: gestione dei potenziali rischi e impatti ambientali diretti, ovvero generati nelle sedi e filiali delle società del Gruppo, e indiretti, ovvero con riferimento ai servizi finanziari offerti oppure legati alla "catena di fornitura".

MATRICE DI MATERIALITÀ

Per questo primo anno di rendicontazione, l'attività di valutazione delle tematiche ai fini dell'analisi di materialità si è concretizzata nel coinvolgimento nel Gruppo di Lavoro Sostenibilità (tra cui le funzioni aziendali "owner" delle relazioni con gli stakeholder) che si è espresso in merito alla rilevanza degli impatti e all'importanza per gli stakeholder di riferimento.

Questo processo ha condotto alla costruzione della matrice di materialità sotto rappresentata in cui i riferimenti numerici rappresentano le tematiche rilevanti elencate nel precedente paragrafo.



Come detto, il processo di coinvolgimento degli Stakeholder sarà ampliato nel corso dei prossimi anni al fine di considerare le aspettative espresse dagli stessi stakeholder. Tale inclusione potrà determinare una variazione delle tematiche rilevanti come anche un loro differente posizionamento all'interno della matrice.

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

	Temi D.Lgs. n.254/2016	Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio
	Ambientali	5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 13. Riduzione degli impatti ambientali
	Sociali	1. Governo e gestione dei rischi d'impresa 3. Tutela della solidità e redditività 4. Tutela e soddisfazione della clientela 5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 10. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie 11. Radicamento nel territorio
	Attinenti al personale	6. Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori 7. Qualità della vita e welfare aziendale 8. Tutela della diversità 9. Comunicazione e dialogo con le parti sociali
	Rispetto dei diritti umani	5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali 12. Tutela dei diritti umani
	Lotta alla corruzione attiva e passiva	2. Integrità e rigore nella condotta aziendale

PERIMETRO DI IMPATTO DELLE TEMATICHE RILEVANTI

Si indica di seguito il perimetro dell'impatto che genera il Gruppo Banco Desio con riferimento a ciascuna tematica ritenuta rilevante, distinguendo fra impatto interno al Gruppo stesso (incluso l'impatto sulla categoria di stakeholder "collaboratori") o esterno, ossia riferito ad uno o più categorie di stakeholder di riferimento.

Tematiche rilevanti Gruppo Banco Desio	Perimetro d'impatto	
	Interno	Esterno
1. Governo e gestione dei rischi d'impresa	Banco di Desio e della Brianza	
2. Integrità e rigore nella condotta aziendale	Gruppo Banco Desio	
3. Tutela della solidità e redditività	Gruppo Banco Desio	
4. Tutela e soddisfazione della clientela	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
5. Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Clienti, Investitori, Territorio
6. Formazione, sviluppo e tutela dei collaboratori	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
7. Qualità della vita e welfare aziendale	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
8. Tutela della diversità	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
9. Comunicazione e dialogo con le parti sociali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
10. Sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
11. Radicamento nel territorio	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	
12. Tutela dei diritti umani	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Clienti, Fornitori
13. Riduzione degli impatti ambientali	Gruppo Banco Desio (esclusa Desio OBG)	Clienti, Fornitori



05

Responsabilità Economica



05

Tutela della solidità e redditività

VALORE ECONOMICO CREATO E DISTRIBUITO

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 ABI⁽⁴⁾, 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 2017 predisposto in conformità ai principi contabili internazionali IAS/IFRS e alla Circolare della Banca d'Italia n. 262 del 2005 "Il bilancio bancario: schemi e regole di compilazione". Il conto economico è stato quindi riclassificato al fine di porre in evidenza il processo di formazione del valore aggiunto e la sua distribuzione alle diverse categorie di stakeholder di riferimento che sono state identificate.

Il valore economico generato nel 2017 dal Gruppo Banco Desio è stato di 383,4 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 22,2% circa del valore economico generato, per complessivi 85,2 milioni di euro (84,3 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 47,6% del valore economico generato, per un totale di circa 182,5 milioni di euro (ex 216,4 milioni di euro);



Azionisti e Terzi: cui è stato destinato il 3,8% circa del valore economico generato per un ammontare di circa 14,6 milioni di euro, come da proposta di destinazione dell'utile della Capogruppo (ex 11,2 milioni di euro);

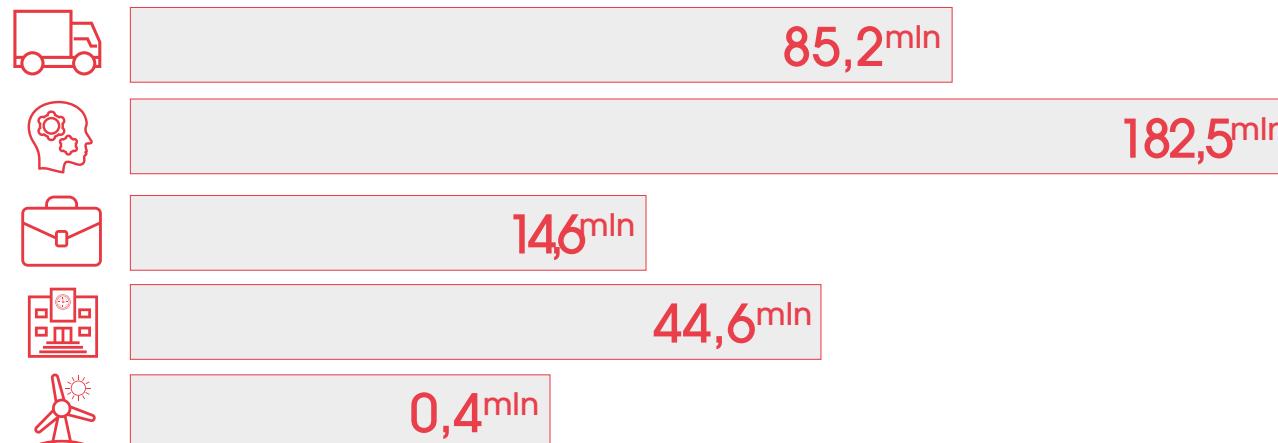
(4) Si guarda il documento
"Prospetto di determinazione
e di distribuzione del valore aggiunto"
ABI, Dicembre 2010



Stato, Enti e Istituzioni: che hanno rilevato un afflusso di risorse pari a circa 44,6 milioni di euro (ex 49,3 milioni di euro), ossia all'11,7% del valore economico generato dal Gruppo Banco Desio, di cui per circa 32,3 milioni di euro (in linea con il dato 2016 di 32 milioni di euro) si riferiscono a imposte indirette e tasse, per circa 7,4 milioni di euro (14,7 milioni di euro alla fine del 2016) sono relativi alle contribuzioni al Fondo di Risoluzione Nazionale e al Fondo di Tutela Depositi e per 4,9 milioni di euro (ex 2,6 milioni di euro) relativi alle imposte correnti dell'esercizio;



Collettività e Ambiente: cui sono stati destinati circa 0,4 milioni di euro a fronte di oblazioni e donazioni effettuate dal Gruppo (medesimo saldo alla fine dell'esercizio precedente).



Il restante ammontare, pari al 14,6% del valore economico generato (per circa 56 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.

Voci*	31.12.2017	Incidenza % sul Valore economico generato	31.12.2016	Incidenza % sul Valore economico generato
10. Interessi attivi e provventi assimilati	283.490		307.107	
20. Interessi passivi e oneri assimilati	(52.248)		(70.915)	
40. Commissioni attive	175.484		171.269	
50. Commissioni passive (al netto delle spese per le reti esterne) ¹	(7.099)		(6.415)	
70. Dividendi e provventi simili	6.400		5.509	
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	2.865		3.456	
90. Risultato netto dell'attività di copertura	(119)		(792)	
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	13.605		15.822	
a) crediti	(520)		(1.710)	
b) attività finanziarie disponibili per la vendita	12.787		18.849	
c) attività finanziarie detenute sino alla scadenza	2.183		(1.317)	
d) passività finanziarie	(845)		(60)	
110. Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value	(8)		(92.401)	
130. Rettifiche/Riprese di valore nette per deterioramento di:	(84.919)		(90.138)	
a) crediti	(79.041)		(2.265)	
b) attività finanziarie disponibili per la vendita	(9.681)		2	
d) altre operazioni finanziarie	3.803		48.943	
220. Altri oneri/provventi di gestione	45.863			
240. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di "utili/perdite da cessione") ²	-		2.212	
270. Utili (Perdite) da cessione di investimenti	41		-	
A. TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	383.355	100,0%	383.735	100,0%
180. b) altre spese amministrative (al netto delle imposte indirette, elargizioni/liberalità ed oneri per fondi di risoluzione nazionale e garanzia dei depositi) ³	(85.224)		(84.288)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(85.224)	22,2%	(84.288)	22,0%
180.c) spese per il personale (incluse le spese per le reti esterne) ⁴	(182.544)		(216.378)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI AI COLLABORATORI	(182.544)	47,6%	(216.378)	56,4%
330. Utile (Perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	(1.261)		14	
VALORE ECONOMICO ATTRIBUITO AI TERZI	(1.261)	0,3%	14	0,0%
Utile attribuito agli azionisti ⁵	(13.299)		(11.240)	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI	(13.299)	3,5%	(11.240)	2,9%
180. b) altre spese amministrative: imposte indirette e tasse ed oneri per fondi di risoluzione nazionale e garanzia dei depositi	(39.704)		(46.748)	
290. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alle imposte correnti, alle variazioni delle imposte correnti dei precedenti esercizi e alla riduzione delle imposte correnti dell'esercizio) ⁶	(4.911)		(2.593)	

(*) Importi in migliaia di euro

Voci*	31.12.2017	Incidenza % sul Valore economico generato	31.12.2016		Incidenza % sul Valore economico generato
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A STATO, ENTI ED ISTITUZIONI	(44.615)	11,7%	(49.341)	12,8%	
180. b) altre spese amministrative: elargizioni/liberalità	(292)		(301)		
Utile assegnato al fondo di beneficenza ⁷	(80)		(95)		
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A COLLETTIVITA' E AMBIENTE	(372)	0,1%	(396)	0,1%	
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(327.315)	85,4%	(361.629)	94,2%	
190. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(1.171)		(3.779)		
200. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	(7.780)		(8.114)		
210. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	(2.045)		(1.978)		
240. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota componenti valutativa: "sv alutazioni/rivalutazioni", "rettifiche di valore da deterioramento/riprese di valore", "altri oneri e prov enti")	-		5.404		
290. Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (per la quota relativa alla variazione delle imposte anticipate e alla variazione delle imposte differite)	(14.725)		577		
Utile destinato a riserve ⁸	30.319)		(14.216)		
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(56.040)	14,6%	(22.106)	5,8%	

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

FINANZIAMENTI RICEVUTI DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il Gruppo non ha ricevuto nel 2017, così come nel 2016, finanziamenti da parte della Pubblicazione Amministrazione; al riguardo si precisa che, nel novero di tali contributi, sono escluse le operazioni poste in essere con la BCE per finalità di stabilità finanziaria oppure per facilitare l'accesso al credito del settore privato e stimolare i finanziamenti all'economia reale.



A photograph of a large, modern conference room. The floor is a light-colored wood parquet. In the foreground, several rows of black plastic chairs are arranged facing a front wall. On the wall are two framed black and white photographs of large, classical-style buildings. The ceiling is white with a grid of recessed lighting fixtures.

06

Responsabilità verso i clienti

06

Tutela e soddisfazione della clientela

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

La Capogruppo, in particolare, rileva il livello di soddisfazione della propria clientela mediante indagine quantitativa su base campionaria tramite partner esterni (CFI Group – Milano). Tra il 2016 e il 2017 sono state realizzate rispettivamente oltre 8.000 interviste per ciascun anno con modalità CATI (Computer Aided Telephone Interview) a clienti che hanno effettuato delle operazioni presso le filiali. Attraverso queste interviste 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 delle interviste viene elaborato un indice complessivo per filiale al fine di identificare le priorità operative più efficaci e migliorare il servizio ai clienti.



Oltre 8.000 interviste con modalità CATI
(Computer Aided Telephone Interview)

8.000

Le tematiche oggetto di analisi nell’ambito delle rilevazioni di customer satisfaction effettuate sono state: clima e ordine della filiale, operazioni alle casse, consulenza generale, presenza di disservizi, riferimenti di filiale e contatti, qualità complessiva del servizio di filiale, immagine della banca e raffronto con i competitor bancari. L’utilizzo di un algoritmo multidimensionale che attribuisce dei pesi di ponderazione a ciascun dato rilevato, ha condotto a concludere l’elaborazione con un indicatore sintetico per il 2017 pari a 86 (su base 100), risultato decisamente positivo ed in crescita rispetto alle medesime rilevazioni del 2016 e 2015 (rispettivamente pari a 85 e 84 su base 100).

L’attenzione al cliente e, in particolare, alle sue esigenze è una priorità del Gruppo; nel corso del 2016, tale attenzione si è concretizzata in interventi mirati alla clientela residente nelle zone colpite dal Sisma del Centro Italia. La Controllata Banca Popolare di Spoleto, infatti, ha aderito all’iniziativa di sospensione

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

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

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

Nel 2017 la medesima controllata BPS ha aderito, inoltre, alla Convenzione "Plafond Moratoria Sisma Centro Italia", sottoscritta fra l'ABI e la Cassa Depositi e Prestiti, finalizzata alla concessione di finanziamenti agevolati, garantiti dallo Stato, nei territori delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpiti dagli eventi sismici nel 2016, per consentire a soggetti titolari di reddito di impresa, di reddito di lavoro autonomo, nonché ad esercenti attività agricole, di far fronte al pagamento di tributi dovuti dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2017 e tributi dovuti dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

TRASPARENZA DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI E VENDITA RESPONSABILE

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 compatti 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.

Nell'ambito servizi di investimento prestati alla clientela, nel corso del 2017 le banche del Gruppo hanno condotto uno specifico progetto volto al recepimento della nuova normativa Europea (c.d. Direttiva MiFID II). Tale normativa in particolare è volta a garantire una maggiore protezione dell'investitore in strumenti finanziari attraverso il superamento di un modello di tutela orientato alla trasparenza ai fini dell'adozione di un'impostazione imperniata sulla concreta cura del cliente. La banche del Gruppo nel perseguitamento di tale finalità hanno implementato, tra l'altro, requisiti di contenuto e di forma più rigorosi sia per la valutazione di adeguatezza delle operazioni finanziarie al profilo di rischio del cliente sia per le comunicazioni all'investitore della motivazione discendente da tale valutazione. In tale contesto, al fine di valutare con sempre maggiore attenzione la coerenza del prodotto consigliato o proposto alle esigenze del cliente, le banche del Gruppo hanno avviato un progetto per la revisione dei questionari di valutazione.

CASI DI NON CONFORMITÀ A REGOLAMENTI RELATIVI A INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI

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

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

CASI DI NON CONFORMITÀ A REGOLAMENTI RIFERITI A COMUNICAZIONI DI MARKETING

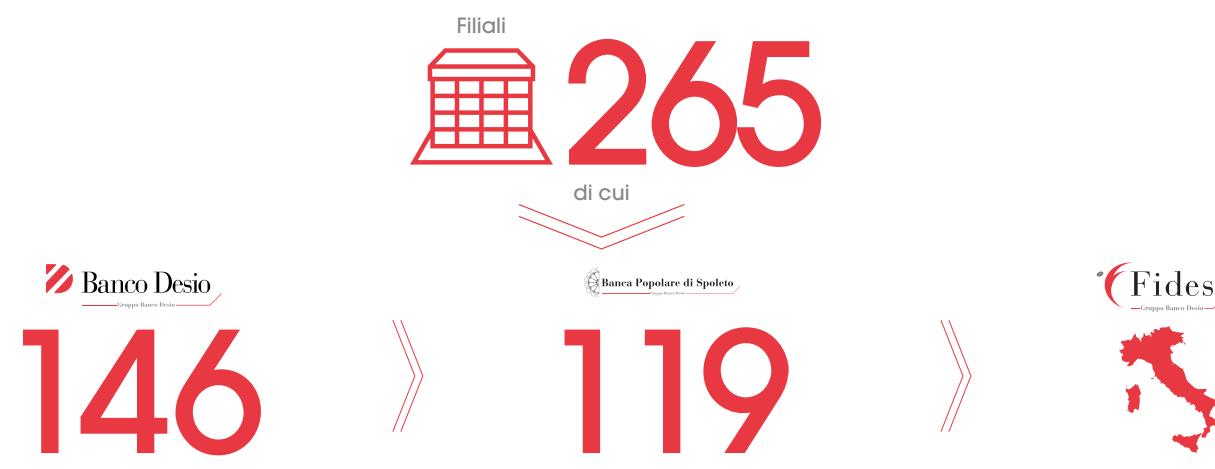
Nel 2017, così come nel 2016, non si sono verificati casi di violazione delle normative vigenti né segnalazioni di non conformità per ciò che riguarda i processi di comunicazione.

RECLAMI PER VIOLAZIONE DELLA PRIVACY E PER PERDITA DI DATI DEL CONSUMATORE

Nel 2017 sono pervenuti esclusivamente n. 7 reclami da parte della clientela aventi ad oggetto contestazioni sulla violazione della privacy (al 2016 tali reclami erano stati pari a 3). Si segnala, altresì, che nel 2017 non sono pervenuti reclami aventi ad oggetto perdita o furto di dati dei clienti.

Radicamento nel territorio

Il Gruppo opera attraverso una rete distributiva che al 31 dicembre 2017 consta di 265 filiali, di cui 146 della Capogruppo Banco di Desio e della Brianza e 119 della controllata Banca Popolare di Spoleto; la rete di agenti e mediatori, di cui si avvale la controllata Fides, su tutto il territorio nazionale, consente di espandere le economie locali servite dal Gruppo.



In particolare, per quel che riguarda il modello organizzativo adottato dalle due banche del Gruppo, si segnala:

- l'organizzazione di una rete distributiva articolata in Aree territoriali, ciascuna presidiata da un Responsabile di Area, che ha assunto il ruolo di principale referente commerciale sul territorio, con un più chiaro riporto gerarchico e funzionale delle figure professionali specialistiche (corporate banker, private banker, ecc.) e della Rete di Filiali;
- l'assegnazione presso le Filiali di ruoli specifici alle risorse in forza, allo scopo di garantire un servizio alla clientela più mirato e specialistico, con l'obiettivo di sviluppare relazioni fiduciarie di lungo periodo.

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

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

Il 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).

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

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



A photograph of the Banco Desio headquarters building, featuring a modern design with a glass facade and a green roof. A red horizontal band covers the lower half of the image, partially obscuring the building's base. The number '07' is overlaid on this red band.

07

Responsabilità di prodotto

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

07 Prodotti e servizi con finalità sociali e ambientali

PRODOTTI E SERVIZI CON FINALITÀ SOCIALI

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

- Conto con te Teen (14 - 17 anni): conto dedicato ai clienti di età compresa fra i 14 e 17 anni che possono disporre di uno specifico prodotto con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di bancomat e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- Conto con te Young (18 - 25 anni): conto dedicato ai clienti di età compresa nella fascia di età 18-25 anni che possono beneficiare di una congrua remunerazione delle giacenze con nessun costo di gestione, illimitate operazioni esenti da spese, servizi di bancomat e Desio Web Banking informativo/dispositivo gratuito;
- Deposito a risparmio "Conto con te Junior (0 - 17 anni)" per la costituzione di un capitale personale del minore frutto dei versamenti realizzati dai genitori e/o da delegati;
- Conto di base pensionati: il conto corrente è dedicato a pensionati con pensione annua lorda sino a € 18.000.

L'attenzione del Gruppo a coloro che ricercano un'operatività limitata all'essenziale a costi contenuti ha portato al collocamento del prodotto "Conto di base", riservando, in particolare, a quelle fasce di clienti con reddito annuo inferiore a € 8.000, il conto di base "ISEE 8.000" che include operatività e servizi in esenzione da costi.

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

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



Conto con te Teen

14-17



Conto con te Young

18-25



Conto con te Junior

0-17



Conto di base pensionati

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

60

PRODOTTI E SERVIZI CON FINALITÀ AMBIENTALI

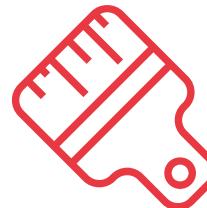
L'impegno del Gruppo a fornire prodotti e servizi bancari che supportino i clienti nel gestire i propri bisogni e le proprie attività in maniera sostenibile, soprattutto con riferimento agli aspetti ambientali, si è concretizzato nel tempo nel prodotto "Desio Innova Casa".

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

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



ristrutturazione
edilizia



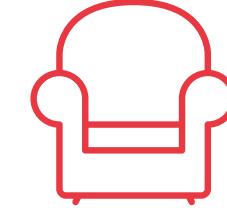
restauro e
risanamento
conservativo



risparmio
energetico



manutenzione
straordinaria



acquisto di mobili
ed elettrodomestici
destinati all'immobile

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

Investimenti socialmente responsabili

Nell'ambito dell'attività di Asset Management svolta dalle Banche del Gruppo al 31 dicembre 2017 risultano sottoscritti dalla clientela 18,1 milioni di euro (4,1 milioni di euro alla fine del precedente esercizio) in Fondi Comuni e Sicav gestiti secondo criteri etici, sociali e ambientali. Risultano, altresì, collocate dal Gruppo obbligazioni emesse da World Bank, rispondenti a principi di responsabilità sociale, per 10,1 milioni di euro (10,8 milioni di euro alla fine del 31 dicembre 2016).

“Desio innovaCasa”





SENZA LE PERSONE SAREMMO SOLO UNA BANCA.

Un luogo, un punto di riferimento per sostenere progetti e ambizioni.



08

Responsabilità verso le persone

08 Le risorse del Gruppo

Le politiche praticate dal Gruppo, correlate alla Responsabilità verso le persone, 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”, ai Testi Unici aziendali “Acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane” e “Sistema di remunerazione e incentivazione”, che disciplinano i processi, i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte ed i controlli di linea inerenti l’operatività ivi descritta. Per quanto attiene nello specifico alle politiche di remunerazione, le medesime sono declinate nella “Relazione annuale sulla remunerazione” predisposta a livello di Gruppo e pubblicata nel sito istituzionale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. all’indirizzo www.bancodesio.it, cui si rimanda per maggiori dettagli informativi.

Inoltre, i due istituti bancari del Gruppo, la Capogruppo e la controllata Banca Popolare di Spoleto, hanno adottato un “Sistema di gestione integrato ambiente e salute e sicurezza” (SGI), atto a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni e il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

INFORMAZIONI SULLA FORZA LAVORO DEL GRUPPO

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Forza Lavoro

	31.12.2017					31.12.2016				
	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne
Personale dipendente del Gruppo	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%	1.428	928	2.356	60,6%	39,4%
di cui										
Tempo Indeterminato	1.375	896	2.271	60,5%	39,5%	1.416	916	2.332	60,7%	39,3%
Tempo Determinato	16	16	32	50,0%	50,0%	12	12	24	50,0%	50,0%
Collaboratori esterni	10	2	12	83,3%	16,7%	13	1	14	92,9%	7,1%
di cui										
Contratti di collaborazione	4	-	4	100,0%	0,0%	4	-	4	100,0%	0,0%
Contratti di somministrazione	3	1	4	75,0%	25,0%	4	1	5	80,0%	20,0%
Stage	3	1	4	75,0%	25,0%	5	-	5	100,0%	0,0%
Totale forza lavoro	1.401	914	2.315	60,5%	39,5%	1.441	929	2.370	60,8%	39,2%

Personale dipendente per tipologia contrattuale

	31.12.2017					31.12.2016				
	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % uomini	Incidenza % donne	Uomini	Donne	Totale	Incidenza % uomini	Incidenza % donne
Personale Dipendente del Gruppo - Full-time	1.385	801	2.186	63,4%	36,6%	1.421	820	2.241	63,4%	36,6%
Personale Dipendente del Gruppo - Part-time	6	111	117	5,1%	94,9%	7	108	115	6,1%	93,9%
di cui										
Part-time di durata rinnovabile di anno in anno	4	81	85	4,7%	95,3%	5	82	87	5,7%	94,3%
Part-time senza scadenza	2	30	32	6,3%	93,8%	2	26	28	7,1%	92,9%
Totali dipendenti del Gruppo	1.391	912	2.303	60,4%	39,6%	1.426	928	2.356	60,6%	39,4%

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

NUOVE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E TURNOVER DELLA FORZA LAVORO

Il tasso di nuove assunzioni nell'anno 2017 (pari al totale delle nuove assunzioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione del presente documento) è stato a livello di Gruppo pari all' 1,5% (1,6% alla fine dell'esercizio 2016), di cui quello relativo alle risorse donne (pari al totale delle nuove assunzioni donne sul totale dei dipendenti di sesso femminile alla fine del periodo di rendicontazione del presente documento) pari all' 1,1% (ex 2,3%). Il tasso di turnover del 2017 (pari al totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione del presente documento) è stato a livello di Gruppo pari al 3,8% (ex 2,1%), di cui quello relativo alle risorse donne pari al 2,9% (ex 1,8%).

Assunzioni

	31.12.2017					31.12.2016				
	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne
Totale assunzioni del Gruppo	24	10	34	70,6%	29,4%	17	21	38	44,7%	55,3%
Forma contrattuale										
a tempo Indeterminato	17	2	19	89,5%	10,5%	10	8	18	55,6%	44,4%
a tempo Determinato	7	8	15	46,7%	53,3%	7	13	20	35,0%	65,0%
Età										
Meno di 30 anni	4	7	11	36,4%	63,6%	7	8	15	46,7%	53,3%
Da 30 anni a 50 anni	12	3	15	80,0%	20,0%	8	13	21	38,1%	61,9%
Oltre50 anni	8	0	8	100,0%	0,0%	2	0	2	100,0%	0,0%

Cessazioni

	31.12.2017					31.12.2016				
	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne	Uomini	Donne	Totali	Incidenza % uomini	Incidenza % donne
Totale cessazioni del Gruppo	61	26	87	70,1%	29,9%	32	17	49	65,3%	34,7%
Tipologia cessazione										
Dimissioni volontarie	11	6	17	64,7%	35,3%	21	10	31	67,7%	32,3%
Termine contratto	2	1	3	66,7%	33,3%	2	6	8	25,0%	75,0%
Quiescenza	6	6	12	50,0%	50,0%	6	-	6	100,0%	0,0%
Licenziamento	7	3	10	70,0%	30,0%	2	-	2	100,0%	0,0%
Altro ⁽¹⁾	35	10	45	77,8%	22,2%	1	1	2	50,0%	50,0%
Età										
Meno di 30 anni	4	3	7	57,1%	42,9%	4	7	11	36,4%	63,6%
Da 30 anni a 50 anni	10	5	15	66,7%	33,3%	15	7	22	68,2%	31,8%
Oltre50 anni	47	18	65	72,3%	27,7%	13	3	16	81,3%	18,8%

(1) Il saldo della voce al 31 dicembre 2017 include n. 41 cessazioni per adesione al fondo Esuberì (di cui n.8 cessazioni donne)

Trasformazione contrattuale

	31.12.2017					31.12.2016				
	Uomini	Donne	Totali	incidenza% uomini	incidenza% donne	Uomini	Donne	Totali	incidenza% uomini	incidenza% donne
Da tempo determinato a tempo indeterminato	2	4	6	33,3%	66,7%	5	14	19	26,3%	73,7%
di cui:										
Meno di 30 anni	1	2	3	33,3%	66,7%	2	12	14	14,3%	85,7%
Da 30 anni a 50 anni	1	2	3	33,3%	66,7%	3	2	5	60,0%	40,0%
Oltre 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%

ASSUNZIONE DI PERSONALE LOCALE

Le assunzioni del Gruppo sono concentrate nelle aree di maggiore insediamento delle 3 legal Entity appartenenti al Gruppo stesso (Lombardia, Umbria e Lazio); anche a livello di figure dirigenziali, le assunzioni avvengono nell’ambito di tali regioni. In particolare nel 2017 è stato assunto un solo dirigente (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 3% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2017) residente in Lombardia, e nel 2016 sono stati assunti 2 dirigenti (al netto dei trasferimenti infragruppo e pari al 6% della numerosità di dirigenti totali alla fine del 2016) residenti anch’essi in Lombardia.

Tutela della diversità

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

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

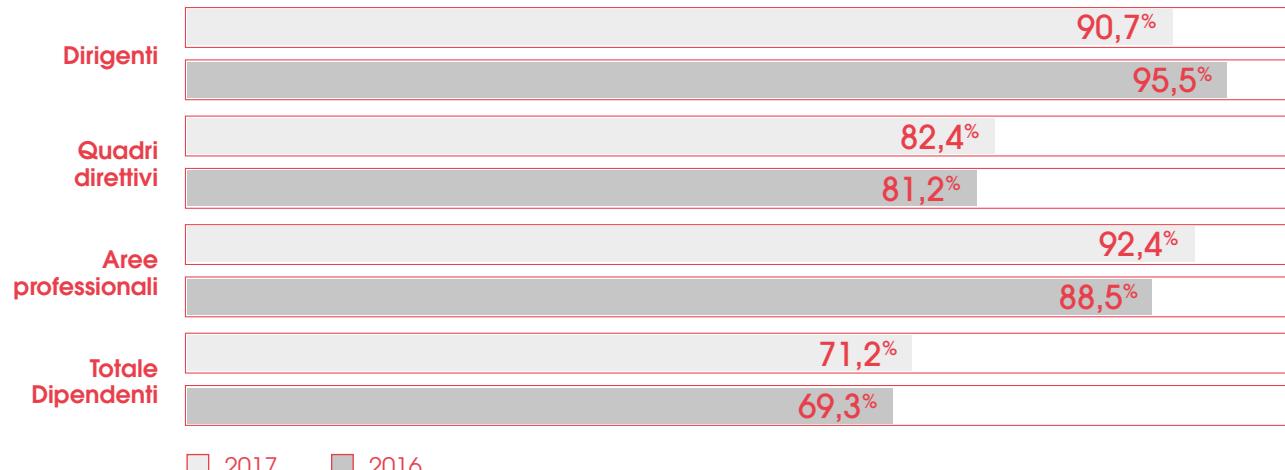
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER INDICATORI DI DIVERSITÀ

Dipendenti per indicatori di diversità

	31.12.2017						31.12.2016					
	N. Dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti			N. Dipendenti			Incidenza % sul totale dipendenti		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree Professionali
Genere												
Uomini	28	792	571	1,2%	34,4%	24,8%	32	803	593	1,4%	34,1%	25,2%
Donne	3	286	623	0,1%	12,4%	27,1%	4	290	634	0,2%	12,3%	26,9%
Categorie protette	0	20	118	0,0%	0,9%	5,1%	0	21	123	0,0%	0,9%	5,2%
Età												
Meno di 30 anni	-	-	66	0,0%	0,0%	2,9%	0	0	78	0,0%	0,0%	3,3%
Da 30 anni a 50 anni	7	561	919	0,3%	24,4%	39,9%	7	621	938	0,3%	26,4%	39,8%
Oltre50 anni	24	517	209	1,0%	22,4%	9,1%	29	472	211	1,2%	20,0%	9,0%

RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Retribuzione media linda delle donne rispetto agli uomini



Alla base di calcolo della retribuzione media linda è stata considerata sia la retribuzione fissa che la componente variabile.

RAPPORTO FRA LO STIPENDIO STANDARD DEI NEOASSUNTI PER GENERE E IL SALARIO MINIMO LOCALE

Retribuzioni di genere

	31.12.2017				31.12.2016			
	Uomini N.Assunzioni	Importo in migliaia di euro	Donne N.Assunzioni	Importo in migliaia di euro	Uomini N.Assunzioni	Importo in migliaia di euro	Donne N.Assunzioni	Importo in migliaia di euro
Retribuzione primo impiego per inquadramento professionale⁽¹⁾								
3° Area 1° Livello	3	29,0	1	29,0	1	28,7	1	28,7
3° Area 1° Livello Inserimento Professionale	1	26,1	-	-	2	25,8	1	25,8
2° Area 3° Livello	5	27,3	8	27,3	5	27,0	10	27,0
2° Area 1° Livello	-	-	-	-	1	25,3	-	-
Retribuzione media primo impiego⁽²⁾		27,8		27,5		26,7		27,0
Minimo sindacale⁽³⁾		25,5		25,5		25,3		25,3
Rapporto fra Retribuzione media primo impiego e Minimo sindacale		109%		108%		106%		107%

CASI DI DISCRIMINAZIONE E AZIONI INTRAPRESE

Non ci sono state, nel periodo di riferimento, casi di discriminazione di qualsivoglia natura; peraltro il Gruppo si è dotato di normativa interna, il "Testo Unico 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.

(1) Ove non vi siano state assunzioni per lo specifico livello di inquadramento professionale, l'importo della retribuzione è stato indicato pari a zero.

(2) La Retribuzione media primo impiego viene calcolata tenuto in considerazione la numerosità delle assunzioni per ciascun livello di inquadramento professionale.

(3) Stipendio base previsto da CCNL per l'inquadramento professionale 2° Area 3° livello in cui risultano inquadrati la maggior parte dei neoassunti del Gruppo

Attrazione, selezione e retention dei talenti

Le attività di ricerca e selezione del personale sono curate a livello locale dalla Funzione Risorse Umane di ciascuna delle 3 aziende del Gruppo.

Ai fini della ricerca e selezione di profili che hanno maturato significativi percorsi accademici, il Gruppo utilizza anche i canali universitari. Tali risorse vengono inserite nell’ambito delle differenti Funzioni Aziendali attraverso formule di stage curriculare piuttosto che extracurriculare. In particolare, nel corso degli anni la Capogruppo ha aderito a diverse iniziative organizzate da specifiche facoltà, partecipando a gruppi di lavoro (Board “Mondo del lavoro”). Nel futuro si intende proseguire nella partnership realizzata con le diverse Università, intensificando il dialogo avviato. Un’altra iniziativa - ormai consolidata nell’ambito della Capogruppo - è quella di accogliere studenti di diversi istituti delle scuole superiori nella loro prima esperienza lavorativa.

I programmi di inserimento delle risorse sono impostati su modalità di “training on the job” presso specifiche Unità organizzative piuttosto che articolati in piani di “job rotation”, in funzione del profilo individuato ed in coerenza ai percorsi accademici effettuati presso le facoltà di provenienza.

In seguito all’inserimento, le attività del Gruppo sono mirate alla retention dei talenti individuati. Il processo posto in essere dal Gruppo, in tale ambito, si struttura in programmi finalizzati ad un investimento mirato e personalizzato in funzione delle competenze distintive e delle potenzialità possedute, in coerenza anche con le strategie aziendali e agli indirizzi di business. A titolo esemplificativo, al riguardo si segnala che, per l’identificazione e il riconoscimento delle potenzialità delle risorse, viene proposta la partecipazione a project work e/o a gruppi di lavoro interfunzionali.

Formazione e sviluppo dei collaboratori

FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE E PER CATEGORIA DI LAVORATORI

Nel corso dell'anno 2017 sono state erogate complessivamente per il Gruppo oltre 149.605 ore di formazione, pari a 64,96 ore medie di formazione pro-capite, in crescita rispetto al dato del 2016, pari a 120.871 ore. Il 60% delle ore di formazione sono state erogate in modalità "e-learning" e il 17% circa delle ore di formazione erogate in aula ha avuto la docenza di personale interno (10.330 ore/uomo).

La Formazione tecnico professionale è stata erogata per 96.941 ore/uomo (91.550 ore complessive nel 2016), quella relazionale - comportamentale per 12.697 ore/uomo (6.531 ore relative al 2016), mentre la formazione generale/obbligatoria per 39.967 ore/uomo (ampiamente superiore al totale ore di 22.790 ore dell'anno precedente).



Nell'ambito della formazione "Relazionale" sono state realizzate diverse iniziative destinate alle risorse di front-office (Assistenti alla Clientela – Gestori Aziende – Gestori Privati) propedeutiche a potenziare le capacità di contatto nella fase di supporto alle campagne di cross ed up selling e a sviluppare efficacia ed efficienza nell'attività commerciale. I percorsi formativi hanno previsto il coinvolgimento dei Responsabili di Filiale con il compito di sostenere e monitorare i propri collaboratori nello sviluppo di tecniche relazionali.

Nell'ambito della formazione per le pari opportunità in corso d'anno sono stati realizzati interventi formativi destinati alle neo mamme, rientrate dalla maternità, e per personale con figli in età adolescenziale, in tema "work life balance", oltre a un corso in tema di "leadership al femminile" destinato al personale con elevate potenzialità.

In continuità con quanto fatto negli scorsi anni sono stati realizzati interventi formativi di due giornate per Responsabili di Filiale e di Sede di taglio manageriale aventi l'obiettivo di migliorare i rapporti interpersonali e potenziare le capacità di sviluppo commerciale; è stato infine avviato, per i neo Responsabili di Filiale e di Sede, un percorso formativo in tema di Leadership: il percorso si è svolto su 4 giornate in aula intervallate da un mese di sperimentazioni sul campo.

Formazione per tipologia di offerta Formativa

		31.12.2017		31.12.2016	
		N. ore di formazione	incidenza %	N. ore di formazione	incidenza %
	Formazione Relazione Comunicazione	12.697	8%	6.531	5%
	Formazione Tecnico-Professionale	96.941	65%	91.550	76%
di cui					
	Formazione Area amministrativa	609		13	
	Formazione Area Finanza	31.428		9.551	
	Formazione Area Esterno	405		2.978	
	Formazione Area Crediti	12.300		10.736	
	Formazione Assicurativa	46.829		58.829	
	Formazione Commerciale	3.040		7.617	
	Formazione Esterna	2.330		1.826	
	Formazione Generale	39.967	27%	22.790	19%
di cui					
	Formazione Normativa	36.675		19.301	
	Altra Formazione	3.292		3.489	
	Totale	149.605	100%	120.871	100%



“La rilevazione delle competenze
ha consentito di effettuare un’analisi puntuale
del patrimonio professionale”

Formazione per inquadramento professionale

	31.12.2017			31.12.2016		
	N. Dipendenti coinvolti	N. Ore	Ore medie pro-capite	N. Dipendenti coinvolti	N. Ore	Ore medie pro-capite
Dirigenti	31	1.606	52	35	1.506	42
Uomini	28	1.442	52	31	1.350	42
Donne	3	164	55	4	156	39
Quadri direttivi	1.076	73.903	69	1.092	61.573	56
Uomini	791	53.115	67	802	44.704	56
Donne	285	20.788	73	290	16.869	58
Aree professionali	1.192	74.096	62	1.220	57.792	47
Uomini	572	36.603	64	590	28.792	49
Donne	620	37.493	60	630	29.000	46
Totale	2.299	149.605	65	2.347	120.871	51
Uomini	1.391	91.160	66	1.423	74.846	52
Donne	908	58.445	64	924	46.025	50

PROGRAMMI PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE E GESTIONE DEL FINE CARRIERA

Con riferimento ai programmi di gestione del fine carriera e alle relative azioni poste in essere dal Gruppo, si segnala che nell'ultimo scorso del 2016, il Gruppo Banco Desio ha siglato con le Organizzazioni Sindacali un accordo sull'accesso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito" e sull'uscita dall'organico di lavoratori con requisiti pensionistici. Tale accordo ha previsto, in particolare, l'accesso volontario al Fondo per quei lavoratori che matureranno il diritto all'erogazione della pensione entro il 30 giugno 2022.

L'uscita delle suddette risorse è distribuita su due finestre di esodo: la prima al 1° ottobre 2017, la seconda al 1° ottobre 2018. Sono state inoltre individuate misure atte a favorire la cessazione dal rapporto di lavoro per i dipendenti che matureranno il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2018. Complessivamente, sono state accettate domande per numero 140 risorse (di cui 97 della Capogruppo Banco Desio, 41 della controllata Banca Popolare di Spoleto e 2 della controllata Fides).

PERCENTUALE DI DIPENDENTI REGOLARMENTE VALUTATI IN TERMINI DI COMPETENZE E IN TERMINI DI SVILUPPO DI CARRIERA

Il processo di valutazione delle competenze - articolato nel corso del biennio 2016-2017 - ha interessato sia le Funzioni Aziendali della Sede sia le Unità Organizzative appartenenti alle Rete commerciale dei due Istituti bancari del Gruppo.

Si tratta della prima esperienza di valutazione delle competenze, che ha previsto il coinvolgimento delle risorse - attraverso l'attività di autovalutazione - e dei rispettivi Responsabili che hanno attribuito ai propri collaboratori i valori di competenza posseduti.

Il numero complessivo di risorse - delle due Banche del Gruppo - che hanno partecipato al processo valutativo nel biennio è di 2.117, pari al 94,9% del totale della popolazione aziendale (n.2.231), che appartiene agli inquadramenti di "Aree professionali" e "Quadri direttivi" (sono esclusi, infatti, dal perimetro valutativo: i colleghi che non hanno maturato un'esperienza professionale significativa per poter rientrare nel processo di valutazione, il personale in aspettativa ed il personale più rilevante).

	N Risorse che hanno partecipato al processo valutativo	Incidenza % rispetto al totale delle Risorse per inquadramento professionale
Quadri direttivi	979	91,4%
di cui Uomini	713	90,5%
di cui Donne	266	94,0%
Aree professionali	1.138	98,1%
di cui Uomini	545	99,1%
di cui Donne	593	97,2%
Totale	2.117	94,9%

Per lo svolgimento dell'attività valutativa è stato costruito il "Modello delle Competenze", che identifica i profili organizzativi che appartengono alle diverse strutture aziendali e definisce le competenze necessarie per l'esercizio dei diversi ruoli.

Le conoscenze tecnico-professionali codificate nell'ambito della Sede sono 135, raggruppate in 13 famiglie professionali, mentre quelle codificate nell'ambito della Rete sono 34, raggruppate in 5 famiglie professionali. I contenuti di tali conoscenze sono stati costruiti in funzione delle specificità che caratterizzano il nostro contesto aziendale e, pertanto, rappresentano le effettive richieste professionali. Le capacità - identificate attraverso 23 item - sono espresse in termini di comportamenti organizzativi, la cui efficacia è determinante nel presidio delle responsabilità assegnate.

L'attività di mappatura consentirà di analizzare in maniera strutturata il "know-how interno", costruendo un "cruscotto" direzionale, utilizzabile per la pianificazione dei percorsi che sostengono lo sviluppo professionale. Attraverso l'analisi dei risultati verranno individuati i fabbisogni professionali e, quindi, si identifieranno le priorità di intervento, al fine di articolare un piano di sviluppo delle competenze, costruito in coerenza ai gap emersi.

Il programma prevede l'attivazione di azioni di potenziamento del patrimonio di conoscenze tecnico-professionali e di rafforzamento della componente comportamentale, in coerenza alle esigenze di business ed al processo di riconversione professionale in atto. La finalità è quella di supportare le risorse nell'accrescere la propria professionalità, in coerenza con l'evoluzione del contesto esterno e con le strategie aziendali.

Nel corso dell'anno 2018 le competenze distintive codificate nel Modello saranno integrate nel nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, come requisiti professionali necessari per raggiungere i risultati attesi. L'obiettivo perseguito è creare un sistema integrato, sistematizzando i criteri valutativi ed utilizzandoli a fini gestionali, dalla fase di selezione dei profili da assegnare a nuove posizioni organizzative (verifica del livello di copertura delle competenze), alla fase di pianificazione della mobilità orizzontale e verticale, fino alla rilevazione delle potenzialità.

Politiche retributive e sistemi incentivanti

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo del personale (con esclusione del personale più rilevante per il quale si rinvia al precedente paragrafo “Politiche di remunerazione del più alto Organo di governo e del top management”) sono i seguenti:

- **Retribuzione annua fissa:** commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione, nel rispetto di criteri equitativi e meritocratici;
- **Retribuzione variabile:** costituita dal Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 48 1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria, che premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può comunque individualmente superare il 20% della retribuzione annua linda (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 della banca. 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 predefiniti, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
3. tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che comporta l'azzeramento del “bonus pool” (correlato alle performance complessive del Gruppo) in caso di risultati insoddisfacenti ed in ogni caso in presenza di risultati negativi;

4. vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

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

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

Qualità della vita e welfare aziendale

L'attenzione del Gruppo verso le persone si concretizza in una specifica strategia di valorizzazione delle risorse appartenenti alla struttura organizzativa, indirizzata a sviluppare le competenze di ciascuno, sostenere e/o stimolare la motivazione individuale mediante la diversificazione delle esperienze professionali, la chiara definizione degli obiettivi individuali, il coinvolgimento in iniziative che favoriscono l'integrazione e l'interfunzionalità aziendale, con l'obiettivo ultimo di affermare il valore delle risorse attraverso strumenti che incidono sullo sviluppo del capitale umano e sul clima organizzativo.

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in programmi ed iniziative finalizzati alla crescita professionale, con la consapevolezza di dover rispondere alle crescenti richieste provenienti sia dal contesto esterno che da quello interno. In particolare le iniziative proposte nel corso degli anni 2016 e 2017 sono state erogate attraverso differenti modalità, al fine di soddisfare i fabbisogni delle diverse famiglie professionali.

“I giovani sono il nostro futuro”



Programmi



1. **Strumenti che consentono di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, assicurando un favorevole equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**

In questo contesto si segnalano:

- Il ricorso a forme di flessibilità: utilizzo della banca ore, concessione dei contratti di lavoro a part-time (particolare attenzione viene rivolta alle situazioni che evidenziano difficoltà nella gestione degli impegni familiari);
- le iniziative di telelavoro;
- le sessioni formative rivolte a neo-mamme in seguito al rientro dal periodo di maternità, al fine di agevolare il nuovo ingresso nel contesto professionale;
- la pianificazione della mobilità gestita - ove possibile - come opportunità di crescita professionale o in risposta a specifiche esigenze individuali (situazioni ad esempio in cui vengono accolte le domande di avvicinamento alla residenza). Anche la mobilità infragruppo, finalizzata ad agevolare condizioni di impiego del personale presso le varie unità produttive distribuite sul territorio, è gestita - per quanto possibile - come occasione per trasformare gli spostamenti in opportunità di crescita professionale, attribuendo nuove mansioni in coerenza con le qualifiche, esperienze, potenzialità e competenze possedute.

2. Azioni di valorizzazione dell'ambiente di lavoro, inteso sia come luogo fisico sia come contesto professionale, al fine di assicurare il benessere sui luoghi di lavoro ed incentivare l'engagement

In questo contesto si segnalano:

- gli interventi funzionali al miglioramento degli spazi lavorativi;
- le azioni formative, finalizzate ad accrescere le competenze dei dipendenti;
- la formalizzazione dei sistemi di valutazione, che consentono di misurare e riconoscere le professionalità aziendali;
- il coinvolgimento di tutte le risorse nel processo valutativo, al fine di acquisire maggiore consapevolezza rispetto alle competenze richieste per l'esercizio del ruolo ricoperto ed esprimere il proprio livello di copertura;
- i programmi di riconversione e di riqualificazione professionale, in una logica di accrescimento del patrimonio professionale;
- l'utilizzo di strumenti gestionali, che promuovono occasioni di dialogo e di confronto con le risorse, al fine di salvaguardare la qualità delle relazioni tra colleghi e ridurre situazioni di conflittualità e criticità.

3. Sistema di valori e di modalità comportamentali adottate nelle relazioni con l'ambiente esterno e con gli stakeholder interni

In questo contesto si segnalano:

- lo sviluppo di "politiche commerciali sostenibili", al fine di promuovere comportamenti caratterizzati da una rigorosa etica professionale nei rapporti con la Clientela e favorire il rispetto di valori fondamentali quali: la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza. A tal proposito il Gruppo si impegna a mettere a disposizione strumenti per supportare le azioni commerciali, indirizzando ad un corretto utilizzo;
- il riconoscimento dei principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e in particolare il diritto di associazione e partecipazione alle Organizzazioni Sindacali e di negoziazione collettiva.

4. Interventi di natura economica.

In questo contesto si segnalano:

- l'arricchimento dei servizi offerti nel pacchetto di welfare aziendale
- il riconoscimento di un bonus annuo di Euro 3.000 erogato ai dipendenti, con figli portatori di gravi forme di handicap (ex art. 3, comma 3°, della Legge 5 febbraio 1994, n.104);
- le condizioni migliorative applicate alla copertura assicurativa relativa alla polizza sanitaria integrativa;
- le rinegoziazioni sui mutui per la prima casa, indirizzate ai dipendenti in essere; a tal proposito è stata concessa la facoltà di rinegoziare a condizioni di maggior favore il tasso di interesse del suddetto mutuo;
- le iniziative a sostegno della solidarietà sociale: l'attenzione è rivolta alle situazioni di emergenza che hanno colpito alcune famiglie in occasione dei vari eventi sismici; a tal proposito si segnalano i supporti economici, erogati ai dipendenti che hanno subito gravi lesioni (inagibilità) alla propria abitazione e le moratorie di sospensione della quota capitale ed interessi per i dipendenti ed i clienti residenti nelle zone del "cratere" del sisma, alle quali ha aderito la controllata Banca Popolare di Spoleto.

L'insieme dei programmi, e delle relative iniziative adottate dal Gruppo, costituiscono una serie di elementi percepiti come "indicatori di valore" nelle relazioni professionali. Il bilanciamento di aspetti a contenuto monetario ed a contenuto non monetario influiscono positivamente sul livello di motivazione e di soddisfazione personale, incrementando il contributo individuale ai risultati aziendali. Come formalizzato nell'ambito del Codice Etico, l'attenzione del Gruppo è focalizzata sullo sviluppo delle potenzialità di ciascun dipendente e ciascun collaboratore, affinché le competenze e le aspirazioni trovino realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

BENEFIT E ALTRI CONTRIBUTI INTEGRATIVI

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) e borse di studio per i figli studenti.

Per la previdenza integrativa è prevista la possibilità, per tutti i dipendenti del Gruppo, con un contratto a tempo indeterminato, di aderire a fondi pensione esterni, beneficiando di una contribuzione definita da parte del datore di lavoro nell'ambito dei contratti integrativi aziendali. Anche i dipendenti possono destinare alla previdenza integrativa una quota della retribuzione. Sono previsti contributi a favore dei dipendenti con disabilità o a favore dei dipendenti con figli o coniuge a carico in condizione di handicap accertato ex art. 3, comma 3°, della Legge n.104/1992.

Ai dipendenti vengono applicate condizioni di favore su spese e commissioni bancarie, sui finanziamenti e sugli affidamenti. I dipendenti di Banco Desio e Popolare di Spoleto beneficiano di coperture assicurative contro il rischio di morte o invalidità permanente da infortunio professionale, extraprofessionale e rischio morte da malattia.

TASSO DI RIENTRO E MANTENIMENTO DEL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE

I permessi Congedo Parentale (Maternità o Paternità) sono riconosciuti a tutto il personale dipendente del Gruppo come previsto dal CCNL di riferimento.

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

(2) Percentuale di dipendenti che sono ancora impiegati dodici mesi dopo il rientro al lavoro. Per l'esercizio 2017 tale indicatore non è disponibile in ragione del mancato decorso dei 12 mesi dal rientro al lavoro.

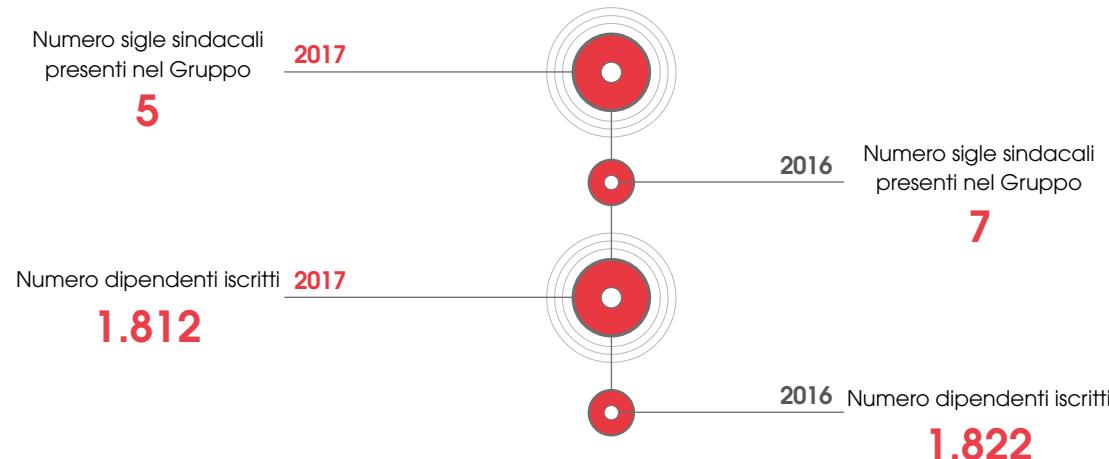
Numero di dipendenti che hanno fruito di Permessi Congedo Parentale

	31.12.2017	31.12.2016
Maternità	107	114
Paternità	36	35
Totale Congedo Parentale	143	149
Tasso di rientro ¹	100%	100%
Tasso di retention ²	n.d.	100%

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



PERIODO MINIMO DI PREAVVISO PER CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI

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

Salute e Sicurezza

Nell'ambito del contesto più ampio del rapporto con i "Collaboratori", il Gruppo considera la promozione della salute e della sicurezza quale principio cui indirizzare la propria azione; per questo siamo impegnati al rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili.

In osservanza a quanto disciplinato dall'art. 30 (Modello di organizzazione e gestione) del D. Lgs. 81/2008, Codice della salute e sicurezza sul lavoro, i due istituti bancari del Gruppo, la Capogruppo e la controllata Banca Popolare di Spoleto, hanno adottato un "Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Salute e Sicurezza" (SGI), atto a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni e il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia. La controllata Fides, in ragione delle dimensioni ridotte del proprio organico e della collocazione dell'attività presso un'unica unità produttiva, ha comunque assunto delle misure idonee a prevenire minacce di tipo accidentale, adempiendo alle disposizioni normative in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP) e di un Medico Competente esterni all'azienda.

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 dell'Organizzazione, attraverso la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Comprendere e soddisfare le esigenze del Cliente realizzando un servizio conforme alle normative vigenti ed eseguito in condizioni atte a rispettare l'ambiente e le norme di sicurezza per la salvaguardia dei lavoratori;
- Mantenere attraverso l'offerta dei propri prodotti/servizi una primaria reputazione in fatto di qualità.



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

- 1.** adozione di un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti delle Norme UNI EN ISO 14001:2004 e BS-OHSAS 18001.2007;
- 2.** adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 al fine di assicurare, mediante attività di controllo mirate, il rispetto della normativa vigente in ambito di Responsabilità Amministrativa, di Ambiente e di Salute e Sicurezza del Lavoro;
- 3.** definizione delle responsabilità e procedure per assicurare una adeguata gestione di tutti gli aspetti del Sistema di Gestione Integrato correlati alle proprie attività;
- 4.** individuazione e allocazione di risorse, mezzi economici e competenze adeguate per il corretto funzionamento del proprio Sistema di Gestione Integrato;
- 5.** esercizio di un adeguato controllo sull'impatto ambientale e sui rischi per la salute e sicurezza derivante dalle attività aziendali;
- 6.** miglioramento nel continuo della propria efficienza con la verifica degli obiettivi fissati e definizione di nuovi traguardi di miglioramento che coinvolgano il Sistema di Gestione Integrato;
- 7.** azione di sensibilizzazione e di responsabilizzazione del personale a tutti i livelli verso gli aspetti di Ambiente e Sicurezza con opportuni incontri di formazione, sia del proprio personale, sia di tutti coloro che operano per conto dell'Organizzazione.

Sotto il profilo più specifico della tutela della salute sono organizzate con i Medici Competenti sia le visite periodiche al personale che i sopralluoghi negli ambienti di lavoro. Molto importante è la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, guidata dai Datori di Lavoro, cui vi hanno partecipato i Medici Competenti e i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione.

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

LAVORATORI RAPPRESENTATI NEL COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

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

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

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

Si segnala, inoltre, che la figura del RSPP della Capogruppo riveste il ruolo di RGI (Responsabile della Gestione Integrata) ed è Presidio Specializzato di Compliance per le tre legal entity del Gruppo.

INFORTUNI, MALATTIE E ASSENTEISMO

Gli indicatori “Infortuni per genere” espressi nella tabella seguente sono relativi al personale dipendente del Gruppo, in ragione del fatto che sia nel corso del 2017, che nel corso del 2016, non si sono verificati infortuni a danno di collaboratori, interinali o stagisti. Nell’anno 2017, così come nel 2016, inoltre, non si sono verificati infortuni mortali né sui luoghi di lavoro né in itinere.

Infortuni per genere

SUL LAVORO

NUMERO DI INFORTUNI	TASSO DI INFORTUNIO ⁽¹⁾
1 donne 0 Uomini	tot. 1 0,623 donne 0,000 Uomini
GIORNI DI LAVORO PERSI	INDICE DI GRAVITÀ ⁽²⁾
48 donne 0 Uomini	tot. 48 0,030 donne 0,000 Uomini
	tot. 0,234 tot. 0,011

IN ITINERE

NUMERO DI INFORTUNI	TASSO DI INFORTUNIO ⁽¹⁾
4 donne 5 Uomini	tot. 9 2,492 donne 1,868 Uomini
GIORNI DI LAVORO PERSI	INDICE DI GRAVITÀ ⁽²⁾
283 donne 331 Uomini	tot. 614 0,176 donne 0,124 Uomini
	tot. 2,102 tot. 0,143

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

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

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

Infortuni per genere

SUL LAVORO

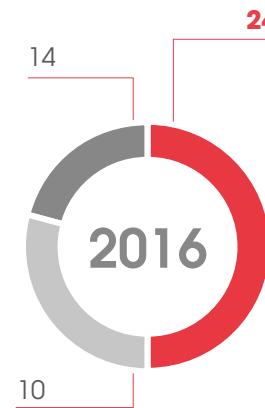
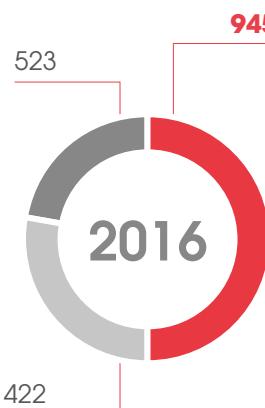
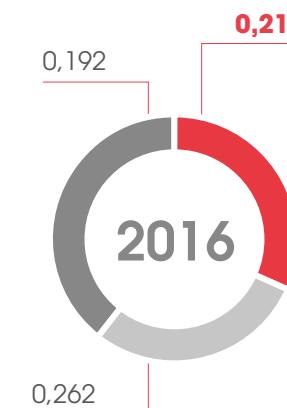
NUMERO DI INFORTUNI	TASSO DI INFORTUNIO ⁽¹⁾
3 donne 2 Uomini	tot. 5
1,856 donne 0,736 Uomini	tot. 1,154
GIORNI DI LAVORO PERSI	INDICE DI GRAVITÀ ⁽²⁾
17 donne 71 Uomini	tot. 88
0,011 donne 0,026 Uomini	tot. 0,020

2016

IN ITINERE

NUMERO DI INFORTUNI	TASSO DI INFORTUNIO ⁽¹⁾
7 donne 12 Uomini	tot. 19
4,331 donne 4,416 Uomini	tot. 4,384
GIORNI DI LAVORO PERSI	INDICE DI GRAVITÀ ⁽²⁾
405 donne 452 Uomini	tot. 857
0,251 donne 0,166 Uomini	tot. 0,198

TOTALE INFORTUNI

TASSO DI INFORTUNI⁽¹⁾TOTALE GIORNI DI LAVORO PERSI⁽³⁾INDICE DI GRAVITÀ⁽²⁾

■ TOTALE ■ UOMINI ■ DONNE

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

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

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

Assenze per genere (espresso in giorni)

	31.12.2017			31.12.2016		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Malattie	14.545	6.930	7.615	12.423	6.232	6.191
di cui professionali	-	-	-	-	-	-
Infortuni	662	331	331	945	422	523
di cui:						
lavorativi	48	48	0	88	17	71
in itinere	614	283	331	857	405	452
Altre assenze	7.989	3.969	4.020	8.078	4.081	3.997
di cui:						
cariche pubbliche o eletive	358	30	328	550	54	496
donazioni sangue	197	27	170	209	30	179
assistenza disabili (ex L. 104/92)	3.411	2.224	1.187	3.608	2.254	1.354
permessi sindacali	1.086	215	871	850	221	629
permessi sicurezza	-	-	-	4	4	-
sciopero	-	-	-	41	12	29
altro ⁽⁴⁾	2.937	1.473	1.464	2.816	1.506	1.310
Totali Assenze	23.196	11.230	11.966	21.446	10.735	10.711
Tasso di assenteismo⁽⁵⁾	0,039	0,050	0,032	0,036	0,047	0,029

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

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

RUOLI AD ALTO RISCHIO DI INFORTUNI

Dall'analisi del fenomeno infortunistico non si evidenziano per le tre entità del Gruppo (Banco di Desio e della Brianza, Banca Popolare di Spoleto, Fides) categorie di lavoratori più esposti di altri al rischio di essere coinvolti in infortuni in relazione al ruolo professionale. Si conferma, inoltre, che la maggior parte degli eventi infortunistici riscontrati nell'anno 2017, così come nel 2016, sono quelli occorsi ai lavoratori nel percorso casa-lavoro, rischio al quale sono esposti indifferentemente tutte le risorse.

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

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

Formazione in materia di salute e sicurezza

	31.12.2017		31.12.2016	
	N.partecipanti	N.ore totali erogate	N.partecipanti	N.ore totali erogate
di cui:				
Primo soccorso (Teoria + pratica)	45	540	74	444
Primo soccorso (Aggiornamento)	203	812	161	644
Antincendio per siti a basso rischio	26	104	68	272
Antincendio per siti a medio rischio	18	89	2	16
Aggiornamento D.Lgs 81/08: Generale e Specifica	2.305	8.209	1.248	5.084
Il Preposto alla sicurezza	180	681	45	360
Percorso per Dirigenti e RLS	13	264	-	-
DAE aggiornamento	-	-	26	78
DAE abilitazione	-	-	6	30
Tutor disabili	3	3	26	26
Stress da lav oro correlato	104	260	246	615
Sintomi da trauma post-rapina	220	165	1.512	1.134
Totale	3.117	11.127	3.414	8.703

Attività di prevenzione e assistenza

	31.12.2017	31.12.2016
	107	168
	20	57
	143	151
	4	6

ACCORDI SINDACALI SU SALUTE E SICUREZZA

Nell'ambito del perimetro del Gruppo per l'esercizio 2017 risultano eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) presso tutte le società del Gruppo; tali figure sono state coinvolte nel progetto di valutazione dello stress lavoro-correlato.



An aerial photograph of a city, likely Rovinj, Croatia, showing a dense cluster of buildings and a prominent church with a tall, dark spire in the foreground. The city is built on a hillside overlooking a coastal area.

09

A red-tinted, close-up photograph of several buildings, possibly a church or monastic complex, featuring traditional stone architecture and red roofs. The image is framed by a white border.

Responsabilità verso la comunità

09

Responsabilità verso la comunità

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

L'impegno nei confronti del territorio, inteso come l'insieme delle attività economiche, sociali e culturali della società civile e delle istituzioni insediate nelle aree in cui operano le società del Gruppo, è parte integrante della mission aziendale e nel tempo ha trovato concreta attuazione nel dialogo costante con le famiglie e le imprese, promuovendo incontri e seminari su tematiche finanziarie e di attualità coinvolgendo associazioni di categoria dei territori che presidia, utilizzando sia i Centri Congressi presenti presso le sedi delle due banche del Gruppo a Desio e Spoleto come anche appoggiandosi presso strutture esterne.

Il Gruppo cura, da oltre trenta anni, la pubblicazione della rivista "La BancoNota" che rappresenta un appuntamento trimestrale dedicato alle novità, alle storie, alle persone del mondo della banca e del suo territorio; la rivista viene diffusa presso tutta la rete commerciale del Gruppo, con una tiratura di 19.000 copie, inviata in formato elettronico agli stakeholder mediante apposita mailing list ed è inoltre pubblicata sul sito delle due banche del Gruppo.

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

Una catena di fornitura responsabile

LA CATENA DI FORNITURA

Il Codice Etico del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i Fornitori, che devono essere gestite secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, nonché improntate al rispetto dei principi di trasparenza, egualianza, 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/o prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale.

Il rispetto, da parte di ciascun Fornitore, dei principi sanciti nel Codice Etico del Banco è determinante al fine dell'instaurazione del rapporto contrattuale.

Il processo di acquisizione dei beni/servizi e gestione del budget di spesa è disciplinato nell'ambito del Regolamento Spese e Investimenti delle due banche del Gruppo e nel "Processo Ciclo Passivo" della controllata Fides: tale normativa interna individua ruoli, responsabilità e contesti di riferimento.

Con particolare riferimento alle due realtà bancarie del Gruppo il processo è attribuito a specifici Centri di Responsabilità, ossia alle singole strutture aziendali (Direzioni/Aree/Uffici) responsabili per l'acquisizione e il governo delle specifiche categorie di spese presidiate. Le attività di acquisizione di beni e servizi sono sottoposte, in funzione della relativa incidenza economica, a definiti iter di selezione, valutazione e approvazione, che prevedono anche l'intervento di Organi Consultivi interfunzionali (Commissione Spese e Investimenti e Funzione Cost Management). I Centri di Responsabilità della spesa devono espletare un controllo puntuale e di merito sulle iniziative di spesa di competenza valutandone l'utilità, in rapporto al contesto operativo di riferimento, la congruenza di prezzo, in termini di rapporto costi/benefici e le caratteristiche tecniche ed economiche del Fornitore.

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

La selezione dei Fornitori deve essere improntata a criteri di trasparenza e correttezza e finalizzata all'individuazione di controparti in grado di conciliare al meglio le esigenze aziendali, sotto il profilo costi/prestazioni, limitando, quanto più possibile, la potenziale esposizione dell'azienda ad eventuali rischi.

Ciascun Centro di Responsabilità, nell'ambito del processo di selezione dei Fornitori di riferimento, è chiamato a valutare opportunamente, in ragione dei rapporti d'affari, le caratteristiche di onorabilità (anche tramite apposita autocertificazione da richiedersi al fornitore stesso), solidità economico-finanziaria e affidabilità della controparte, mediante interrogazione di banche dati pubbliche e/o di sistema o utilizzo di appositi servizi di informativa certificati.

Le attività di selezione dei fornitori svolte da ciascun centro di costo devono obbligatoriamente considerare, inoltre, l'impegno da parte del fornitore a rispettare il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Gruppo ovvero che lo stesso sia dotato di un proprio MOG 231 e Codice Etico con principi coerenti rispetto a quelli del Gruppo Banco Desio.

In caso di spese o investimenti ordinari ricorrenti, ciascun Centro di Responsabilità della spesa deve formalizzare con i Fornitori di riferimento accordi quadro vincolanti per quanto concerne l'importo massimo applicabile alla singola prestazione; detti accordi devono essere sottoposti a revisione periodica, almeno biennale.

Presso le due banche del Gruppo, per le prestazioni professionali ad alto contenuto specialistico⁽⁵⁾, aventi carattere di continuità, ciascun Centro di Responsabilità della spesa, sulla scorta dell'esperienza maturata e delle precipue esigenze operative provvede a definire, su base annuale, un apposito "Albo Fornitori", oggetto di successiva valutazione e approvazione da parte dell'Organo Consiliare. In particolare detti Albi Fornitori sono vincolanti ai fini della scelta dei professionisti esterni cui affidare gli incarichi prima richiamati. L'Albo Fornitori di Capogruppo relativo all'anno 2017 consta di n. 97 Professionisti, in incremento di n. 6 unità rispetto al precedente esercizio, di cui n. 65 per supporto di carattere legale e societario e n. 32 per supporto di carattere tecnico-immobiliare. Il medesimo Albo per la controllata Banca Popolare di Spoleto approvato per il 2017 consta di n. 78 Professionisti, in decremento di n. 2 unità rispetto al precedente esercizio, di cui n. 57 per assistenza di carattere giudiziale-stragiudiziale, n. 7 per supporto di carattere legale e societario e n. 14 per supporto di carattere tecnico-immobiliare.

(5) A titolo di esempio le attività di recupero crediti, oppure di supporto giudiziale/stragiudiziale, ovvero patrocinio/assistenza cause lavoristiche e perizie tecnico-immobiliari.

FORNITORI LOCALI

Il Gruppo si è dotato di una serie di strumenti (Codice Etico, MOG 231, Regolamento Spese ed Investimenti, Policy di esternalizzazione) per la gestione responsabile della catena di fornitura, volti alla reciproca soddisfazione ed improntati ai principi di trasparenza, egualianza, lealtà, correttezza e concorrenza.

Al 31 dicembre 2017 il numero dei fornitori attivi, calcolato in termini di fatturato, è pari a 3.027 fornitori, sostanzialmente in linea con il numero dei fornitori alla fine dell'esercizio precedente (pari a 2.964).

Il volume degli acquisti effettuati localmente è considerato dal Gruppo fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma la grande concentrazione di fornitori attivi del Gruppo nelle due aree territoriali in cui operano, da un lato, la Capogruppo (Nord Ovest con 1.336 fornitori) e, dall'altro, le due controllate Banca Popolare e Fides (Centro con 1.317 fornitori).

Come si rileva dalla tabella seguente, il Gruppo, inoltre, opera quasi esclusivamente con fornitori residenti nel territorio italiano e il ricorso a fornitori esteri è pari solamente ad un 1,26% della numerosità complessiva di fornitori totali (1,42 % alla fine dell'esercizio precedente).

Segmentazione fornitori per Area territoriale

	31.12.2017			31.12.2016		
	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato	N.Fornitori	Valore erogato (in migliaia di euro)	Incidenza % sul Valore erogato
Nord - Ovest	1.336	47.416	48,1%	1.342	46.677	49,9%
Nord - Est	254	24.251	24,6%	283	21.092	22,6%
Centro	1.317	19.098	19,4%	1.215	18.310	19,6%
Sud e Isole	82	5.526	5,6%	82	4.236	4,5%
Estero	38	2.384	2,4%	42	3.149	3,4%
Totale fornitori	3.027	98.675	100,0%	2.964	93.464	100,0%

SELEZIONE DI NUOVI FORNITORI SULLA BASE DI CRITERI ETICO, SOCIALI E AMBIENTALI

Come già richiamato, le attività di selezione dei fornitori disciplinate dal Regolamento Spese ed Investimenti adottato dal Gruppo prevedono, peraltro, che il fornitore sottoscriva il suo impegno a rispettare il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Gruppo ovvero che lo stesso sia dotato di un proprio MOG 231 e Codice Etico con principi coerenti rispetto a quelli del Gruppo Banco Desio.

L’obiettivo di incentivare pratiche di business responsabile con la catena di fornitura è uno degli ambiti di evoluzione progettuale individuati dal Gruppo che trova concreta realizzazione nella scelta già effettuata di utilizzare il Portale Fornitori del Consorzio ABC, un supporto applicativo integrato di gestione dei fornitori, messo a disposizione dei propri Consorziati⁽⁶⁾. Il Portale è utilizzato oggi da più di 50 committenti e da oltre 3.000 fornitori. Tra le informazioni condivise e messe a disposizioni dei committenti, vi è un indice di Responsabilità Sociale di Impresa (Indice CSR) elaborato attraverso un Audit documentale ed un’analisi di criteri etici, sociali e ambientali dei fornitori iscritti.

Rapporto con il territorio

PRINCIPALI IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI

Considerata la sua natura e la sua articolazione territoriale nelle regioni “core” della Lombardia e dell’Umbria, il Gruppo Banco Desio è consapevole di produrre significativi effetti indiretti sul sistema economico locale⁽⁷⁾ 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.

(6) Le banche del Gruppo sono entrambe soci del Consorzio ABC.

(7) Cfr. il prospetto del “Valore economico creato e distribuito” contenuto nella sezione “Responsabilità Economica”

Il Gruppo riconosce, inoltre, l'importanza del finanziamento delle infrastrutture locali come un fattore moltiplicativo dell'attrattività e quindi delle possibilità di sviluppo economico e sociale del territorio; tale aspetto è pertanto oggetto di valutazione nell'ambito del piano di sviluppo del progetto Corporate Social Responsibility (CSR) intrapreso.

OPERAZIONI CHE PREVEDONO IL COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI, VALUTAZIONI DI IMPATTO E PROGRAMMI DI SVILUPPO

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

Da sempre sensibili alle iniziative nei confronti dei più giovani, motore dello sviluppo locale, nel 2017, così come nel 2016, la Capogruppo, inoltre, ha promosso:

- eventi organizzati in collaborazione con la Feduf – Fondazione per l'Educazione al Risparmio (promossa dall'ABI), che hanno visto la partecipazione di giovani liceali con tematiche inerenti l'educazione finanziaria, il risparmio e l'economia civile;
- la collaborazione con Galdus, che da oltre vent'anni parla al futuro e ai giovani, organizzando corsi che favoriscono l'inserimento professionale nei settori dell'economia moderna, con particolare attenzione alle esigenze innovative delle aziende. Dispone di quattro sedi operative ed è accreditato presso la Regione Lombardia dal 2003 per i servizi formativi e i servizi al lavoro;
- il sostegno ai "Piccoli Cantori di Milano", associazione che da oltre 30 anni offre la possibilità ai bambini di coltivare la propria passione per il canto dandogli l'opportunità di cimentarsi in manifestazioni canore. Gli stessi sono stati artefici dell'apertura di Expo, alla presenza del Presidente della Repubblica;
- la collaborazione con il Sole 24Ore tramite la società BacktoWork24 per la sensibilizzazione del "cambio generazionale" nelle aziende familiari, programmando incontri nelle principali piazze in cui opera il Gruppo.

Il Gruppo è da sempre particolarmente attento anche alle iniziative promosse dalle comunità locali, alcune di rilievo nazionale, tra cui si ricordano, con riferimento in particolare ai due istituti bancari Banco di Desio e della Brianza e Banca Popolare di Spoleto:

- la Quintana di Foligno, rievocazione storica della Giostra del 10 febbraio 1613 disputata in occasione del Carnevale per risolvere il dubbio su “quale cosa sia di maggior contento a cavalier d’onore: mantenere la grazia del principe o il continuato favore di bellissima et gentilissima dama”; per sciogliere questo dubbio si dovette ricorrere alle armi gentili e così 5 rampolli di altrettante famiglie nobili della città si sfidarono in Piazza Grande;
- il Festival di Spoleto, conosciuto anche col nome di Festival dei Due Mondi o di Spoleto Festival, manifestazione internazionale di musica, arte, cultura e spettacolo che dal 1958 si svolge annualmente nella città di Spoleto;
- il Palio degli Zoccoli, manifestazione che si svolge nella città di Desio da quasi 30 anni, che rappresenta una rievocazione della Battaglia di Desio del 20 gennaio 1277 che vide opporsi i Visconti e i Torriani e che segnò la fine del dominio di questi ultimi in Lombardia.

Il Gruppo Banco Desio sostiene e condivide i valori del progetto velistico “Hidrogeno 22”. L’attenzione al sociale coniugata alla passione per l’agonismo sportivo immerso nella natura ha portato il Banco Desio ad affiancare un team di velisti che destinano il 10% delle sponsorizzazioni ricevute in favore di iniziative di solidarietà, come nel caso della Flying Angels Foundation Onlus, associazione che si occupa del trasferimento aereo di bambini e adolescenti gravemente malati che necessitano di cure salvavita che non sono disponibili nei loro paesi di origine.

Infine, ma non da ultimo, ricordiamo le oblazioni elargite dal Gruppo che sono rivolte al supporto di progetti e iniziative valutate in termini di aiuto concreto e caratterizzate da una gratuità totale. Tra queste si ricordano:

- Fondazione Francesca Rava che aiuta i bambini di Haiti.
- A.I.L. associazione che promuove e sostiene la ricerca scientifica per la cura delle leucemie, dei linfomi e del mieloma.
- Associazione Cancro Primo Aiuto per l’acquisto di un acceleratore magnetico nucleare presso l’Ospedale San Gerardo di Monza.
- Fondazione Marcello Candia a favore dei bambini delle favelas del Brasile.
- Associazione Vidas per l’assistenza ai malati terminali di Cancro.







10

Responsabilità ambientale

10 Responsabilità ambientale

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

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

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

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

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

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

Il Gruppo Banco Desio partecipa, nell’ambito del Consorzio ABI-Lab, al Gruppo di Lavoro ABI Energia; nel

2016, l'attività di supporto alle banche di ABI Lab nel processo di acquisto di energia elettrica e gas si è esplicata attraverso l'invio ai fornitori di tali risorse energetiche della richiesta di offerta, per conto delle banche consorziate, nei momenti di mercato individuati come più favorevoli al fine di consentire alle banche stesse opportunità di risparmio sui costi di fornitura. Grazie al Supporto di ABI Energia, il Gruppo ha scelto il ricorso a fonti energetiche rinnovabili, consolidando nel tempo l'approvvigionamento di energia elettrica da CVA Trading, fornitore di energia da centrali idroelettriche della regione Valle D'Aosta, che la certifica tramite certificazione "Garanzia d'origine" da fonti rinnovabili.

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. Ig. 102/2014 "Attuazione della direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica": Banco Desio ha già provveduto ad emettere ad ENEA nel dic./2015 l'audit energetico relativo alle aziende energivore ed in un 2° tempo nel marzo/2016 una seconda analisi effettuata sui siti precedenti e che potessero mettere in risalto politiche di attuazione volte al risparmio energetico (ovviamente misurabili).

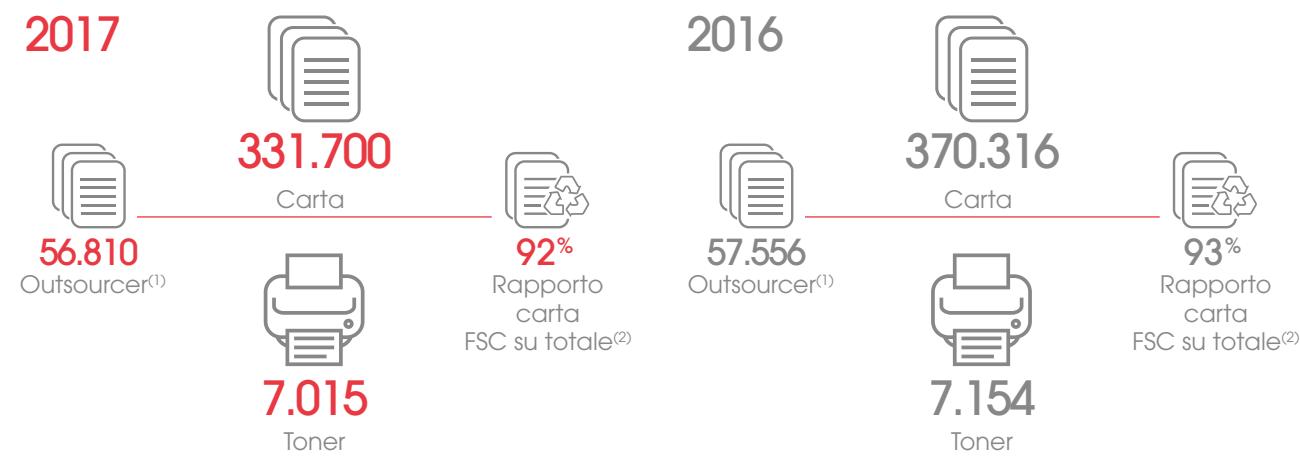
Come meglio descritto di seguito, il rispetto ambientale e lo sviluppo sostenibile sono aspetti cui il Gruppo sta dando attuazione, con sempre più attenzione, attraverso le attività di ristrutturazione e/o adeguamento degli impianti relativi alla Sede della Capogruppo e delle proprie filiali, tecnologicamente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

Riduzione degli impatti ambientali diretti/indiretti

UTILIZZO DI MATERIE PRIME

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

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

MATERIE PRIME RICICLATE

Nell'ambito del piano di sviluppo del progetto Corporate Social Responsibility (CSR) intrapreso, sarà valutata la possibilitàopportunità di definire in modo organico delle linee guida specifiche per l'utilizzo di prodotti realizzati con materiale riciclato.

CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Combustibili

	Unità di misura	31.12.2017	31.12.2016
 Riscaldamento	GJ	17.470	16.942
di cui:			
 Gas Naturale	GJ	17.362	16.654
	mc	506.635	485.951
 Gasolio	GJ	108	288
	Litri	3.000	8.000
 Teleriscaldamento	GJ	4.697	4.670
	Kwh	1.304.786	1.297.359
 Energia Elettrica	GJ	48.224	48.531
	Kwh	13.395.562	13.480.815
di cui:			
 Fonti Rinnovabili	GJ	35.738	36.169
	Kwh	9.927.285	10.047.082
	% del totale	74%	75%

I consumi sono espressi nell'unità di misura dell'energia, ovvero in Gigajoule (GJ).

	Unità di misura	31.12.2017	31.12.2016
 Carburante flotta auto aziendale	GJ	6.147	7.497
di cui:			
 Benzina	GJ	98	68
 Gasolio	Litri	3.093	2.133
 GPL	GJ	6.038	7.403
	Litri	168.029	206.012
Consumo Totale Energia	GJ	11	26
		409	1.020
Consumo Totale Energia	GJ	76.538	77.640

Per la quantificazione dei consumi relativi a gas naturale e teleriscaldamento del mese di dicembre 2017 sono state effettuate delle stime fondate sul consumo per la medesima fonte di energia del mese di dicembre dell'anno precedente.

CONSUMI DI ENERGIA FUORI DALL'ORGANIZZAZIONE

Consumi di energia - Dati espressi in GJ

	31.12.2017	31.12.2016
 Viaggi di lavoro	7.588	6.924
 Auto personale	6.393	6.201
 Treno	975	610
 Aereo	220	113
Totale	7.588	6.924

In tabella, i consumi sono espressi nell'unità di misura dell'energia, ovvero in Gigajoule (GJ).

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.

	31.12.2017	31.12.2016
 Consumo totale di energia (GJ)	76.538	77.640
 Intensità energetica per dipendente (GJ)	33,23	32,95

RIDUZIONE DI CONSUMI DI ENERGIA

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

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

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

In considerazione della configurazione e dell'assetto operativo che il Gruppo ha nel frattempo assunto, la medesima attenzione si è quindi progressivamente spostata sulla rete delle filiali, fino ad arrivare, in tempi più recenti, in considerazione della situazione eterogenea degli impianti in quanto a caratteristiche tecniche e prestazioni, a svolgere 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 ai fini dell'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, di 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.

PRELIEVI DI ACQUA PER FONTE

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

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

EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

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

- **Scope 1** – Il relativo indicatore considera le emissioni derivanti dalla combustione diretta di combustibili fossili, acquistati per il riscaldamento, per la produzione di energia elettrica e termica, per il rifornimento di veicoli di trasporto; le fonti delle emissioni classificate come Scope 1 sono generalmente possedute e controllate direttamente dall'organizzazione.
- **Scope 2** – Il relativo indicatore considera le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica acquistata dall'organizzazione e consumata per le apparecchiature elettriche e l'illuminazione all'interno degli edifici; l'importatore 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 di un'organizzazione, ma che scaturiscono da sorgenti di gas ad effetto serra non di proprietà o controllate da altre organizzazioni; quali le emissioni connesse ai viaggi di lavoro e dalla mobilità dei dipendenti.

In particolare, 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).

(1) *The Greenhouse Gas Protocol "A Corporate Accounting and Reporting Standard"* – World Business Council for Sustainable Development e World Resources Institute - <http://www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard>

Emissione diretta di gas serra (scope 1) - Dati espressi in Ton

		31.12.2017		31.12.2016	
		CO2	CO2 Equivalenti	CO2	CO2 Equivalenti
	Riscaldamento	1.002	1.086	975	1.189
	Gas Naturale	994	1.000	954	959
	Gasolio	8	86	21	230
	Carburante Flotte auto aziendali	453	457	552	558
	Benzina	7	7	5	5
	Gasolio	445	449	545	551
	GPL	1	1	2	2
Totali		1.455	1.543	1.527	1.747

Emissioni indiretta di gas serra (scope 2) - Dati espressi in Ton

	31.12.2017		31.12.2016	
	CO2	CO2 Equivalenti	CO2	CO2 Equivalenti
 Energia Elettrica Acquistata ⁽¹⁾	4.447	4.467	4.476	4.496
 Fonti Rinnovabili	3.291	3.306	3.357	3.372
Total Emissioni	4.447	4.467	4.476	4.496

Per il calcolo delle emissioni indirette (di cui allo Scope 2) non sono state conteggiate quelle relative al Teriscaldamento, in quanto l'energia termica utilizzata deriva dall'impianto di termovalorizzazione situato in via Gaetano 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.

(1) Ai fini di un allineamento con quanto richiesto dal Carbon Disclosure Project e per rendere evidenti gli interventi di efficienza energetica che riducono l'utilizzo del vettore elettrico, nella tabella sono pubblicate anche le "emissioni potenziali" considerando nel calcolo delle emissioni la totalità del consumo elettrico, compreso quello da fonte di energia rinnovabile.

Altre emissioni indirette di gas serra (scope 3) - Dati espressi in Ton

	Viaggi di Lavoro	31.12.2017		31.12.2016	
		CO2	CO2 Equivalenti	CO2	CO2 Equivalenti
	Viaggi di Lavoro	515	475	497	461
	Auto personale	470	475	456	461
	Treno	29	n.d.	33	n.d.
	Aereo	16	n.d.	8	n.d.
Total Emissioni		515	475	497	461

INTENSITÀ EMISSIVA DI GAS SERRA

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

Dati espressi in Ton

	31.12.2017		31.12.2016	
	CO ₂	CO ₂ Equivalenti	CO ₂	CO ₂ Equivalenti
 Emissioni totali di Scope 1 e Scope 2	5.902	6.010	6.002	6.243
 Intensità energetica per dipendenti	2,56	2,61	2,55	2,65

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA

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

RIFIUTI PER TIPOLOGIA E METODO DI SMALTIMENTO

I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e non si è in grado di rilevarne le quantità e il metodo di smaltimento. Sono invece considerati "speciali" e per questo gestiti diversamente i seguenti rifiuti:

- carta e imballaggi in carta e cartone: presso la Capogruppo sono raccolti separatamente e conferiti alla società CBM (Centro Brianza Macero) per il successivo riciclo, ovvero immissione nel circuito distributivo tramite Comieco o cartiere nazionali ed estere; presso le controllate Banca Popolare di Spoleto e Fides vengono conferiti, rispettivamente, al servizio di raccolta differenziata dei rifiuti solidi urbani e al sistema di raccolta rifiuti del comune di Roma che trasforma tali rifiuti in "combustibile derivato dai rifiuti" (il cosiddetto CDR) destinato al recupero energetico in impianti di termovalorizzazione;
- apparecchiature elettroniche dismesse: vengono conferite ad aziende locali autorizzate al recupero di tali tipologie di rifiuti;
- cartucce Toner esaurite: periodicamente conferiti secondo le normative vigenti e ritirati da ditte incaricate.

A completamento, inoltre, del progetto di sostituzione dei corpi illuminanti della sede della Capogruppo realizzato nel corso del 2017, sono stati prodotti e smaltiti i materiali di risulta dello smantellamento del controsoffitto (ferro, acciaio e altri materiali isolanti). Si fornisce indicazione del quantitativo espresso in kg di tali rifiuti nella tabella che segue alla voce "Altri rifiuti".

31.12.2017

Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo



25.430

Carta⁽¹⁾



80.412

Imballaggi in carta
e cartone⁽¹⁾



18.890

Apparecchiature



3.225

Toner

Totale 153.317

Rifiuti destinati allo smaltimento



25.360

Altri rifiuti

31.12.2016

Rifiuti destinati al riciclo/riutilizzo



26.235

Carta⁽¹⁾



66.911

Imballaggi in carta
e cartone⁽¹⁾



13.820

Apparecchiature



3.593

Toner

Totale 110.559

Rifiuti destinati allo smaltimento



-

Altri rifiuti

(1) Il quantitativo di carta e cartone relativo alle due controllate Banca Popolare di Spoleto e Fides è stato stimato applicando alla quantità di materia prima "carta" utilizzata da ciascuna società (di cui all'indicatore GRI 301-1) un coefficiente di smaltimento carta e cartone pro-capite ponderato per il numero di dipendenti.

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

“Energia generosa”







11

GRI content index

11

GRI content index

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Il documento è redatto secondo le metodologie e i principi previsti dagli standard di rendicontazione GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dalla Global Reporting Initiative nel 2016 e dalle Financial Services Sector Disclosures dalla stessa emanate nel 2013 per gli aspetti connessi allo specifico settore in cui opera il Gruppo Banco Desio.

Nella definizione dei contenuti specifici dei diversi indicatori, si è tenuto conto anche delle linee guida formulate dall'ABI nei documenti "Linee Guida sull'Applicazione in Banca degli Indicatori Ambiente del GRI versione G4" (dicembre 2017) e "Prospetto di determinazione e di distribuzione del valore aggiunto" (dicembre 2010).

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

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
GRI 102- General Disclosures		
102 - 1	Nome dell'organizzazione	24
102 - 2	Attività, marchi, prodotti e servizi	25
102 - 3	Sede della Capogruppo	19
102 - 4	Numero dei Paesi in cui l'organizzazione opera	20
102 - 5	Assetto proprietario e forma legale	26
102 - 6	Mercati serviti	27-28
102 - 7	Dimensione del Gruppo	10-13
102 - 8	Informazioni sulla forza lavoro del Gruppo	97
102 - 9	La catena di fornitura	131-132

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
102 - 10	Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione	29
102 - 11	Principio o approccio prudentiale nella gestione dei Rischi	56-58
102 - 12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	29-30
102 - 13	Partecipazioni ad associazioni o organizzazioni	29-30
102 - 14	Dichiarazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	8 -9
102 - 15	Principali impatti, rischi ed opportunità	56
102 - 16	Valori, principi e codici di condotta	50-54
102 - 18	Struttura di governo	34-38
102 - 19	Processo di delega	35-36
102 - 22	Composizione del più alto Organo di governo e dei loro Comitati	36-37
102 - 23	Distinzione delle funzioni di Presidente del più alto Organo di governo da ruoli esecutivi	38
102 - 25	Processo per la gestione dei conflitti di interesse	39
102 - 26	Ruolo del più alto Organo di governo nella definizione di missione, strategie, politiche e obiettivi connessi agli impatti economici, ambientali e sociali	39
102 - 27	Iniziative per accrescere le conoscenze del più alto Organo di governo sui temi economici, ambientali e sociali	40
102 - 29	Ruolo del più alto Organo di Governo nell'individuazione e gestione di impatti, rischi ed opportunità in ambito economico, ambientale e sociale	42
102 - 30	Ruolo del più alto Organo di governo nella verifica di efficacia del processo di gestione dei rischi economici, ambientali e sociali	42
102 - 31	Frequenza della revisione da parte del più alto Organo di governo del processo di gestione dei rischi economici, ambientali e sociali	42
102 - 32	Ruolo del più alto Organo di governo nel processo di reporting di sostenibilità	43
102 - 33	Processo di comunicazione delle criticità al più alto Organo di governo	44
102 - 34	Natura, numero e gestione delle criticità comunicate al più alto Organo di governo	44

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
102 - 36	Stakeholder e remunerazione: Processo per la determinazione delle remunerazioni.	48
102 - 37	Stakeholder e remunerazione	48-49
102 - 40	Mappa degli Stakeholder	66
102 - 41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	97-98
102 - 42	Modalità di selezione degli stakeholder	66
102 - 43	Attività di coinvolgimento degli stakeholder	67
102 - 44	Aspetti chiave e criticità emersi dalle attività di coinvolgimento degli stakeholder	67
102 - 45	Perimetro di rendicontazione	18
102 - 46	Processo di identificazione delle tematiche rilevanti	68-70
102 - 47	Matrice di materialità	71-72
102 - 48	Rettifiche di dati forniti nel precedente Report	21
102 - 49	Variazioni nel perimetro delle tematiche rilevanti	21
102 - 50	Periodo di rendicontazione	18-19
102 - 51	Data della rendicontazione precedente	21
102 - 52	Periodicità di rendicontazione	21
102 - 53	Contatti per informazioni sul documento	21
102 - 54	Dichiarazione di applicazione dei GRI Standards	18
102 - 55	Indice dei contenuti GRI	156-162
102 - 56	Attestazione esterna	166-169

GRI 103 - Management Approach

103 - 1	Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	73
---------	--	-----------

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
GRI 201 - Economic Performance		
201 - 1	Valore economico creato e distribuito	76-79
201 - 4	Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	79
GRI 202 - Market Presence		
202 - 1	Rapporto fra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e il salario minimo locale	103
202 - 2	Assunzione di personale locale	100
GRI 203 - Indirect Economic Impacts		
203 - 2	Principali impatti economici indiretti	134-135
GRI 204 - Procurement Practices		
204 - 1	Fornitori locali	133
GRI 205 - Anti-corruption		
205 - 2	Comunicazioni e formazione su policy e procedure anti-corruzione	61-62
205 - 3	Casi di corruzione e azioni intraprese	62
GRI 206 - Anti-competitive Behavior		
206 - 1	Numero di azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche	54
GRI 301 -Materials		
301 - 1	Utilizzo di materie prime	142
GRI 302 - Energy		
302 - 1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	143-144
302 - 2	Consumi di energia fuori dall'organizzazione	144
302 - 3	Intensità energetica	145

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
GRI 305 - Emissions		
305 - 1	Emissione diretta di gas serra (scope 1)	148
305 - 2	Emissioni indiretta di gas serra (scope 2)	149
305 - 3	Altre emissioni indirette di gas serra (scope 3)	150
305 - 4	Intensità emissiva di gas serra	151
305 - 5	Riduzione delle emissioni di gas serra	151
GRI 306 - Effluents and Waste		
306 - 2	Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	152-153
GRI 401 - Employment		
401 - 1	Nuove assunzioni di dipendenti e turnover della forza lavoro	98-100
401 - 2	Benefit e altri contributi integrativi	116
401 - 3	Tasso di rientro e mantenimento del lavoro dopo il congedo parentale	116
GRI 402 - Labor/Management Relations		
402 - 1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi	118
GRI 403 - Occupational Health and Safety		
403 - 1	Lavoratori rappresentati nel Comitato per la salute e la sicurezza	121
403 - 2	Infortuni, malattie e assenteismo	122-125
403 - 3	Ruoli ad alto rischio di infortuni	126-127
403 - 4	Accordi sindacali su salute e sicurezza	127
GRI 404 - Training and Education		
404 - 1	Formazione annua per dipendente e per categoria di lavoratori	105-108

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
404 - 2	Programmi per lo sviluppo delle competenze e gestione del fine carriera	108
404 - 3	Percentuale di dipendenti regolarmente valutati in termini di performance e in termini di sviluppo di carriera	109-110
GRI 405 - Diversity and Equal Opportunity		
405 - 1	Composizione del personale per indicatori di diversità	101
405 - 2	Rapporto tra le retribuzioni delle donne e degli uomini	102
GRI 406 - Non-discrimination		
406 - 1	Casi di discriminazione e azioni intraprese	103
GRI 412 - Human Rights Assessment		
412 - 2	Formazione del personale su policy e procedure relative alla tutela dei diritti umani	54
GRI 413 - Local Communities		
413 - 1	Operazioni che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	135-136
GRI 417 - Marketing and Labeling		
417 - 1	Trasparenza dei servizi bancari e finanziari e vendita responsabile	83-84
417 - 2	Casi di non conformità a regolamenti relativi a informazioni su prodotti e servizi	84
417 - 3	Casi di non conformità a regolamenti riferiti a comunicazioni di marketing	85
GRI 417 - Mark GRI 418 - Customer Privacy		
418 - 1	Reclami per violazione della privacy e per perdita di dati del consumatore	85

Indicatore GRI	Descrizione Disclosure	Pagine
GRI 419 - Socioeconomic Compliance		
419 - 1	Sanzioni significative per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	54
Sector Disclosures FS - Financial Services		
FS 6	Profilo dei clienti	27

Ufficio Bilancio e Controlli Contabili I.262

tel. 0362/613.1
fax 0362/613.219

bilanciococontrollicontabiliI262@bancodegio.it

Investor Relator

Giorgio Federico Rossin

tel. 0362/613.469
cell. 335/7764435
fax 0362/613.219

g.rossin@bancodegio.it

Segreteria Generale e Societaria

tel. 0362/613.214
fax 0362/613.219

segreteriag@bancodegio.it







12

Attestazione esterna

Attestazione della società di revisione

ATTESTAZIONE ESTERNA

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio "International Standard on Assurance Engagements 3000 Revised – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" - ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A.. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", inclusa nel presente documento.



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

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

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

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "GRI Standards"), inclusi i "Financial Services Sector Disclosures", definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI - Global Reporting Initiative, da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sezione Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle imprese Milano n. 03049560166 - R.E.A. Milano n. 1720239 | Partita IVA IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (conosciuta anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards, inclusi i "Financial Services Sector Disclosures", definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI - Global Reporting Initiative. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa 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 incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo.
4. Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e con il personale di Banca Popolare di Spoleto S.p.A. e 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.

Deloitte.

3

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

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per il Banco di Desio e della Brianza S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della sua 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 DNF del Gruppo relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards*, inclusi i "Financial Services Sector Disclosures", definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dai GRI - Global Reporting Initiative.

Altri aspetti

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

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Maurizio Ferrero
Socio

Milano, 5 marzo 2018

Marzo 2018

Questo Rapporto di Sostenibilità è consultabile anche sul sito web
www.bancodegio.it

Progettazione grafica, concept fotografico e impaginazione



Fotografie: Alessandro Saporiti

Banco di Desio e della Brianza S.p.A.
Via E. Rovagnati, 1 20832 DESIO (MB)
Centralino Banco Desio: +39 0362 613.1
PEC Banco Desio: segreteria@pec.bancodesio.it