



GRUPPO BANCO DESIO

POLICY SULLA DIVERSITY
PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Aggiornamento

C.d.A. 3 agosto 2021



SUMMARY

La presente policy (la “Policy”) si compone di cinque titoli e definisce la situazione in cui le caratteristiche dei candidati all’Organo Amministrativo e all’Organo di Controllo, quali ad esempio l’età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire una varietà di visioni all’interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

A tale scopo il Gruppo, attuando una politica che promuove la Diversity, definisce e formalizza i criteri e i modi d’attuazione attualmente adottati per assicurare un adeguato livello di diversità tra i componenti degli Organi Sociali, con l’obiettivo di:

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

PREMESSA

Il Gruppo Banco Desio riconosce i benefici della Diversity a livello di Gruppo, a livello dei propri Organi Sociali, del management e di tutto il personale.

In generale, la Policy tiene conto della valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell’attività d’impresa.

La Policy definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati dal Gruppo per garantire un adeguato livello di diversità dei propri Organi Sociali (tenendo conto delle valutazioni quali-quantitative relative alla relativa composizione effettuate in conformità alle disposizioni applicabili). Tali criteri e strumenti vengono resi noti a tutti gli Azionisti delle Società Quotate del Gruppo, ai fini della presentazione delle liste, nell’ambito del profilo teorico per il rinnovo delle cariche pubblicato ai sensi delle medesime disposizioni.

BASE NORMATIVA

Esterna

- Direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità.



Policy sulla Diversity per i componenti degli Organi Sociali

- Articolo 10, D.Lgs. 30 Dicembre 2016, n. 254 (recepimento nell'ordinamento italiano della predetta Direttiva).
- Articolo 123-bis, art. 147-ter e art. 148 D.Lgs. 24 Febbraio 1998, n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria ("TUF") e relativo Regolamento Consob in materia di Emittenti (art. 144-undecies.1).
- Legge 12 Luglio 2011, n. 120 (c.d. "Golfo-Mosca") e Legge 27 Dicembre 2019, n. 160 (c.d. "Legge di Bilancio 2020").
- Protocollo di Intesa tra Dipartimento per le Pari opportunità, Consob e Banca d'Italia del novembre 2018.
- Circolare 285/2013 Banca d'Italia - "*Disposizioni di Vigilanza per le banche*".
- Codice di Corporate Governance per le società quotate, Gennaio 2020 e successivi aggiornamenti.
- Orientamenti EBA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, Marzo 2018 e successivi aggiornamenti.
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze ("Decreto MEF") 23 novembre 2020, n. 169, Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, ecc. (in particolare, articolo 11).

Interna

Le previsioni contenute nella Policy sono redatte in ottemperanza alla normativa applicabile e alle disposizioni dello Statuto, nonché in coerenza con i principi del Codice Etico.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La Policy si applica a tutti gli Organi sociali del Gruppo Banco Desio (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) secondo il principio di proporzionalità indicato dai citati Orientamenti EBA¹. L'applicazione agli intermediari finanziari appartenenti al Gruppo, iscritti all'albo di cui all'art. 106 del Testo Unico in materia Bancaria ("TUB"), avviene su base volontaria.

¹ Il principio di proporzionalità mira a conciliare coerentemente i dispositivi di governance con il profilo di rischio singolo e con il modello di business dell'ente e tiene conto della posizione singola per cui una valutazione è svolta, al fine di adempiere efficacemente agli obiettivi degli obblighi regolamentari. **Gli enti dovrebbero tenere in considerazione le proprie dimensioni, l'organizzazione interna nonché la natura, l'ampiezza e la complessità delle proprie attività quando elaborano e applicano politiche e procedure di cui ai presenti orientamenti. [...]**

I seguenti criteri dovrebbero essere considerati dagli enti e dalle autorità competenti:

- a. la dimensione dell'ente in termini totali di bilancio, il patrimonio del cliente detenuto o gestito e/o il volume delle operazioni elaborate dall'ente o dalle rispettive filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale;
 - b. la forma giuridica dell'ente, ivi compreso **qualora l'ente sia parte o meno di un gruppo** e, in caso affermativo, la valutazione della proporzionalità del gruppo;
 - c. **se l'ente è quotato in borsa o meno;**
- [...]



SCOPO

Premesso che il Gruppo vieta forme di discriminazione sul lavoro, quali ad esempio quelle legate ad: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità, opinioni politiche, ecc., la Policy ha lo scopo di definire i principi idonei nell'individuare i membri degli Organi sociali, per acquisire esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali in seno agli Organi.

DATA DI APPLICAZIONE

La Policy si applica a decorrere dai rinnovi degli Organi sociali del Gruppo che scadono con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al **31 dicembre 2019**.

PRINCIPI GENERALI

La composizione degli Organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli Organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione aziendale.

È presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli Organi di amministrazione e controllo di Esponenti:

- a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
- b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi sopra indicati;
- c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'Organo.

TITOLO I: DIVERSITA' ALL'INTERNO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE)

La Policy indica soprattutto la necessità di tenere conto della Diversity in occasione della nomina di nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione.

1. Il Consiglio di Amministrazione



Il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quella dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali dei propri componenti, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età, competenze e anzianità di carica.

Banco Desio formalizza e definisce il Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione nel "Regolamento Interno di Autovalutazione degli Organi Aziendali", anche al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity.

1.1. Età e anzianità di carica

Il Gruppo favorisce un adeguato ricambio dei componenti del Consiglio di Amministrazione e prende in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età; considera la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Consiliari.

Per garantire un adeguato livello di diversità nell'età dei componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gruppo stabilisce che la differenza di età fra il componente più anziano dell'Organo e quello più giovane non debba essere inferiore a n. 20 anni.

1.2. Genere

La Policy prevede un obiettivo quantitativo per la presenza del genere meno rappresentato in seno all'Organo amministrativo nella misura stabilita dalle disposizioni vigenti in materia per ciascuna Società del Gruppo o, in assenza di disposizioni, una presenza comunque minima come di seguito indicato.

Per il Banco, lo Statuto stabilisce che almeno la quota del genere meno rappresentato, stabilita dalle richiamate disposizioni, abbia accesso al Consiglio di Amministrazione, precisando che le liste, a eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi.

Per le altre Società (escluse le "società veicolo" e le società strumentali come definite dalle Disposizioni di Vigilanza), si stabilisce che almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione appartenga al genere meno rappresentato.

1.3. Provenienza geografica

In linea con i principi di valorizzazione delle differenze enunciati in premessa, il Gruppo favorisce la diversificazione della provenienza geografica dei suoi esponenti. La provenienza geografica indica la nazione e la regione in cui l'esponente ha compiuto un percorso culturale, formativo o professionale.

1.4. Esperienze e competenze



Viene condotta un'analisi approfondita dell'esperienza pratica del candidato esponente, in quanto le conoscenze e le competenze acquisite in impieghi precedenti dipendono dalla natura, dalla portata e dalla complessità dell'attività e delle funzioni svolte.

Gli Amministratori devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicabile. L'accertamento del possesso dei requisiti di professionalità è svolto dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Nomine.

Viene inoltre richiesto agli Amministratori di possedere competenze formate al di fuori della Banca, che consentano loro di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione da prospettive diverse e di alimentare la dialettica all'interno del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari.

Il Gruppo Banco Desio prende in considerazione anche l'eventuale profilo internazionale dei candidati esponenti, a prescindere dalla loro nazionalità, nonché il loro profilo formativo e culturale; stabilisce che il Consiglio possieda, a livello collegiale, adeguate conoscenze ed esperienze con riguardo almeno al mercato in cui opera la banca, alla strategia e al modello di *business*, al sistema di *governance*, all'analisi contabile e finanziaria e al quadro normativo e regolamentare.

1.5. Formazione

La formazione indica le iniziative o i programmi per preparare il soggetto candidato ad esponente a ricoprire una posizione nuova specifica in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e per migliorare le competenze dei membri. La formazione può essere erogata anche *taylor made* per incarichi specifici, sulla base di determinate responsabilità e del coinvolgimento all'interno dei Comitati endoconsiliari.

1.6. Remunerazione

Le modalità di remunerazione degli Amministratori non devono risultare discriminanti per genere. Al riguardo si rinvia anche, per le Società quotate, alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (a decorrere dalla Relazione che seguirà i rinnovi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale effettuati dalla data di applicazione della Policy).

TITOLO II: DIVERSITA' ALL'INTERNO DELL'ORGANO DI CONTROLLO (COLLEGIO SINDACALE)

1. Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, al pari del Consiglio di Amministrazione, effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione. Il Collegio verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali dei propri componenti, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza nell'Organo di diversi generi.



Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity, il Gruppo Banco Desio definisce e formalizza i criteri e i modi d'attuazione adottati per assicurare un adeguato livello di diversità tra i componenti dell'Organo di Controllo.

1.1. Età e anzianità di carica

Il Gruppo Banco Desio promuove la candidatura di Sindaci appartenenti a diverse fasce d'età e, in tale ambito, la candidatura di uno o più Sindaci già in carica per valorizzare la continuità delle attività del Collegio, nel rispetto delle modalità stabilite dalle disposizioni vigenti in materia per ciascuna Società del Gruppo.

1.2. Genere

La Policy prevede una presenza del genere meno rappresentato in seno all'Organo di controllo nella misura stabilita dalle disposizioni vigenti in materia per ciascuna Società del Gruppo o, in assenza di disposizioni, una presenza comunque minima come di seguito indicato.

Per il Banco, lo Statuto stabilisce che almeno la quota del genere meno rappresentato stabilita dalle richiamate disposizioni abbia accesso al Collegio.

Per le altre Società (escluse le "società veicolo" e le società strumentali come definite dalle Disposizioni di Vigilanza), si stabilisce che almeno un componente effettivo del Collegio appartenga al genere meno rappresentato. In caso di cessazione del componente effettivo di tale genere e in assenza di un componente supplente dello stesso genere che possa subentrare, la Capogruppo si attiverà per ripristinare senza indugio la presenza del genere meno rappresentato, promuovendo se necessario la convocazione di un'apposita Assemblea, al fine di assicurare la continuità di tale presenza.

1.3. Provenienza geografica

In linea con i principi di valorizzazione delle differenze enunciati in premessa, il Gruppo è favorevole alla diversificazione. La provenienza geografica indica la regione in cui l'esponente ha compiuto un percorso culturale, formativo o professionale.

1.4. Esperienze e competenze

I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicabile. Il Collegio deve possedere, a livello collegiale, un adeguato livello di esperienza e conoscenza riguardo alla strategia e al modello di *business*, al sistema di *governance* e al sistema dei controlli interni, all'analisi contabile e finanziaria e al quadro normativo.

1.5. Formazione



La formazione indica le iniziative o i programmi per preparare il candidato sindaco a ricoprire una posizione nuova specifica in qualità di membro del Collegio Sindacale e per migliorare le competenze dei sindaci, su base regolare o taylor made, per determinate responsabilità e richieste specifiche.

1.6. Remunerazione

Le modalità di remunerazione dei Sindaci non devono risultare discriminanti per genere. Al riguardo si rinvia anche, per le Società quotate, alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ovvero, per le Società non quotate, ad analoga documentazione prevista da eventuali altre disposizioni vigenti in materia (a decorrere dalla Relazione che seguirà i rinnovi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale effettuati dalla data di applicazione della Policy).

TITOLO III: DIVERSITA' ALL'INTERNO DEI COMITATI ENDOCONSILIARI

1. Comitati endoconsiliari

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity, il Gruppo Banco Desio tiene conto di tale politica anche nella composizione dei Comitati endoconsiliari.

In conformità alla normativa applicabile, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale, all'interno della propria autovalutazione, anche una valutazione sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione dei propri Comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio verifica che, laddove applicabile, siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza, all'interno degli stessi Comitati, di diversi generi, competenze specifiche, fasce d'età e anzianità di carica.

1.1. Età e anzianità di carica

Il Gruppo è favorevole alla diversificazione.

1.2. Genere

Viene stabilito che di norma almeno uno dei componenti appartenga al genere meno rappresentato all'interno di ciascun Comitato, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa di vigilanza.

1.3. Competenze, profilo formativo e professionale



Relativamente alle competenze, profilo formativo e professionale, viene stabilito che i componenti dei Comitati posseggano i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicabile e che i componenti posseggano competenze coerenti con i compiti e con le responsabilità proprie di un determinato Comitato. Tali competenze devono essere opportunamente diversificate, tenendo conto dei compiti specifici di ogni Comitato.

TITOLO IV - MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLICY E SUO AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione - con il supporto del Comitato Nomine e del Comitato Remunerazione nei rispettivi ambiti, nonché del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in virtù delle specifiche competenze in materia di sostenibilità - è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della Policy e dell'aggiornamento di quest'ultima a cura dell'Area Affari Societari e delle altre funzioni competenti.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione della Policy sarà contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari prevista per le Società quotate dall'art. 123-bis del Testo Unico della Finanza ovvero, per le Società non quotate, da analoga documentazione prevista da eventuali altre disposizioni vigenti in materia, redatta successivamente ai rinnovi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dalla Policy si applicano le norme di legge, di vigilanza e statutarie vigenti. Ogni modifica della Policy deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, ad eccezione di modifiche “non strutturali” come definite in apposito documento approvato dal Consiglio stesso (delibera consiliare dell'11 febbraio 2021 e successivi aggiornamenti).