

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A.

Sede legale via Rovagnati,1 – 20832 Desio (MB)

Codice Fiscale n. 01181770155

Iscritta nel Registro delle Imprese di Monza e Brianza

Capitale Sociale Euro 70.692.590,28 i.v.

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

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

Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza

Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5

**RELAZIONI ILLUSTRATIVE AL PUNTO 1
ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA STRAORDINARIA E AI PUNTI 5
E 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA
DEL
27 APRILE 2023**

**(IN PRIMA CONVOCAZIONE
E OCCORRENDO DEL 28 APRILE 2022 IN SECONDA CONVOCAZIONE)**

Signori Azionisti,
siete stati convocati in Assemblea Straordinaria per deliberare sull'argomento di seguito illustrato:

**RELAZIONE AL PUNTO N. 1 ALL'ODG DELL'ASSEMBLEA STRAORDINARIA
MODIFICA DELL'ARTICOLO 2 DELLO STATUTO SOCIALE. DELIBERAZIONI
INERENTI E CONSEGUENTI**

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di proporre all'Assemblea di modificare l'art. 2 dello Statuto sociale, in adeguamento al 39° aggiornamento della Circolare n. 285 della Banca d'Italia inserendo la precisazione che al Banco stesso, quale Capogruppo bancaria, sono attribuiti "i poteri e le risorse necessari per assicurare il rispetto delle norme che disciplinano l'attività bancaria su base consolidata".

Tale modifica statutaria ha carattere formale in quanto ricognitiva di una situazione fattuale in cui il Banco Desio esercita da tempo in modo strutturale l'attività di direzione e coordinamento sulle proprie controllate come previsto dai Regolamenti di Gruppo e dalle procedure operative ad essi sottostanti, nonché da meccanismi di governo societario e di coordinamento strategico, gestionale e tecnico-operativo ben collaudati. Con delibera consiliare del 28 luglio 2022, il Consiglio di Amministrazione del Banco ha avviato l'iter relativo alle modifiche statutarie in argomento.

In data 5 settembre 2022 il Banco ha inviato l'istanza in relazione al progetto di modifiche statutarie di cui sopra a Banca d'Italia. Contestualmente, Brianza Unione ha inviato alla Banca d'Italia l'istanza di esenzione dal ruolo di capogruppo bancaria ai sensi dell'art. 60 bis, co. 3, TUB. Il provvedimento di accertamento ai sensi dell'art. 56 e 61 del D.Lgs. n. 385/1993 è stato rilasciato da Banca d'Italia in data 3 marzo 2023.

Si precisa che per tale modifica statutaria non è previsto l'esercizio del diritto di recesso da parte degli azionisti.

Lo schema della modifica proposta, con il raffronto tra il testo attualmente vigente e il testo modificato, è il seguente:

Testo vigente	Testo proposto
Art. 1 Invariato	Art. 1 Invariato
Art. 2 - Oggetto sociale 1. - La società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme. 2. - Essa, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, può svolgere, anche tramite società controllate, tutte le operazioni ed i servizi bancari, finanziari e di investimento consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale, munendosi, ove previsto, delle necessarie autorizzazioni. 3. - Nell'ambito delle operazioni strumentali e connesse all'oggetto sociale, la società può, tra l'altro e sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia, procedere all'acquisto, vendita, permuta, usufrutto, locazione, concessione in uso, sfruttamento ed utilizzo di beni mobili ed immobili di ogni specie, compresi quelli soggetti ad iscrizione in pubblici registri. 4. - La società può emettere obbligazioni conformemente	Art. 2 - Oggetto sociale 1. - La società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme. 2. - Essa, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, può svolgere, anche tramite società controllate, tutte le operazioni ed i servizi bancari, finanziari e di investimento consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale, munendosi, ove previsto, delle necessarie autorizzazioni. 3. - Nell'ambito delle operazioni strumentali e connesse all'oggetto sociale, la società può, tra l'altro e sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia, procedere all'acquisto, vendita, permuta, usufrutto, locazione, concessione in uso, sfruttamento ed utilizzo di beni mobili ed immobili di ogni specie, compresi quelli soggetti ad iscrizione in pubblici registri. 4. - La società può emettere obbligazioni conformemente alle vigenti disposizioni normative.

alle vigenti disposizioni normative. 5. - La società, nella sua qualità di capogruppo del gruppo bancario “Banco di Desio e della Brianza” (o, in breve, “Gruppo Banco Desio”) ai sensi dell’art. 61 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385, emana, nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti il gruppo per l’esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d’Italia nell’interesse della stabilità del gruppo stesso.	5. - La società, nella sua qualità di capogruppo del gruppo bancario “Banco di Desio e della Brianza” (o, in breve, “Gruppo Banco Desio”) ai sensi dell’art. 61 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385, emana, nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti il gruppo per l’esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d’Italia nell’interesse della stabilità del gruppo stesso. <i>Alla società sono attribuiti i poteri e le risorse necessari per assicurare il rispetto delle norme che disciplinano l’attività bancaria su base consolidata.</i>
<u>Art. 3 – Art. 30</u> Tutti invariati	<u>Art. 3 – Art. 30</u> Tutti invariati

Premesso quanto sopra, si sottopone all’approvazione dell’Assemblea la seguente proposta:

- “a) di modificare l’articolo 2 dello Statuto Sociale come risulta dal testo trascritto nella Relazione illustrativa degli Amministratori;*
- b) di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso al suo Presidente pro-tempore in carica, ogni più ampio potere per rendere esecutiva a norma di legge la deliberazione di cui sopra, anche introducendo nella stessa eventuali modifiche od integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione medesima) che fossero richieste per l’iscrizione nel Registro delle Imprese e provvedere a qualsivoglia adempimento all’uopo necessario.”*

Desio, 2 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente: Avv. Stefano Lado

Signori Azionisti,
siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sugli argomenti di seguito illustrati:

RELAZIONE AL PUNTO N. 5 ALL'ODG DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA NOMINA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GLI ESERCIZI 2023 – 2025

L'argomento in esame viene trattato in modo unitario e risulta articolato in quattro sottopunti, come segue:

- 5.1 Determinazione del numero dei membri del Consiglio;**
- 5.2 Determinazione della durata della carica;**
- 5.3 Nomina dei membri del Consiglio;**
- 5.4 Determinazione dei compensi.**

Nomina del Consiglio di Amministrazione

Con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 scade il mandato agli Amministratori in carica, nominati dall'Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2020.

Si rende pertanto necessario procedere alla nomina del Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2023 - 2025 secondo le disposizioni dell'art. 14 dello Statuto Sociale, nel rispetto dell'equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n.160 che ha modificato l'articolo 147-ter comma 1-ter del D. Lgs n. 58/98.

Composizione e durata

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di nove ad un massimo di undici membri secondo determinazione dell'Assemblea e nel rispetto dell'equilibrio fra i generi ai sensi della legge 27 dicembre 2019, n.160 che ha modificato l'articolo 147-ter comma 1-ter del D. Lgs n. 58/98; pertanto, almeno 2/5 dei componenti del Consiglio di Amministrazione dovranno appartenere al genere meno rappresentato, con arrotondamento, in caso di numero frazionario all'unità superiore, tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi. Gli Amministratori possono essere anche non soci, durano in carica, sempre secondo determinazione dell'Assemblea, per uno o più esercizi con un massimo di tre e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; sono rieleggibili.

L'Assemblea sarà, pertanto, preventivamente chiamata a deliberare sul numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e sulla durata della carica. Gli Azionisti sono invitati a formulare proposte e a deliberare in merito.

Requisiti

Gli Amministratori delle "banche quotate" devono possedere i requisiti prescritti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti, ivi inclusi l'assenza delle situazioni di ineleggibilità e decadenza previste dalla legge e i requisiti di professionalità e di onorabilità stabiliti dalle disposizioni speciali applicabili, nonché il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e il rispetto dei criteri di correttezza e competenza (requisiti e criteri attualmente fissati, per tutti gli esponenti aziendali, dall'art. 26 TUB, dal DM 169/2020 e dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia emanate con provvedimento del 4 maggio 2021). Inoltre, in capo agli Amministratori dovrà risultare l'assenza di incompatibilità con riferimento al divieto di cui all'art. 36 della Legge n. 214/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*"), ovvero il divieto per i titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e per i funzionari di vertice in imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese in concorrenza con l'impresa o con il gruppo di appartenenza.

Si ricorda altresì che gli esponenti aziendali degli enti creditizi sono tenuti a dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Infine, almeno 1/4 quarto degli Amministratori¹ devono possedere i requisiti di indipendenza prescritti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti e applicabili, nonché quelli adottati dalla società in adesione alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate.

La definizione di indipendenza prevista per gli Amministratori dallo Statuto sociale in vigore è in linea con quella stabilita dal T.U.F. e con quella indicata dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. A seguito dell'introduzione da parte del citato D.M. n. 169/2020 del c.d. "Fit&Proper Assessment", il Banco Desio ha provveduto ad adottare, con delibera consiliare del 3 agosto 2021, la Policy «Fit&Proper», aggiornata da ultimo con delibera consiliare del 23 giugno 2022, che definisce gli obblighi sostanziali e procedurali in merito all'idoneità sia del complessivo Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e dell'Organo di controllo (Collegio Sindacale), sia dei singoli Esponenti, l'impegno in termini di tempo sufficiente al ruolo ricoperto, i principi di onestà, integrità e indipendenza di giudizio, nonché i requisiti di conoscenza, competenza ed esperienza. L'aggiornamento della Policy è consistito nell'affinamento dei parametri quantitativi e dei criteri qualitativi, anche definiti in termini monetari e in percentuale della remunerazione attribuita per la carica e per la partecipazione a Comitati endoconsiliari (c.d. "remunerazione societaria"), definiti ex ante per valutare la significatività delle eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali e delle eventuali remunerazioni aggiuntive ai fini dell'indipendenza degli Esponenti del Banco Desio ai sensi del TUF e del Decreto MEF (vedasi anche successivo paragrafo), parametri e criteri che vengono ora indicati nel nuovo Allegato A alla Policy che viene allegato anche alla presente Relazione come Allegato A.

La assenza/perdita dei requisiti prescritti, così come il sopraggiungere di situazioni impeditive, comporta la decadenza dalla carica.

L'accertamento dei requisiti previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti, sarà svolto dal Consiglio di Amministrazione di nuova nomina, sentito il Collegio Sindacale, con la procedura e nei termini prescritti dalla normativa di vigilanza.

Presentazione delle liste di candidati

La nomina del Consiglio di Amministrazione avverrà sulla base di liste di candidati preventivamente presentate dagli azionisti, secondo il meccanismo di votazione ed elezione in seguito descritto.

Sono legittimati a presentare una lista di candidati gli azionisti che, da soli o congiuntamente, siano titolari di azioni ordinarie rappresentative almeno del 2,5% delle azioni ordinarie esistenti (ossia almeno n. 3.359.076 sulle totali n. 134.363.049). Tale soglia è stata confermata dalla Consob, tenuto conto della capitalizzazione, del flottante e degli assetti proprietari del Banco Desio. I singoli soci, nonché i soci appartenenti ad un medesimo gruppo o aderenti ad un medesimo patto parasociale avente oggetto azioni del Banco Desio, non possono presentare più di una lista, anche per interposta persona o tramite fiduciari, né possono votare liste diverse, ed ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Le liste di candidati devono essere depositate presso la sede sociale in Desio, via Rovagnati n. 1, Area Affari Societari, ovvero trasmesse all'indirizzo di posta elettronica certificata **segreteria@pec.bancodesio.it**, congiuntamente con le informazioni che consentano l'identificazione del soggetto legittimato che procede alla trasmissione delle liste stesse, entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Le liste devono indicare i candidati in ordine progressivo. Le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre, debbono assicurare la presenza di entrambi i generi, così che i candidati del genere meno rappresentato siano almeno 2/5 del totale con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità superiore. Almeno 1/4 dei candidati indicati devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti e dallo Statuto della Banca.

Le liste, sottoscritte dai soci presentatori o loro legali rappresentanti, contengono informazioni sull'identità dei soci medesimi, con l'indicazione della percentuale di partecipazione da essi singolarmente e complessivamente detenuta. Le liste devono altresì essere corredate della seguente documentazione:

a) copia della certificazione comprovante la titolarità delle azioni ordinarie necessarie alla

¹ Con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5 o, diversamente, all'unità superiore.

presentazione delle liste, ciò può avvenire anche successivamente al deposito della lista purché entro il termine previsto dalla legge o dai regolamenti vigenti in materia, per la pubblicazione delle liste da parte della Società; si raccomanda agli azionisti persone giuridiche di allegare copia del documento attestante i poteri rappresentativi del soggetto che sottoscrive la lista;

- b) informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati in relazione al “profilo teorico” (c.d. “Orientamenti agli azionisti”) pubblicato contestualmente alla presente Relazione e dichiarazioni con le quali gli stessi accettano la candidatura e attestano il rispetto di tutto quanto indicato nel precedente paragrafo “Requisiti”;
- c) dichiarazione, da parte dei soci presentatori, diversi dall’azionista di maggioranza (anche relativa), attestante l’assenza di rapporti di collegamento con quest’ultimo, come individuati dalle norme di legge e regolamentati stabilite per l’elezione del Collegio Sindacale, tenendo altresì in considerazione le raccomandazioni formulate dalla Consob in materia; per i rapporti di collegamento si fa riferimento all’art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/1999 e succ. mod. e int.), al quale si rimanda. Ulteriori indicazioni in materia sono contenute nella Comunicazione Consob n. DEM 9017893 del 26 febbraio 2009.

Ogni candidato può essere presente in una sola lista, a pena di ineleggibilità; un Amministratore uscente può candidarsi per una lista presentata da soci diversi da coloro che lo hanno candidato o votato in precedenza.

Le liste presentate senza l’osservanza delle prescrizioni statutarie saranno considerate come non presentate.

In base alle vigenti disposizioni Consob, le copie delle liste di candidati depositate e della relativa documentazione di corredo, saranno messe a disposizione del pubblico, entro il ventunesimo giorno di calendario precedente l’Assemblea, presso la sede sociale in Desio, via Rovagnati n. 1, Area Affari Societari e sul sito internet (all’indirizzo www.bancodesio.it, sezione “Home/La Banca/Governance/Assemblea”), e presso la Borsa Italiana S.p.A.

Modalità di elezione degli Amministratori

Nel caso siano state validamente presentate due o più liste di candidati, il Consiglio di Amministrazione sarà nominato con un meccanismo di elezione di tipo “maggioritario” e precisamente:

- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi in Assemblea (lista di maggioranza), saranno eletti nell’ordine indicato, tanti amministratori secondo il numero predeterminato dall’Assemblea, meno uno (quindi dalla lista di “maggioranza” saranno nominati da un minimo di 8 ad un massimo di 10 Amministratori);
- tra le altre liste di “minoranza” che non siano collegate, neppure indirettamente, ai soci che abbiano presentato o votato la lista di maggioranza è eletto Amministratore il primo candidato della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Qualora la composizione dell’organo che ne derivi non consenta il rispetto dell’equilibrio tra i generi o il numero minimo di Amministratori indipendenti previsto dalla disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti, tenuto conto del loro ordine di elencazione in lista, gli ultimi eletti della lista di maggioranza del genere più rappresentato decadono nel numero necessario ad assicurare l’ottemperanza a tali requisiti, e sono sostituiti dai primi candidati non eletti della stessa lista del genere meno rappresentato. In mancanza di candidati del genere meno rappresentato all’interno della lista di maggioranza in numero sufficiente a procedere alla sostituzione, l’Assemblea integra l’organo a maggioranza di legge, previa presentazione di candidature di soggetti in possesso dei citati requisiti;
- in caso di parità di voti tra due o più liste di minoranza, si procederà al ballottaggio tra le stesse da parte dell’intera Assemblea, risultando eletto il candidato della lista che avrà ottenuto la maggioranza relativa dei voti espressi nel rispetto, comunque, del criterio di riparto tra i generi previsto dalla legge 27 dicembre 2019, n.160 che ha modificato gli articoli 147-ter e 148 comma 1-bis del D. Lgs n. 58/98.

Ai fini del riparto degli amministratori da eleggere, non si tiene conto delle liste che non abbiano conseguito una percentuale di voti almeno pari alla metà di quella richiesta per la loro presentazione; in altri termini, una lista deve ottenere almeno n. 1.679.538 voti a favore (pari all’1,25% delle azioni ordinarie esistenti).

Nel caso di presentazione di una sola lista (ovvero nell’ipotesi di mancata presentazione di liste o di impossibilità di applicazione della procedura descritta) l’Assemblea delibererà con le modalità e le

maggioranze di legge, nel rispetto, comunque, del numero minimo di Amministratori Indipendenti e del criterio di riparto in materia di equilibrio tra generi richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro tempore* vigente.

Determinazione dei compensi

Si ricorda infine che, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto Sociale agli Amministratori spetta il rimborso delle spese per l'espletamento della carica e la corresponsione di gettoni di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, il cui importo deve essere determinato dall'Assemblea per l'intera durata del mandato.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2389 terzo comma C.C., l'Assemblea determina il compenso globale che il Consiglio di Amministrazione ripartirà al proprio interno tra gli Amministratori diversi dal Presidente, dal o dai Vice Presidenti e dall'Amministratore Delegato (se nominato); i compensi del Presidente, del o dei Vice Presidenti e dell'Amministratore Delegato (se nominato), nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore degli amministratori con deleghe o incarichi particolari², che saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione nella prima riunione dopo l'Assemblea, saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione medesimo, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea. Gli Azionisti sono invitati a formulare proposte e a deliberare in merito.

Il documento contenente gli Orientamenti agli azionisti sulla composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione approvato dallo stesso in data 21 febbraio 2023 viene allegato alla presente Relazione come Allegato B.

Desio, 2 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente: Avv. Stefano Lado

² La previsione di cui all'art 2389 c. 3 c.c., riferita agli "amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto", s'intende estesa anche ad eventuali figure di amministratori con deleghe non operative o incarichi particolari

RELAZIONE AL PUNTO N. 6 ALL'ODG DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE PER GLI ESERCIZI 2023 – 2025

L'argomento in esame viene trattato in modo unitario e risulta articolato in tre sottopunti, come segue:

- 6.1 Nomina dei Sindaci Effettivi e dei Sindaci Supplenti;**
- 6.2 Nomina del Presidente del Collegio Sindacale;**
- 6.3 Determinazione dei compensi.**

Nomina del Collegio Sindacale

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 scade anche il mandato "triennale" ai Sindaci in carica, anch'essi nominati dall'Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2020.

Si rende quindi necessario nominare il Collegio Sindacale ed il suo Presidente per gli esercizi 2023 – 2025 secondo le disposizioni degli artt. 25 e 26 dello Statuto Sociale, nel rispetto dell'equilibrio tra i generi ai sensi dell'articolo 148 comma 1 bis decreto legislativo 58/1998, modificato dalla legge 27 dicembre 2019 n. 160, che in seguito viene richiamato e precisato, anche al fine di un'adeguata informativa per l'esercizio dei diritti degli Azionisti.

Composizione e durata

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e tre Sindaci supplenti, nel rispetto dell'equilibrio fra i generi ai sensi dell'articolo 148 comma 1 bis decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, modificato dalla legge 27 dicembre 2019 n. 160; pertanto, almeno 2/5 dei componenti dovranno appartenere al genere meno rappresentato con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità inferiore. I Sindaci, che durano in carica, ai sensi di legge, per tre esercizi sociali, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio della loro carica; sono rieleggibili.

Requisiti

I Sindaci delle "banche quotate" devono possedere i requisiti prescritti dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti, ivi inclusi l'assenza delle situazioni di ineleggibilità e decadenza previste dalla legge e i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza stabiliti dalle disposizioni speciali applicabili, nonché il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e il rispetto dei criteri di correttezza e competenza (requisiti e criteri attualmente stabiliti, per tutti gli Esponenti, dall'art. 26 TUB, dal DM 169/2020 e dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia emanate con provvedimento del 4 maggio 2021 e, per i Sindaci, dal D.M. n. 162 del 30 marzo 2000 e, quanto all'indipendenza, dall'art. 148, comma 3 del T.U.F.).

I Sindaci sono inoltre tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni sui limiti al cumulo degli incarichi che possono essere assunti (attualmente fissati dall'art. 148-bis del T.U.F., dall'art. 144-terdecies del Regolamento Emittenti Consob, ai quali si rinvia). Inoltre, in capo ai Sindaci dovrà risultare l'assenza di incompatibilità con riferimento al divieto di cui all'art. 36 della Legge n. 214/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*"), ovvero il divieto per i titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e per i funzionari di vertice in imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese in concorrenza con l'impresa o con il gruppo di appartenenza.

Si ricorda altresì che gli esponenti aziendali degli enti creditizi sono tenuti a dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

I sindaci devono possedere i seguenti requisiti di professionalità, fatti salvi gli ulteriori requisiti previsti dalla normativa di legge e regolamentare applicabile: I) almeno uno dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori legali ed aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni; tale requisito deve

comunque essere posseduto dal Presidente del Collegio Sindacale; II) i sindaci che non sono in possesso del requisito di cui al punto I) sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di: a) attività di amministrazione o controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali del settore creditizio, finanziario e assicurativo, che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di Euro; ovvero b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività dell'impresa; ovvero c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti all'attività dell'impresa. Sono considerate materie e settori di attività strettamente attinenti all'attività dell'impresa: le materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche relative alle imprese bancarie, alle società d'intermediazione mobiliare, alle società di gestione del risparmio, alle società finanziarie in genere e alle imprese di assicurazione; i settori di attività relativi al credito, all'intermediazione mobiliare, alla gestione del risparmio e alla finanza in genere, all'assicurazione, nonché alla consulenza tecnica, economica e giuridica nelle stesse materie.

La perdita dei requisiti prescritti, così come il sopraggiungere di situazioni impeditive comporta la decadenza dalla carica.

I Sindaci devono possedere anche i requisiti di indipendenza aggiuntivi previsti dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

A seguito dell'introduzione da parte del citato D.M. n. 169/2020 del c.d. "Fit&Proper Assessment", il Banco Desio ha provveduto ad adottare, con delibera consiliare del 3 agosto 2021, la Policy «Fit&Proper», aggiornata da ultimo con delibera consiliare del 23 giugno 2022, che definisce gli obblighi sostanziali e procedurali in merito all'idoneità sia del complessivo Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e dell'Organo di controllo (Collegio Sindacale), sia dei singoli Esponenti, l'impegno in termini di tempo sufficiente al ruolo ricoperto, i principi di onestà, integrità e indipendenza di giudizio, nonché i requisiti di conoscenza, competenza ed esperienza. L'aggiornamento della Policy è consistito nell'affinamento dei parametri quantitativi e dei criteri qualitativi, anche definiti in termini monetari e in percentuale della remunerazione attribuita per la carica e per la partecipazione a Comitati endoconsiliari (c.d. "remunerazione societaria"), definiti ex ante per valutare la significatività delle eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali e delle eventuali remunerazioni aggiuntive ai fini dell'indipendenza degli Esponenti del Banco Desio ai sensi del TUF e del Decreto MEF (vedasi anche successivo paragrafo), parametri e criteri che vengono ora indicati nel nuovo Allegato A alla Policy che viene allegato anche alla presente Relazione come Allegato A.

L'accertamento dei predetti requisiti sarà svolto, contestualmente a quello degli Amministratori, con la procedura e nei termini prescritti dalla normativa di vigilanza.

Presentazione delle liste di candidati

Anche la nomina del Collegio Sindacale avverrà sulla base di liste di candidati preventivamente presentate dagli azionisti, secondo il meccanismo di votazione ed elezione in seguito descritto.

Sono legittimati a presentare una lista di candidati gli azionisti che, da soli o congiuntamente, siano titolari di azioni ordinarie rappresentative almeno del 2,5% delle azioni ordinarie esistenti (ossia almeno n. 3.359.076 sulle totali n. 134.363.049). Tale soglia è stata confermata dalla Consob, tenuto conto della capitalizzazione, del flottante e degli assetti proprietari del Banco Desio. I singoli soci, nonché i soci appartenenti ad un medesimo gruppo o aderenti ad un medesimo patto parasociale avente oggetto azioni del Banco Desio, non possono presentare più di una sola lista, anche per interposta persona o tramite fiduciari, né possono votare liste diverse, ed ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Le liste di candidati devono essere depositate presso la sede sociale in Desio, via Rovagnati n. 1, Area Affari Societari, ovvero trasmesse all'indirizzo di posta elettronica certificata **segreteria@pec.bancodesio.it**, congiuntamente con le informazioni che consentano l'identificazione del soggetto legittimato che procede alla trasmissione delle liste stesse, entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Le liste devono comporsi di due sezioni (una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo, una per i candidati alla carica di Sindaco supplente) e non più di sei candidati (tre effettivi e tre supplenti), elencati in ordine progressivo; in ogni caso, devono essere espressamente indicati i candidati alla carica di sindaco effettivo ed i candidati alla carica di sindaco supplente.

Le liste che, considerando entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre,

devono inoltre includere candidati di genere diverso, in modo da assicurare una composizione del Collegio Sindacale che rispetti quanto previsto dalla citata normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Le liste, sottoscritte dai soci presentatori o loro legali rappresentanti, contengono informazioni sull'identità dei soci medesimi, con l'indicazione della percentuale di partecipazione da essi singolarmente e complessivamente detenuta. Le liste devono altresì essere corredate della seguente documentazione:

- a) copia della certificazione comprovante la titolarità delle azioni ordinarie necessarie alla presentazione delle liste, ciò può avvenire anche successivamente al deposito della lista purché entro il termine previsto dalla legge o dai regolamenti vigenti in materia, per la pubblicazione delle liste da parte della Società; si raccomanda agli azionisti persone giuridiche di allegare copia del documento attestante i poteri rappresentativi del soggetto che sottoscrive la lista;
- b) informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati in relazione al “profilo teorico” (c.d. “Orientamenti agli azionisti”) pubblicato contestualmente alla presente Relazione e dichiarazioni con le quali gli stessi accettano la candidatura e attestano il rispetto di tutto quanto indicato nel precedente paragrafo “Requisiti”;
- c) dichiarazione, da parte dei soci diversi dall'azionista di maggioranza (anche relativa), attestante l'assenza di rapporti di collegamento con quest'ultimo; per i rapporti di collegamento si fa riferimento all'art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/1999 e succ. mod. e int.), al quale si rimanda. Ulteriori indicazioni in materia sono contenute nella Comunicazione Consob n. DEM 9017893 del 26 febbraio 2009.

Ogni candidato può essere presente in una sola lista, a pena di ineleggibilità; un sindaco uscente può candidarsi per una lista presentata da soci diversi da coloro che lo hanno candidato o votato in precedenza.

Nel caso in cui entro il termine del venticinquesimo giorno antecedente la data dell'Assemblea:

- sia stata depositata una sola lista; ovvero
- siano state depositate più liste, ma le stesse siano riconducibili a soci tra loro collegati secondo le disposizioni citate; ovvero
- siano state depositate più liste, ma una sola sia considerata validamente presentata in base alle richiamate disposizioni di legge e di statuto;

la Società ne darà tempestiva notizia tramite comunicato stampa diffuso con le modalità prescritte dalle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti. Il comunicato specificherà, altresì, che potranno essere presentate liste sino al termine stabilito dalla legge o dai regolamenti vigenti in materia e che il quorum di presentazione è ridotto della metà (ossia 1,25%, pari a n. 1.679.538 azioni ordinarie esistenti).

Le liste presentate senza l'osservanza delle prescrizioni statutarie saranno considerate come non presentate.

In base alle vigenti disposizioni Consob, le copie delle liste di candidati depositate e della relativa documentazione di corredo, saranno messe a disposizione del pubblico non oltre il ventunesimo giorno di calendario precedente l'Assemblea, presso la sede sociale in Desio, via Rovagnati n. 1, Area Affari Societari e sul sito internet (all'indirizzo www.bancodesio.it, sezione “Home/La Banca/Governance/Assemblea”) e presso la Borsa Italiana S.p.A.

Modalità di elezione dei Sindaci e del Presidente

Nel caso siano state validamente presentate due o più liste di candidati, il Collegio Sindacale sarà parimenti nominato con un meccanismo di elezione di tipo “maggioritario” e precisamente:

- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti (lista di “maggioranza”) espressi in Assemblea, saranno eletti nell'ordine progressivo indicato, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti;
- tra le liste di “minoranza” che non siano collegate, neppure indirettamente, ai soci che abbiano presentato e/o votato la lista di maggioranza, sono eletti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi, un Sindaco effettivo, che assumerà automaticamente la carica di Presidente ed un Sindaco supplente. Qualora la composizione dell'organo collegiale o della categoria dei sindaci

supplenti che ne derivi non consenta il rispetto dell'equilibrio tra i generi, tenuto conto del loro ordine di elencazione nella rispettiva sezione, gli ultimi eletti della lista di maggioranza del genere più rappresentato decadono nel numero necessario ad assicurare l'ottemperanza al requisito, e sono sostituiti dai primi candidati non eletti della stessa lista e della stessa sezione del genere meno rappresentato. In assenza di candidati del genere meno rappresentato all'interno della sezione rilevante della lista di maggioranza in numero sufficiente a procedere alla sostituzione, l'Assemblea nomina i sindaci effettivi o supplenti mancanti con le maggioranze di legge, assicurando il soddisfacimento del requisito.

- in caso di parità di voti tra due o più liste di minoranza, si procederà al ballottaggio tra le stesse da parte dell'intera Assemblea, risultando eletti i candidati della lista che avrà ottenuto la maggioranza relativa dei voti espressi, nel rispetto, comunque, del criterio di riparto tra i generi previsto dall'art. 148, comma 1 bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 modificato dalla legge 27 dicembre 2019 n. 160.

Diversamente da quanto previsto per l'elezione del Consiglio di Amministrazione, per la nomina dei Sindaci non è consentito prevedere per statuto che le liste debbano ottenere una percentuale minima di voti, per concorrere all'esito della votazione. I rapporti di collegamento, anche ai fini del computo dei voti di lista, sussistono nei casi previsti da citato art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti Consob. Tuttavia qualora un socio collegato agli azionisti che abbiano presentato e/o votato la lista di maggioranza, abbia votato per una lista di minoranza, il rapporto di collegamento assume rilievo solo se il voto sia stato determinante per l'elezione dei Sindaci.

Nell'ipotesi limite di mancata presentazione di liste, ovvero nel caso in cui l'unica lista presentata non contenga un numero di candidati sufficiente a nominare l'intero Collegio Sindacale, ovvero nel caso di impossibilità di applicazione della procedura descritta, l'Assemblea delibererà con le modalità e le maggioranze di legge, nel rispetto, comunque, delle disposizioni normative in materia di equilibrio fra i generi.

Ai sensi dell'art. 26 comma 1 dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale svolge anche la funzione di Organismo di Vigilanza 231 ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Determinazione dei Compensi

L'Assemblea è chiamata altresì a deliberare sulla retribuzione annuale spettante ai Sindaci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'adempimento del loro ufficio, incluso quanto spettante per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Gli Azionisti sono invitati a formulare proposte e a deliberare in merito.

Il documento contenente gli Orientamenti agli azionisti sulla composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale approvato dallo stesso in data 23 marzo 2023 viene allegato alla presente Relazione come Allegato B.

Desio, 23 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente: Avv. Stefano Lado

Allegato A
alle Relazioni Illustrative all'Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2023 sui punti 5 e 6
all'ordine del giorno

Banco di Desio e della Brianza SpA

POLICY “FIT & PROPER”
PER GLI ESPONENTI AZIENDALI

CdA 23 giugno 2022

ALLEGATO A – CRITERI QUANTITATIVI E QUALITATIVI ASSUNTI DALLA BANCA

1 Criteri quantitativi

Relazioni commerciali, finanziarie o professionali

Per quanto attiene ai criteri quantitativi, viene convenzionalmente assunto dalla Banca, come indice di non significatività, il criterio di “esiguità” stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati.

Più precisamente, assumono rilievo i rapporti di natura commerciale, finanziaria o professionale che l'Amministratore – la cui indipendenza sia oggetto di valutazione – abbia in essere o abbia intrattenuto nell'esercizio nel corso del quale viene resa la dichiarazione di indipendenza ovvero nei tre esercizi precedenti rispetto alla data in cui viene resa la dichiarazione medesima (il “Periodo di Riferimento”) con i seguenti soggetti (congiuntamente, i “Soggetti Rilevanti”):

- (i) la Banca, le società da essa controllate e le società sottoposte a comune controllo, i relativi amministratori e il *top management* (e il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado di tali amministratori / *top management*), nonché
- (ii) i partecipanti alla Banca¹ e comunque il soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la Banca; se il partecipante o controllante è una società o ente, i relativi amministratori o il *top management* (e il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado di

¹ Si intende il soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni di cui agli articoli 19 e ss. del TUB.

tali amministratori / *top management*).

I predetti rapporti con i Soggetti Rilevanti sono da considerare di norma significativi – e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'Amministratore – se abbiano comportato, singolarmente o cumulativamente considerati, un riconoscimento economico annuo superiore all'importo previsto dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati ai fini dell'individuazione delle “operazioni di importo esiguo”:

- per le controparti persone fisiche, qualora i rapporti con i Soggetti Rilevanti siano intrattenuti direttamente dall'Amministratore;
- per le controparti persone giuridiche, qualora i rapporti con i Soggetti Rilevanti siano intrattenuti dall'Amministratore indirettamente (ad esempio, attraverso società controllate o delle quali esso sia Amministratore esecutivo, o in quanto *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza).

Si precisa che, ai fini di quanto precede, rilevano anche i rapporti intrattenuti con i Soggetti Rilevanti da uno stretto familiare dell'Amministratore, per tale intendendosi: (i) i genitori, (ii) i figli, (iii) il coniuge non legalmente separato e i (iv) conviventi (ciascuno, lo “Stretto Familiare”).

Remunerazione aggiuntiva

Con particolare riferimento alla remunerazione percepita, anche nel Periodo di Riferimento, dall'Amministratore, assume rilievo la somma di qualsiasi remunerazione aggiuntiva riconosciuta a quest'ultimo da parte:

- (i) della Banca,
- (ii) di una sua controllata, e/o
- (iii) dei partecipanti alla Banca² e comunque del soggetto che, anche indirettamente, controlla la Banca,

per incarichi professionali o consulenze rispetto al compenso fisso per la carica³ e a quello previsto per la partecipazione ai comitati (o organismi) raccomandati dal Codice di Corporate Governance delle Società Quotate o previsti dalla normativa vigente.

Assume rilievo a tal fine anche la remunerazione percepita dall'Amministratore sotto forma di partecipazione agli eventuali piani di incentivazione legati alla *performance* aziendale.

La remunerazione aggiuntiva è da considerare di norma significativa – e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'Amministratore interessato – se, singolarmente o cumulativamente considerata, sia, nel Periodo di Riferimento, superiore al 100% dell'importo complessivamente percepito dall'Amministratore per la carica e per l'eventuale partecipazione ai comitati (o organismi) raccomandati dal Codice di Corporate Governance delle Società Quotate o previsti dalla normativa vigente.

Si precisa che costituisce circostanza idonea a compromettere l'indipendenza dell'Amministratore

² Si intende il soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni di cui agli articoli 19 e ss. del TUB.

³ Per “compenso fisso per la carica” si intende: (i) la remunerazione determinata dall'Assemblea per tutti gli Amministratori o stabilita dall'Organo di amministrazione per tutti gli Amministratori non esecutivi nell'ambito dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea per l'intero Organo di amministrazione; (ii) l'eventuale compenso attribuito in ragione della particolare carica assunta dal singolo Amministratore non esecutivo all'interno dell'Organo di amministrazione determinato secondo le *best practice* previste dalla Raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate.

Al contrario, il compenso ricevuto dall'Amministratore della Società per gli incarichi nella società controllante o nella società controllata è considerato quale “remunerazione aggiuntiva” ed è pertanto valutato nella sua “significatività”.

anche il fatto di essere uno Stretto Familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui al presente paragrafo 1.

1. Criteri qualitativi

Per quanto attiene ai criteri qualitativi, viene convenzionalmente assunto dalla Banca, come indice di non significatività, il criterio di “ordinarietà” stabilito dal Regolamento Interno Operazioni con Soggetti Collegati (fermo restando che si considerano in ogni caso significative le relazioni derivanti da operazioni classificate “di maggiore rilevanza” o ad esse assimilate, ai sensi del medesimo Regolamento, ancorché aventi carattere di ordinarietà come nel caso delle operazioni di affidamento).

Nel caso in cui l’Amministratore sia anche *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza si qualificano inoltre come significative – indipendentemente dai parametri quantitativi sopra riportati *sub* 1 – le relazioni professionali dello studio e/o della società di consulenza con i Soggetti Rilevanti che:

- a) possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all’interno dello studio o della società di consulenza; o
- b) comunque attengono a importanti operazioni della Banca e del gruppo ad essa facente capo. La significatività di tali relazioni è valutata tenuto conto della complessiva attività professionale normalmente esercitata dall’Amministratore, degli incarichi ad esso normalmente affidati, nonché della rilevanza che tali relazioni possono assumere per l’Amministratore in termini reputazionali all’interno della propria organizzazione.

Ai fini della valutazione della significatività dei rapporti di cui è parte l’Amministratore, il Consiglio di Amministrazione può, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun Amministratore – quali la posizione, le caratteristiche individuali e la complessiva attività professionale – considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e/o opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente difformi da quanto sopra riportato che privilegino la sostanza sulla forma.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione può, dandone adeguata motivazione in sede di delibera:

- (i) prendere in considerazione anche le relazioni che, pur prive di contenuto e carattere economico ovvero economicamente non significative, siano particolarmente rilevanti per il prestigio dell’Amministratore interessato ovvero idonee a incidere in concreto sulla sua indipendenza e autonomia di giudizio;
- (ii) valutare, sulla base delle circostanze concrete, la sussistenza e/o il mantenimento dei requisiti di indipendenza in capo ad un Amministratore pur in presenza di uno dei presenti criteri di significatività sopra indicati.

Allegato B
alla Relazione illustrativa all'Assemblea Ordinaria
del 27 aprile 2023 sul punto 5 all'ordine del giorno



**Orientamenti agli Azionisti
sulla Composizione Quali-Quantitativa Ottimale
del Consiglio di Amministrazione**

2022

Contenuti

Premessa	pag. 3
Governance e struttura del Consiglio di Amministrazione	pag. 4
Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 5
Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 6
Skill Matrix	pag. 7
Requisiti di professionalità e competenza	pag. 8
Matrice delle competenze	pag. 9
Profili attitudinali	pag. 10
Ruoli di particolare rilevanza del Consiglio d'amministrazione	pag. 11
Presidente del Consiglio di Amministrazione	pag. 11
Amministratore Delegato	pag. 11
Altri Amministratori	pag. 11
Disponibilità di tempo e il numero di incarichi	pag. 12
Disponibilità di tempo	pag. 12
Numero di incarichi	pag. 13
Requisiti di onorabilità e di indipendenza	pag. 14
Onorabilità	pag. 14
Indipendenza	pag. 14
<i>Induction</i> e Formazione	pag. 14



PREMESSA

In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, emanate dalla Banca d'Italia (circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1), i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

Le Disposizioni richiedono che l'attenzione vada posta su tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi, in quanto partecipino delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

Le Disposizioni della Banca d'Italia prescrivono, altresì, che nell'Organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Viene altresì raccomandato il coinvolgimento degli Amministratori Indipendenti nell'ambito dei Comitati Endo-consiliari costituiti, con compiti istruttori, consultivi e propositivi al fine di favorire l'assunzione di decisioni maggiormente ponderate, soprattutto con riferimento ai settori di attività più complessi o in cui il rischio che si verifichino situazioni di conflitto di interessi è più elevato.

Con l'obiettivo di garantire, sia in occasione di nuove nomine, sia nella gestione corrente, che negli organi di vertice siano presenti soggetti capaci di assicurare una efficace copertura del proprio ruolo, la normativa di riferimento richiede di definire *ex-ante* le professionalità necessarie a realizzare questo risultato, precedendo successivi momenti di verifica nel tempo.

Con il presente Documento, predisposto a esito della predetta analisi, il Consiglio intende mettere a disposizione degli Azionisti le indicazioni utili per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per la nomina degli Amministratori.

I consiglieri, in particolare, condividono le valutazioni e i suggerimenti maturati con l'esperienza di governo della Banca, nel mandato in scadenza, e importanti per gli Orientamenti agli Azionisti per: (i) la dimensione e composizione ottimale del futuro CdA; (ii) l'appropriato rapporto innovazione/continuità della composizione del futuro CdA; (iii) la coerenza della composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione con le esigenze di conoscenza, esperienza e competenza richieste.

In materia di idoneità dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle banche trova applicazione la seguente disciplina:

- art.26 del Testo Unico Bancario ("TUB")
- Decreto 23 novembre 2020 n.169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" attuativo dell'art.26 del TUB ("DM 169/2020");



- art.36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n.201 (c.d. “Salva Italia”) convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n.214 (c.d. “Interlocking Directorship”).

Rilevano inoltre:

- Banca d’Italia, Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare n.285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) (“Disposizioni di vigilanza”);
- Orientamenti della Banca d’Italia sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI – 29 novembre 2022
- EBA/ESMA “*Joint guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*” – settembre 2017; (“Linee Guida EBA/ESMA”);
- BCE – “*Guide to fit and proper assessments in line with the Joint ESMA and EBA GL on suitability*” del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata in data 8 dicembre 2021 (“Guida BCE”);
- Codice di Corporate Governance delle Società Quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance costituito, nell’attuale configurazione, dalle Associazioni di Impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), Borsa Italiana e l’Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) – gennaio 2020 (“Codice di Corporate Governance”).

GOVERNANCE E STRUTTURA DEL CONSIGLIO D’AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto di Banco Desio prevede che il Consiglio di Amministrazione sia investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, eccetto quanto tassativamente riservato dalla legge all’Assemblea, e che, nell’ambito del modello tradizionale di amministrazione e controllo sia composto da un minimo di 9 ad un massimo di 11 membri (Statuto Art.14), eletti dall’Assemblea. Prevede altresì che:

- salvo diverse disposizioni normative, almeno un quarto dei membri del Consiglio sia costituito da Amministratori che posseggano i requisiti di indipendenza prescritti dalle disposizioni anche regolamentari e/o di vigilanza, pro tempore vigenti e applicabili, nonché quelli adottati dalla società in adesione alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate;
- al genere meno rappresentato siano attribuiti, salvo diverse disposizioni normative, almeno due quinti, con arrotondamento all’intero superiore, dei membri del Consiglio;

La *governance* di Banco Desio descritta nello Statuto, prevede la presenza dei seguenti organi: l’Assemblea dei Soci; il Consiglio d’Amministrazione; i Comitati Endo-consiliari, attualmente articolati in un Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un Comitato per le Nomine, un Comitato per le Remunerazioni e un Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati; il Comitato Esecutivo; il Presidente; l’Amministratore Delegato; il Collegio Sindacale.



COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, termina il mandato 2020-2022 del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, pertanto, gli Azionisti saranno chiamati in occasione della prossima Assemblea a deliberare la nomina *inter alia* dei nuovi amministratori.

Alla luce di quanto emerso dall'esercizio di Autovalutazione 2022, svolto dal Consiglio di Amministrazione uscente, si rileva come largamente condivisa la considerazione generale relativa l'importanza di preservare l'attuale profilo del Consiglio in termini di composizione quantitativa.

Nello specifico, salvo quanto indicato più puntualmente nel proseguo del documento, il Consiglio di Amministrazione uscente:

1. ritiene adeguato il numero attuale di 11 membri e da mantenere invariato in vista del prossimo rinnovo;
2. valuta appropriato l'attuale rapporto tra Consiglieri Non Indipendenti e Indipendenti, sia in relazione alla dimensione del Consiglio e alle esigenze dei Comitati Endo-consiliari, sia per la corretta gestione da parte del Consiglio delle eventuali situazioni di conflitto di interesse;
3. con riferimento ai Comitati, ritiene opportuna la conferma dell'attuale articolazione e assetto, anche in termini di compiti (fatti salvi i fisiologici adeguamenti conseguenti al quadro normativo vigente alla data di costituzione degli stessi) e dimensione.
4. il Consiglio uscente propone la costituzione di un Comitato Sostenibilità a sé stante e non più accorpato al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Il Consiglio, anche in coerenza con la predetta disciplina, e tenuto conto dell'esperienza maturata nel corso dell'ultimo mandato e delle prospettive future, raccomanda che:

- tutti i Comitati, ad eccezione del Comitato Esecutivo, siano composti da componenti a maggioranza Indipendenti e tutti non esecutivi;
- tutti i predetti Comitati si distinguano per almeno un componente e, ove sia presente un Consigliere espressione delle minoranze, questi faccia parte di almeno un comitato;
- il presidente del Comitato Controllo Rischi non coincida con il Presidente del CdA o con il Presidente di altri Comitati;
- in ogni Comitato Endo-consiliare almeno un membro sia del genere meno rappresentato;
- il Presidente di ciascun Comitato sia scelto tra i Consiglieri Indipendenti;
- il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati sia composto esclusivamente da Consiglieri Indipendenti.



COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Nel formulare le indicazioni rivolte ai Soci che presentano le liste dei candidati, in merito alle professionalità, competenze ed esperienze ritenute necessarie, ai fini di una composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, quest'ultimo esprime e sottolinea l'importanza di:

- assicurare all'Organo Amministrativo una solida ed equilibrata combinazione di profili professionali ed esperienze necessarie per affrontare ed efficacemente gestire le attività conseguenti alle importanti operazioni straordinarie concluse nel corso del mandato che va a terminare, e quelle che emergeranno dall'evoluzione prevedibile del mercato e dalla predisposizione e realizzazione degli obiettivi strategici di Banco Desio nel prossimo triennio;
- identificare profili con idonee caratteristiche personali e attitudinali, in grado di assicurare una efficace collaborazione e positiva dinamica relazionale nello svolgimento ottimale dell'incarico da parte degli Amministratori;
- identificare profili in grado di garantire adeguata disponibilità di tempo, per permettere un efficace e informato adempimento del ruolo di Amministratore nel Consiglio e nei Comitati;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità, in tema, oltre che di genere, di esperienza professionale, provenienza geografica, diversificazione anagrafica, di settori di provenienza e diversificazione tra fasce d'età. A tal riguardo, il Consiglio uscente ritiene di non fissare limiti, ritenendo che l'età dei componenti il CdA costituisca infatti un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito.

Per la valutazione delle competenze individuali occorre considerare tanto la conoscenza teorica acquisita attraverso studi o percorsi di formazione, quanto l'esperienza pratica maturata attraverso l'attività professionale, le competenze acquisite in ambito lavorativo oltre che in forza di incarichi consiliari.

Considerando che, negli esiti del processo di Autovalutazione 2022 del Consiglio, l'articolazione e la qualità dei profili professionali dell'attuale composizione qualitativa del Consiglio emergono adeguati in termini di conoscenze, competenze e diffusione, con limitate indicazioni di possibili ulteriori opportunità di sviluppo e arricchimento, il Consiglio di Amministrazione sottopone agli Azionisti i propri Orientamenti sulla composizione qualitativa ottimale delle professionalità del futuro Consiglio di Amministrazione.



Skill Matrix

Autovalutazione da parte di ciascun Consigliere sul proprio livello di competenza per ogni indicatore di esperienze e conoscenze identificato

- **A (alto)** = conoscenza ed esperienza specifica sul tema
- **B (medio)** = comprensione adeguata per una partecipazione informata
- **C (basso)** = esperienze non specifica e solo parzialmente migliorabile attraverso *induction*

Conoscenza del business bancario, attività e prodotti, delle strategie tipiche del settore e delle tematiche di gestione dei rischi											
Capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria											
Capacità di business judgement e capacità di analisi e decisione											
Competenza di risk management											
Conoscenza del quadro normativo e regolatorio dei meccanismi di governance degli enti creditizi											
Conoscenza del contesto competitivo e della sua evoluzione e innovazione											
Conoscenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione											
Esperienza di gestione imprenditoriale e/o manageriale											
Conoscenza delle tematiche inerenti all'organizzazione e alla gestione del personale											
Esperienza in tema di contabilità e revisione											
Conoscenza delle tematiche inerenti a: digital information, fintech e cyber security											

Alla luce di queste considerazioni il Consiglio di Amministrazione auspica che, nel definire le liste per il mandato 2023-2025 gli Azionisti di Banco Desio:

- valutino e si orientino a proporre all'Assemblea una continuità di presenza degli Amministratori del Consiglio in scadenza, al netto di specifiche situazioni di perdita di indipendenza e/o di numero di incarichi ricoperti in altre società, assicurando così che una adeguata parte delle esperienze e competenze d'insieme dell'attuale Organo Amministrativo continui ad essere rappresentato anche nel nuovo Consiglio.
- valutino profili professionali e personali di elevata qualità, autorevolezza e competenza e autonomia di giudizio. Ciò con lo scopo di preservare ed eventualmente incrementare ulteriormente la capacità del Consiglio di esercitare le proprie funzioni di indirizzo e controllo, di consolidare la *governance* della Banca e di promuovere un adeguato rinnovo della composizione del Consiglio;
- valutino gli esiti dell'Autovalutazione svolta nel 2022, terzo anno del ciclo di mandato consiliare, dalla quale emergono giudizi positivi sia sull'efficacia del governo della Banca sia sul buon funzionamento del Consiglio e dei Comitati.



Si invitano gli Azionisti a tenere in considerazione che, oltre al rispetto dei requisiti dei singoli esponenti nel rispetto dell'art. 26 del TUB e del DM 169/2020 (alla cui lettura integrale si rinvia ai fini delle suggerite verifiche ex ante ai fini della predisposizione delle eventuali liste di candidati), la composizione dell'organo di amministrazione dovrà esprimere, nel complesso, conoscenze, competenze, capacità ed esperienze adeguate per essere in grado di comprendere le attività della Banca, ivi compresi i principali rischi cui la stessa è esposta.

La composizione collettiva dovrà altresì essere adeguatamente diversificata, sotto il profilo dell'età, del percorso formativo-professionale e delle qualità e competenze personali, del genere, della diversità e della durata di permanenza nell'incarico, in modo da:

- Alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo;
- Favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni;
- Supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, della gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza;

Requisiti di professionalità e competenza

Al Consiglio di Amministrazione è stato richiesto di esprimere, nel processo di Autovalutazione 2022 e di predisposizione dei presenti Orientamenti agli Azionisti, le proprie indicazioni circa le principali competenze professionali indicate che dovranno caratterizzare, con la loro diversa diffusione, il nuovo Consiglio.

Il Consiglio, premesso che a tutti i candidati Consiglieri viene innanzitutto richiesto il possesso di una conoscenza "*di base*", del settore bancario, propedeutica allo sviluppo del proprio ruolo e alla permanenza in Consiglio, esprime, di seguito, la Matrice di Competenze, individuando per ogni fattore di competenza specifico, quanto questo debba idealmente essere diffuso nel Consiglio di Amministrazione della Banca.



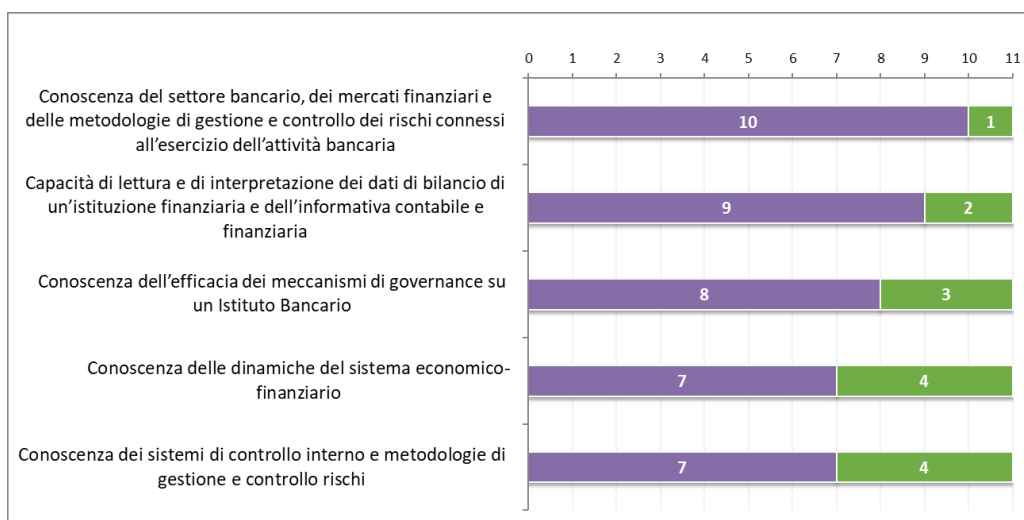
Matrice delle Competenze

Nella Matrice delle Competenze si riporta l'opinione, espressa dagli attuali Consiglieri, circa la diffusione e bilanciamento ideali di ogni singola competenza nella composizione ideale del Consiglio di Amministrazione.

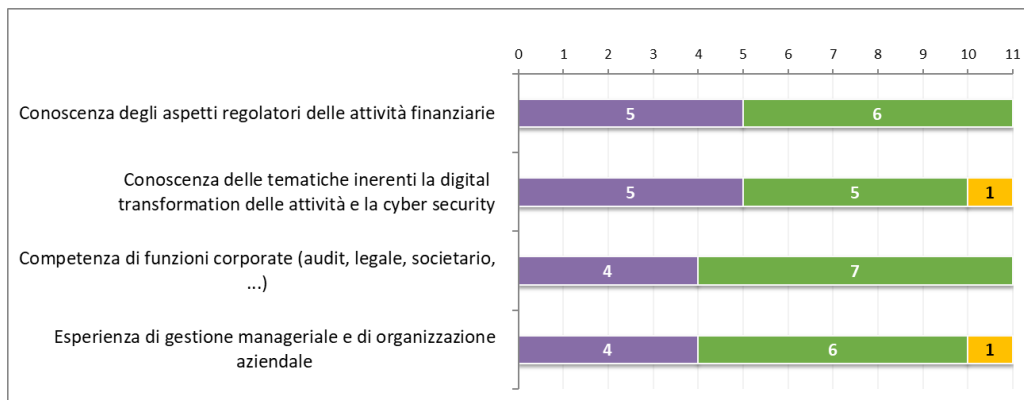
Le valutazioni si articolano in:

- molto diffusa
- diffusa
- meno diffusa

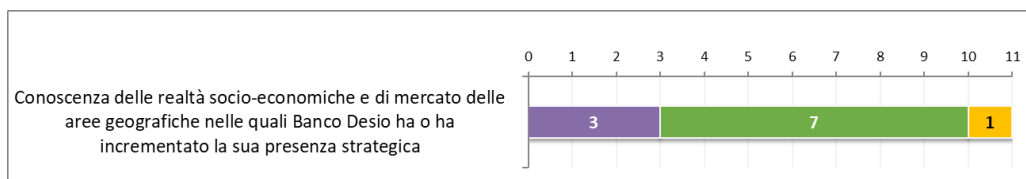
- **conoscenze e competenze molto diffuse: possedute da un numero di candidati Consiglieri superiore alla metà della dimensione del Consiglio**



- **conoscenze e competenze diffuse: posseduta da almeno un numero di candidati tra un quarto e la metà della dimensione del Consiglio:**



- **conoscenze e competenze meno diffuse: possedute anche solo da un membro del Consiglio:**



Nelle valutazioni e suggerimenti espressi dai Consiglieri si suggerisce la possibilità di valutare candidature le quali, in aggiunta a una copertura almeno adeguata di alcune delle competenze indicate, possano inoltre apportare al nuovo organo:

- ✓ Competenza manageriale bancaria moderna e con visione;
- ✓ Competenze manageriali, anche non bancarie;
- ✓ Esperienza in un CdA finanziario e di Presidente di Comitato;
- ✓ Competenze di Digital Transformation e/o fintech
- ✓ Competenze manageriali o consulenziali in tema di organizational change

Profili attitudinali

In aggiunta i requisiti di professionalità di cui sopra, il Consiglio uscente raccomanda che siano opportunamente considerate, nella selezione delle candidature, anche le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (c.d. "soft skill"), attribuendo rilevanza e centralità alle caratteristiche di seguito indicate:

- Capacità di lavorare in team;
- Indipendenza di pensiero e integrità;
- Capacità di interazione con il management;
- Capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- Intelligenza sociale;
- Capacità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nella visione del *business*.



RUOLI DI PARTICOLARE RILEVANZA DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Fermo restando il rispetto del quadro normativo in ordine ai requisiti che i Consiglieri della Banca devono soddisfare, il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli, ritiene di esprimere specifici suggerimenti agli Azionisti in relazione alle figure ritenute più appropriate.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

- essere una figura dotata di autorevolezza e prestigio personale, professionale e valoriale, tale da assicurare, nel corso del mandato, una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rivestire il ruolo di garanzia nei confronti di tutti gli Azionisti, degli *Stakeholder* della Banca e nelle relazioni istituzionali;
- possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte spirito di collaborazione e un forte senso di coesione tra i componenti del Consiglio;
- disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario, avendo maturato precedenti e significative esperienze nell'ambito, e preferibilmente alla guida, di Consigli di Amministrazione di società quotate di adeguata complessità e dimensione, e avendo mostrato nell'espletamento di tali incarichi una spiccata sensibilità verso i temi della *governance*;
- possedere esperienza e consuetudine a gestire, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;
- possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, e possibilmente conoscenze tecniche di base nel settore bancario.

Amministratore Delegato

- avere una profonda conoscenza del settore delle istituzioni finanziarie e della sua evoluzione;
- disporre di significative competenze tecniche in ambito economico-finanziario e per ciò che riguarda i servizi bancari e finanziari;
- avere maturato esperienze professionali significative e di successo al vertice di istituzioni bancarie o finanziarie complesse;
- possedere una riconosciuta visione strategica, un elevato orientamento strategico e solido *business judgment*;
- essere una figura dotata di autorevolezza di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato a creare spirito di *team* tra i collaboratori.

Altri Amministratori

- possedere un'adeguata seniority, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale;
- avere maturato esperienze nell'ambito di consigli di amministrazione di società, quotate, di paragonabili dimensioni e complessità;
- possedere, o essere in grado di acquisire, anche attraverso opportune attività di *induction*, le conoscenze tecniche necessarie a comprendere l'attività del Banco.



Fermo quanto precede, il Consiglio raccomanda, altresì, che almeno un candidato indicabile come “Indipendente” possieda una qualificata esperienza per far parte del Comitato Rischi (un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi) in modo da contribuire efficacemente al governo dei rischi a cui la Banca si espone, compito che la Banca d’Italia individua nelle sue Disposizioni di Vigilanza fra quelli principali degli Organi aziendali.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO E NUMERO DI INCARICHI

Disponibilità di tempo

Alla luce delle previsioni della disciplina applicabile, la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell’incarico in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Amministratori devono assicurare, anche in relazione all’attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari.

Il Consiglio di Amministrazione rende noti, di seguito, il numero delle riunioni e la loro durata media, del Consiglio e dei Comitati, per consentire agli Azionisti e agli stessi candidati una valutazione puntuale della quantità di tempo da dedicare all’incarico, entrando a far parte degli organi sociali di Banco Desio.

RIUNIONI	2022	TEMPI MEDI
Consiglio di Amministrazione	18	3h 15m
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati*	8	50m
Comitato per le Remunerazioni	10	35m
Comitato per le Nomine	10	1h
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	17	2h 45m
Comitato Esecutivo	13	1h
Riunioni di Induction	7	2h 50m

* i tempi del COPC sono calcolati in assenza di operazioni straordinarie.

Oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio e di Comitato.

Occorre anche considerare l’impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicate all’*induction* e alla formazione ricorrente oltre che ad eventuali eventi off-site nel corso del triennio.

A quanto sopra andranno aggiunti i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti e l’attività preparatoria in vista degli appuntamenti societari.

Il Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, con l’obiettivo di assicurare il buon funzionamento del Consiglio e il contributo di ciascun membro alla dialettica interna dell’Organo, ha effettuato



una stima, da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni:

Presidente del Consiglio	*
Amministratore Delegato	Tempo pieno
Consigliere Esecutivo	150 ore anno
Consigliere Non Esecutivo	150 ore anno

(*) La carica di Presidente del Banco richiede un impegno tendenzialmente a tempo pieno considerando, oltre alle attività consiliari, le altre attività connesse al ruolo quali ad esempio le attività di rappresentanza nei confronti degli stakeholders e le cariche in associazioni di categoria, organismi di sistema, fondazioni, ecc.

Ore/anno aggiuntive per particolari cariche:

Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (Presidente / membro)	30/22,5 ore anno
Comitato per le Remunerazioni (Presidente / membro)	45/30 ore anno
Comitato per le Nomine (Presidente / membro)	30/22,5 ore anno
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (Presidente / membro)	150/112,5 ore anno
Comitato Esecutivo (Presidente / membro)	112,5/75 ore anno

In considerazione di quanto precede, Il Consiglio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto sia del numero e della quantità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e di controllo di altre società, sia all'impegno loro richiesto da ulteriori attività lavorative e professionali ed eventuali cariche ricoperte, verificando inoltre che la propria situazione sia allineata alle eventuali policy adottate al riguardo dalla Banca.

Numero di incarichi

Alla data di redazione del presente Orientamento, trovano applicazione i limiti al cumulo degli incarichi previsti dagli Artt.17 e 18 del DM 169/2020, cu si rinvia.

Ciascun esponente non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali (per la cui definizione si rinvia al Decreto Ministeriale) superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n.1 incarico esecutivo e n.2 incarichi non esecutivi;
- b) n.4 incarichi non esecutivi.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra, si include l'incarico ricoperto in Banca



Si rinvia al dettato dell'art.18 del DM 169/2020 per la spiegazione di dettagli in merito alle esenzioni e alle modalità di aggregazione degli incarichi.

Nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite, l'organo competente pronuncia la decadenza.

REQUISITI DI ONORABILITÀ E DI INDIPENDENZA

Onorabilità

Quanto ai requisiti di onorabilità, trovano applicazione le previsioni di cui all'Art.3 del citato DM 169/2020, cui si rinvia.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulle cause di sospensione dalla funzione di Amministratore previste all'Art.6 del citato DM 169/2020.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. Per l'elencazione esaustiva delle fattispecie che vengono prese in considerazione ai fini della valutazione, si rinvia agli Artt.4 e 5 del DM 169/2020.

Indipendenza

Quanto ai requisiti di indipendenza, trovano applicazione: le previsioni di cui all'Art. 13 del citato DM 169/2020 e all'Art. 148, comma3, come richiamato dall'Art.147-ter del TUF e il dettato del Codice di Corporate Governance, revisione 2020, al quale Banco Desio aderisce, come da Art.2 Principio 5 Raccomandazione 6 e 7.

➤ **Indipendenza di Giudizio**

Quanto ai requisiti di indipendenza di giudizio (che devono possedere tutti i Consiglieri), trovano applicazione le previsioni di cui all'Art.15 del citato DM 169/2020, cui si rinvia.

In particolare, si ricorda che tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione dalla Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

INDUCTION E FORMAZIONE

Facendo seguito alle previsioni dell'Art.12 del Decreto 169/2020, alla raccomandazione delle Disposizioni di Vigilanza della Banche il Consiglio uscente promuove la partecipazione dei Consiglieri ad apposite iniziative di formazione volte a:

- fornire a tutti i Consiglieri una approfondita conoscenza dei settori in cui opera la Banca e il relativo Gruppo e a garantire la continuità e la salvaguardia dell'esperienza maturata, nel corso degli anni, dal Consiglio di Amministrazione;
- svolgere degli approfondimenti personalizzati sulla base di particolari interessi o responsabilità che il singolo Consigliere potrà assumere nei Comitati Endo-consiliari.



Il Consiglio auspica quindi che i futuri Consiglieri, in particolare di nuova nomina, beneficino di un adeguato percorso di *Onboarding* e di *Induction*, in continuità con quanto svolto in passato, considerando che, per ciascun anno del triennio di mandato, la Banca ha sempre promosso una serie di iniziative di formazione continua, tra le quali, quelle relative a tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica.



Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, e dello sviluppo della leadership al Vertice d'Azienda. Crisci & Partners compone e completa i Consigli di Amministrazione, le valutazioni del Consiglio e dei Comitati, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e a singoli Consiglieri.

Via Brera, 16, 20121 Milano

Tel. +39 02 89453200

www.criscipartners.net



Allegato B
alla Relazione Illustrativa all'Assemblea Ordinaria
del 27 aprile 2023 sul punto 6 all'ordine del giorno

Orientamenti del Collegio Sindacale agli Azionisti sulla Composizione Quali-quantitativa del Futuro Collegio Sindacale



Premessa

I membri del Collegio Sindacale di Banco Desio sono tenuti a soddisfare costantemente i requisiti di idoneità alla carica stabiliti dalla normativa vigente, dallo Statuto Sociale e dal Regolamento sulla composizione del Collegio Sindacale, in modo da salvaguardare la sana e prudente gestione della Banca, tenendo anche conto delle migliori prassi di governo societario. In base alle vigenti normative, i Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza, correttezza, indipendenza di giudizio e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dall'art 36, D.L. 6 dicembre 2011, n.201.

Il Decreto n.169 del 23/11/20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, oltre a confermare, analogamente agli altri esponenti aziendali, l'obbligo della costante verifica, da parte della Banca, dei requisiti di idoneità, prevede nello specifico (art.9), per il Collegio Sindacale e i suoi componenti:

“Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale

- 1. Almeno uno dei Sindaci effettivi, se questi sono in numeri di tre, o almeno due dei Sindaci effettivi, se questo sono in numero superiore a tre e m in entrambi i casi, almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.*
- 2. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma2.*
- 3. Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.*
- 4. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.”*

Il Collegio Sindacale di Banco Desio, il cui mandato scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, in ottemperanza a quanto previsto dalle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate del CNDCEC (26/4/2018), tenuto conto degli esiti dell'Autovalutazione, sottopone agli Azionisti il proprio orientamento per la definizione delle migliori proposte all'Assemblea per la composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo dell'Organo per il prossimo mandato.



Dimensione, Diversity e Permanenza in Carica

Dal processo di Autovalutazione del Collegio Sindacale di Banco Desio, per l'esercizio 2022, sono emerse delle raccomandazioni e suggerimenti utili per gli Orientamenti del Collegio agli Azionisti, che riepiloghiamo di seguito:

- l'attuale composizione, con tre Sindaci effettivi e tre supplenti è considerata pienamente adeguata alle necessità e complessità della Banca, assicurando:
 - ✓ un adeguato mix di competenze professionali diversificate;
 - ✓ il presidio delle numerose funzioni e responsabilità attribuite al Collegio;
 - ✓ la partecipazione alle attività degli Organi consiliari (CdA e Comitati).
- la diversità di età, di genere e di professionalità del Collegio attuale, nonché degli stili e approcci relazionali, in presenza di comuni valori deontologici e dedizione al ruolo, assicurano una bilanciata combinazione e sono giudicate più che adeguate.
- Non si suggeriscono modifiche nella composizione del prossimo Collegio rispetto alle *diversity* rappresentate nell'attuale.
- l'anzianità di carica complessiva del Collegio vede due Sindaci al termine del primo mandato (tra cui il Presidente) e uno in carica dal 2002, cui viene riconosciuta e confermata, oltre alle competenze e alle esperienze richieste dalla normativa citata, l'importante ruolo di assicurare la memoria storica dell'evoluzione molto significativa della Banca negli anni.
- la buona collaborazione tra i membri, la complementarietà dei ruoli e il clima di fiducia, oltre alla capacità di fare sintesi e di interloquire con l'Autorità di Vigilanza, hanno generato una costruttiva ed efficace sinergia per il Collegio.
- le valutazioni espresse dal Collegio Sindacale sottolineano l'importanza di assicurare una adeguata continuità, in termini di composizione, per il futuro Collegio, per preservare l'importante bagaglio di esperienze e di conoscenza acquisite e per assicurare alla Società il continuo e costante esercizio delle funzioni di controllo.
- nell'ipotesi, comunque non suggerita, che gli Azionisti intendano valutare possibili meccanismi di rotazione nella composizione del Collegio per il prossimo mandato consiliare, viene indicato utile l'inserimento di un profilo autorevole, con un taglio professionale e conoscenze nell'ambito delle dinamiche societarie, con precedenti esperienze in analoghi ruoli di Sindaco, in Banche e con conoscenze della normativa specifica di settore.



Disponibilità di Tempo

Tutti i candidati a futuri Sindaci debbono dare piena evidenza di garantire la disponibilità di tempo necessaria a partecipare, fisicamente o al più mediante video-conferenza, e a prepararsi per le riunioni dell'Organo, per le riunioni del CdA e dei Comitati Endo-consiliari, oltre che a partecipare a sessioni di *onboarding/induction* e a incontri di coordinamento nell'ambito dell'intero Gruppo.

	N. RIUNIONI 2022	TEMPI
Collegio Sindacale	22	ore/anno 40h 40m
Ispezioni Filiali	12	*
OdV	16	ore/anno 9h 45m
Consiglio di Amministrazione	18	Tempo medio: 3h 15m
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati	8	Tempo medio: 50m**
Comitato per le Remunerazioni	10	Tempo medio: 35m
Comitato per le Nomine	10	Tempo medio: 1h
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	17 (di cui 6 congiunte)	Tempo medio: 2h 45m
Comitato Esecutivo	13	Tempo medio: 1h

*Per le ispezioni in Filiale si stimano circa 4 ore cadauna con partecipazione di un solo membro del Collegio Sindacale a rotazione

** i tempi del COPC sono calcolati in assenza di operazioni straordinarie.

Ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario aggiungere anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per il Presidente del Collegio, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle attività e delle riunioni del Collegio. I tempi complessivi di partecipazione e preparazione riferiti a tali riunioni (incluse quelle in veste di OdV che richiedono tra l'altro la disamina dei flussi specifici) sono stimati rispettivamente in circa 290 ore anno per un Sindaco effettivo e in circa 310 ore per il Presidente del Collegio.

Si raccomanda, inoltre, di considerare il cumulo di cariche dei candidati Sindaci.

I Sindaci raccomandano di valutare l'adeguatezza del compenso economico previsto in relazione alla importante disponibilità di tempo, attenzione e impegno, richiesti dal ruolo e alle significative e crescenti responsabilità ad esso connesse.

Esperienze, Competenze

Nell'Autovalutazione 2022, i Sindaci, sulla base dell'esperienza maturata e delle sfide che la Banca, e di converso al Collegio dovranno affrontare, raccomandano che il Collegio -sindacale del prossimo mandato possieda, su base collettiva, le seguenti competenze:

- regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- assetti organizzativi e di governo societari



- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi)
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi
- attività e prodotti bancari e finanziari
- informativa contabile e finanziaria

Si ritiene importante che il Collegio Sindacale nel prossimo mandato segua un programma di *induction* specifico, da strutturare sulla base degli argomenti identificati come rilevanti dai membri dell'Organo.

Tali argomenti potranno essere affrontati sia ricorrendo a relatori interni, che coinvolgendo esterni esperti sulle singole aree. È altresì auspicabile la partecipazione a programmi per il Collegio Sindacale organizzati da associazioni specializzate, quali ad es. ABI, al fine di creare occasioni di relazione e confronto con colleghi di altre realtà bancarie.



Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, e dello sviluppo della leadership al Vertice d'Azienda. Crisci & Partners compone e completa i Consigli di Amministrazione, le valutazioni del Consiglio e dei Comitati, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e a singoli Consiglieri.

Via Brera, 16, 20121 Milano

Tel. +39 02 89453200

www.criscipartners.net

