



BANCA VALSABBINA

*Dichiarazione  
non finanziaria  
al 31/12/2017*

## DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2017

## Sommario

<b>1. NOTA METODOLOGICA .....</b>	<b>5</b>
Scopo e finalità .....	5
Perimetro della dichiarazione di carattere non finanziario.....	5
Processo di rendicontazione e standard di reporting .....	5
Analisi di rilevanza e materialità .....	5
Metodologie di calcolo adottate .....	8
<b>2. IDENTITA' E GOVERNANCE .....</b>	<b>8</b>
2.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	9
Missione e valori di Banca Valsabbina.....	9
Modello di Amministrazione e Controllo.....	9
Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001 .....	10
Risk management, controllo interno e compliance.....	11
Lotta contro la corruzione, antiriciclaggio e conflitti di interesse .....	12
<b>3 LA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE .....</b>	<b>13</b>
3.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	13
3.2 Risultati e indicatori non finanziari.....	14
Composizione e caratteristiche .....	14
Parità di genere e welfare aziendale .....	17
Dialogo con le parti sociali.....	19
Salute e sicurezza .....	19
Formazione .....	20
<b>4. LA GESTIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO.....</b>	<b>23</b>
4.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	23
4.2 Risultati e indicatori non finanziari.....	24
Customer satisfaction.....	25
Prodotti finanziari per segmenti specifici di clientela .....	26
<b>5. RICCHEZZA ECONOMICA DISTRIBUITA E PARTNER ECONOMICI.....</b>	<b>27</b>
5.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	27
5.2 Risultati e indicatori non finanziari.....	27
Ricchezza economica generata e distribuita .....	27
Rapporto con i fornitori .....	30
<b>6. RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITA' .....</b>	<b>33</b>
6.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	33
6.2 Risultati e indicatori non finanziari.....	33
<b>7. LA GESTIONE RESPONSABILE DELL'AMBIENTE .....</b>	<b>35</b>
7.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi.....	35
7.2 Risultati e indicatori non finanziari.....	35
Energia .....	35
Emissioni .....	36
Uso dei materiali .....	37
<b>8. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD .....</b>	<b>38</b>
<b>9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DESIGNATA ALLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA .....</b>	<b>39</b>

## 1. NOTA METODOLOGICA

### Scopo e finalità

Banca Valsabbina S.C.p.A (di seguito Banca Valsabbina) rientra fra le entità soggette all'applicazione del D.lgs. 254/2016 (anche il "Decreto") - emanato in attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 - che prevede l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF"), riferita all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, costituisce l'impegno di Banca Valsabbina a rendicontare circa gli impatti sociali ed ambientali della propria azione, in conformità a quanto previsto dallo stesso D.lgs. 254/2016: Banca Valsabbina ha scelto di allegare un documento distinto alla Relazione sulla Gestione 2017.

### Perimetro della dichiarazione di carattere non finanziario

All'interno del perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione rientra la società Banca Valsabbina Soc. Coop. per azioni, mentre non viene considerata la controllata Società Valsabbina Real Estate S.r.l. (società strumentale attiva nel settore immobiliare). La scelta di tale esclusione è presa in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 del d.lgs. n. 254/2016, secondo il quale la Dichiarazione consolidata può portare ad escludere dalla Dichiarazione stessa quelle società che, se pure incluse nell'area di consolidamento contabile, non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e dell'impatto prodotto dall'attività stessa.

### Processo di rendicontazione e standard di reporting

Le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo riportate all'interno della DNF sono redatte secondo quanto previsto dai GRI Standards, emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative, in conformità a quanto richiesto dal Decreto in merito all'utilizzo di standard di rendicontazione emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali (Art. 3 c.3). Il livello di applicazione dei GRI Standard corrisponde alla modalità *Referenced* (cfr. capitolo 8 - GRI Content Index - Tabella di correlazione con lo standard GRI).

Banca Valsabbina ha costituito un Gruppo di Lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste per la DNF, verificarle e validarle, archiviare la documentazione a supporto ai fini di assicurare la loro tracciabilità.

Il processo di reporting è stato sviluppato secondo le seguenti fasi di lavoro:

1. Predisposizione, aggiornamento e approvazione dell'analisi di rilevanza (cfr. § successivo)
2. Definizione contenuti della DNF (indicatori, informative e perimetro)
3. Avvio processo di raccolta e approvazione dei dati e delle informazioni non finanziarie
4. Approvazione della DNF da parte del Consiglio di Amministrazione, congiuntamente alla Relazione sulla Gestione
5. Attestazione della Società di Revisione appositamente designata per tale verifica (si veda Relazione di Revisione, § 9)

### Analisi di rilevanza e materialità

Le informazioni presentate nella presente Dichiarazione, in coerenza con quanto previsto dal Decreto, sono state selezionate sulla base del principio di "materialità" che individua le informazioni attraverso le quali può essere assicurata la comprensione dell'attività della Banca, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta sui temi non finanziari indicati nel Decreto.

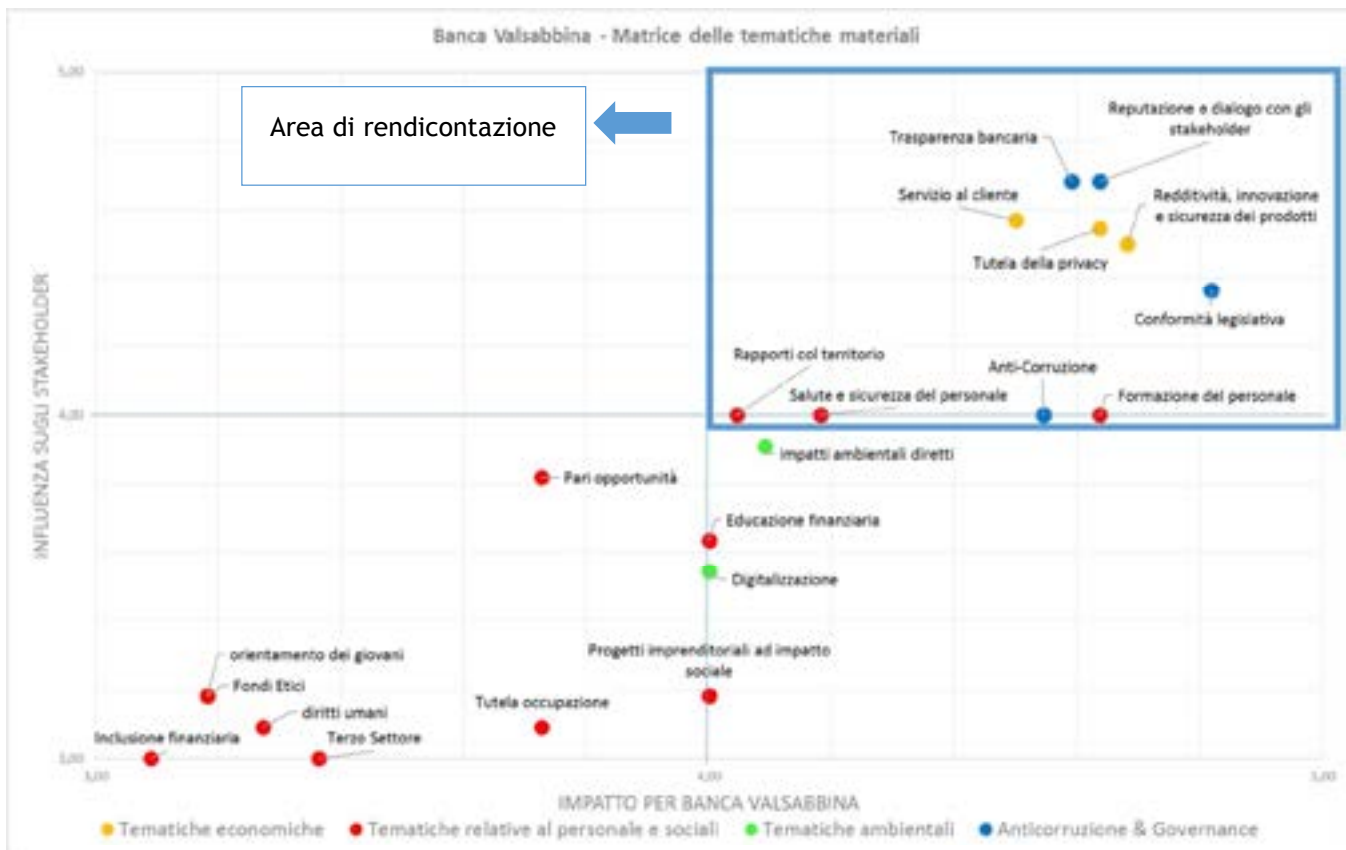
Il processo per la determinazione delle tematiche materiali è stato realizzato seguendo la metodologia indicata dai principi dei GRI Standard, attraverso le seguenti fasi:

- determinazione dei temi rilevanti per Banca Valsabbina tramite somministrazione di un questionario ai componenti del Gruppo di Lavoro interno;
- definizione dei temi rilevanti per gli stakeholder chiave tramite attività di benchmark;
- confronto delle tematiche rilevanti per la Banca e gli stakeholder di riferimento a completamento della c.d. matrice di materialità.

Nello specifico, i componenti del Gruppo di Lavoro interno hanno valutato la rilevanza per la banca di differenti tematiche afferenti a quattro macro aree quali: Identità e Governance, Tematiche economiche, Tematiche sociali e Tematiche ambientali. Per quanto concerne le tematiche considerate significative per gli Stakeholder, è stato preso in considerazione un benchmark di matrici di materialità di importanti player del settore finanziario e dei servizi italiani.

Le tematiche emerse come materiali dall'analisi interna, messe in relazione con gli output risultanti dal benchmark di settore hanno portato, come risultato, a una matrice di materialità che considera nelle ascisse i valori medi di ciascuna tematica rilevante per Banca Valsabbina e nelle ordinate i valori medi di ciascuna tematica rilevante per gli Stakeholder.

Di seguito viene riportata la matrice di materialità risultante dall'analisi sopra descritta.



Le tematiche con valutazione superiore a 4 (definita “soglia di materialità”), su una scala da 0 a 5, per entrambi gli assi, sono considerate materiali per Banca Valsabbina e sono:

Ambito	Tematiche materiali
Anticorruzione & Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reputazione e dialogo con gli stakeholder</li> <li>▪ Conformità a leggi e regolamenti</li> <li>▪ Trasparenza bancaria (verso il cliente e le autorità)</li> <li>▪ Anti-corruzione</li> </ul>
Tematiche relative al personale e sociali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione del personale</li> <li>▪ Salute e sicurezza del personale</li> <li>▪ Rapporto col Territorio (investimenti per la Comunità, dialogo con istituzioni, enti, comunità locali etc.)</li> </ul>
Tematiche economiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redditività, innovazione e sicurezza dei prodotti</li> <li>▪ Servizio al cliente</li> <li>▪ Tutela della Privacy</li> </ul>
Tematiche ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impatti ambientali diretti</li> </ul>

Ciascun aspetto verrà analizzato in dettaglio all’interno della Dichiarazione di carattere non finanziario, ovvero nei paragrafi:

- Identità e Governance;
- La gestione responsabile delle risorse umane;
- La gestione responsabile del servizio;
- Ricchezza economica distribuita e partner economici;
- Rapporto col territorio e la comunità;
- La gestione responsabile dell’ambiente.

Rispetto a ciascun tema materiale collocato all’interno dei sopramenzionati paragrafi, sono stati identificati in occasione della stesura della Dichiarazione non finanziaria i principali rischi per la Banca; per ciascun tema inoltre vengono definite le relative politiche, i modelli organizzativi e i sistemi di gestione in essere, e qualora non presenti ne vengono rendicontate le relative motivazioni in base al principio *comply or explain*. Per ulteriori specifiche sulle omissioni si rimanda alla tabella di correlazione del GRI al capitolo 9 della Dichiarazione.

## Metodologie di calcolo adottate

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate unicamente le emissioni di CO<sub>2</sub>. Le emissioni di CO<sub>2</sub> vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica vigente. In particolare per i combustibili fossili è stata utilizzata la tabella dei parametri standard nazionali del Ministero Ambiente che utilizza i dati ISPRA, aggiornati al 2017.

I fattori di emissione utilizzati per trasformare l'energia in tonnellate di CO<sub>2</sub> sono i seguenti:

	Conversione in GJ	Conversione in ton CO <sub>2</sub>
	fattore conversione in GJ	fattore emissione ton CO <sub>2</sub>
teleriscaldamento (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	330,6 (gCO <sub>2</sub> /KWh)
energia elettrica (KWh)	0,0036 (GJ/KWh)	330,6 (gCO <sub>2</sub> /KWh)
gas naturale (Sm <sup>3</sup> )	0,035134(GJ/Sm <sup>3</sup> )	55,897 (tCO <sub>2</sub> /TJ)
GPL (Sm <sup>3</sup> ) 1m <sup>3</sup> di GPL = 0,00052 ton 1 ton GPL = 46,141 GJ	46,141 (GJ/ton) *	3,026 (tCO <sub>2</sub> /ton)
Diesel (l) 1l = 1dm <sup>3</sup> =0,850 kg	42,877 (GJ/ton)*	73,578 (tCO <sub>2</sub> /TJ)
Benzina (l) 1 ton = 42,817 GJ 1 dm <sup>3</sup> = 1 l = 0,68kg	42,817 (GJ/ton)*	3,14 (tCO <sub>2</sub> /ton)

\* Viene considerato il potere calorifico inferiore.

## 2. IDENTITA' E GOVERNANCE

La presente sezione copre le tematiche rilevanti indicate nel precedente paragrafo "Analisi di rilevanza e materialità" e riepilogate nella tabella seguente. La Direzione di Banca Valsabbina ha identificato i principali rischi, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e che derivano dalle attività d'impresa, individuando le idonee azioni di prevenzione e mitigazione.

TEMI RILEVANTI RELATIVI A IDENTITA' E GOVERNANCE	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § "Il sistema di gestione dei rischi" della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reputazione e dialogo con gli stakeholder</li> <li>▪ Trasparenza bancaria</li> <li>▪ Conformità a leggi e regolamenti</li> <li>▪ Anti- corruzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rischi relativi a reati legati alla corruzione</li> <li>▪ Rischi legati ai reati societari</li> <li>▪ Rischi relativi alla mancata <i>compliance</i> o violazione della normativa di riferimento</li> <li>▪ Rischio reputazionale</li> <li>▪ Rischi legati alla conflittualità con gli stakeholder</li> </ul>

Segue una descrizione del modello di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa adottato da Banca Valsabbina anche con riferimento alla gestione dei suddetti temi, le politiche praticate dalla Banca, i risultati conseguiti tramite di esse e i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario.

## 2.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

### Missione e valori di Banca Valsabbina

Banca Valsabbina è stata fondata nel 1898 con l'obiettivo di fornire servizi bancari e di promuovere la crescita economica del territorio locale, raccogliendo i risparmi privati per indirizzarli verso nuovi investimenti produttivi. Da sempre attenta alle esigenze della Valsabbina, negli anni la Banca ha allargato la rete territoriale in provincia di Brescia e di Trento; nel 2011 con l'acquisto del Credito Veronese ha ampliato l'attività in provincia di Verona; nel 2016 la Banca ha aperto due filiali in provincia di Monza e nel 2017 anche a Milano e a Padova e con l'acquisto del ramo d'azienda da Hypo Alpe Adria Bank anche in provincia di Bergamo, Vicenza e Modena.

La Banca Valsabbina (art.3 dello Statuto sociale) "ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri Soci quanto dei non Soci, ispirandosi ai principi del Credito Popolare. A tal fine la Società presta speciale attenzione al territorio ove è presente tramite la propria rete distributiva, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese ed a quelle cooperative. In aderenza alle proprie finalità istituzionali la Società accorda ai clienti Soci agevolazioni in ordine alla fruizione di specifici servizi."

In linea con la missione assegnata dallo Statuto, la Banca si è connotata come banca cooperativa locale e indipendente non quotata, operante nell'attività bancaria tradizionale.

Possono essere ammesse a Socio le persone fisiche, le persone giuridiche, le Società di ogni tipo, i consorzi, le Associazioni ed altri enti; possono essere ammessi a Socio anche i minori. Ai fini dell'ammissione a Socio è necessario che l'aspirante socio abbia uno sperimentato rapporto di clientela in atto con la Società stessa.

Banca Valsabbina adotta piani e programmi strategici che prevedono la conferma della missione e del modello di sviluppo di banca locale, cooperativa ed indipendente, orientata prevalentemente alle famiglie ed alle piccole e medie imprese del territorio.

Anche il piano strategico 2017-2019 contiene linee di sviluppo coerenti ed in continuazione con il modello di banca retail a vocazione locale mantenuto pur nelle recenti fasi di espansione della rete territoriale e dei volumi operativi.

### Modello di Amministrazione e Controllo

La Banca Valsabbina ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente revisionati e modificati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative della Banca stessa e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione di Banca Valsabbina sono:

- *Statuto Sociale*: definisce la struttura societaria, gli organi cui è affidata l'amministrazione, la direzione e il controllo, i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali nonché le regole di funzionamento della società;
- *Struttura Organizzativa dell'Istituto*: disciplina le aree di competenza ed i livelli di responsabilità e di relazione all'interno della Banca Valsabbina.

Sono inoltre gestiti e resi disponibili a tutte le persone coinvolte i documenti, quali codici di comportamento, codice etico, circolari e comunicazioni al personale, che riportano le regole definite dalla Banca in merito allo svolgimento delle attività aziendali.

Dal punto di vista della governance societaria, la Banca ha mantenuto il modello di amministrazione e controllo tradizionale da sempre adottato. L'ultima conferma è avvenuta con l'Assemblea straordinaria dei Soci del 30 aprile 2016, tenendo conto dei seguenti elementi:

- la struttura proprietaria e il grado di apertura al mercato del capitale di rischio;
- le dimensioni aziendali e la complessità operativa;



- gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo;
- l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli del modello prescelto ai sensi del Provvedimento del 4 marzo 2008 di Banca d'Italia.

Questa scelta è stata effettuata con la finalità di preservare nella sua più completa espressione il ruolo dell'Assemblea, alla quale sono mantenute tutte le prerogative classiche della normativa civilistica. Tale aspetto assume una maggiore rilevanza per la Banca alla luce dell'originaria matrice cooperativa incentrata sullo sviluppo di un legame privilegiato con i soci e con il territorio di riferimento e di relazioni mutualistiche con la clientela.

La Banca ritiene, infatti, mantenendo valide le valutazioni effettuate per la scelta del modello tradizionale, che le attuali modalità di governo e di gestione, opportunamente aggiornate ed armonizzate alle nuove disposizioni di vigilanza, consentano di interpretare e di tradurre efficacemente i principi cardine della forma cooperativa, assicurando un maggiore controllo da parte dei soci e un più adeguato bilanciamento dei poteri rispetto al modello dualistico.

Il modello tradizionale presenta inoltre un processo decisionale più snello e una più chiara individuazione e separazione dei compiti di gestione e di controllo attribuiti agli organi sociali.

Il modello di amministrazione e controllo tradizionale adottato dalla Banca è ispirato ai seguenti principi:

- distinzione dei ruoli e delle responsabilità, equilibrata composizione degli Organi sociali, adeguatezza del numero dei componenti gli Organi sociali e limiti al cumulo degli incarichi;
- efficacia dei controlli: l'art. 44 dello Statuto delinea i compiti e i poteri del Collegio Sindacale;
- presidio dei rischi aziendali: i meccanismi di governo e la struttura organizzativa comprendono un sistema di gestione e controllo dei rischi formalizzato ed in linea con le previsioni normative;
- adeguatezza dei flussi informativi: la Banca ha prestato particolare cura nella strutturazione delle forme di comunicazione e dei flussi informativi che coinvolgono gli Organi aziendali e nella definizione dei contenuti e delle modalità della documentazione da trasmettere ai componenti gli Organi stessi al fine di consentire un consapevole esercizio delle rispettive funzioni.

Lo Statuto stabilisce i requisiti necessari che devono avere i soci per poter intervenire in Assemblea; inoltre, lo Statuto stabilisce che ogni Socio ha diritto a un solo voto, qualunque sia il numero delle azioni possedute, in linea con il principio del voto capitaro proprio delle cooperative.

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua composizione al 31.12.17 è formato da 10 membri, tutti uomini e con un'età superiore ai 50 anni. Nessuno dei membri appartiene a categorie protette.

Nel mese di gennaio 2018 è avvenuto un importante avvicendamento nel Consiglio di Amministrazione della Banca. A seguito delle dimissioni di due consiglieri, sono stati nominati per cooptazione la sig.ra Eliana Fiori, imprenditrice, ed il prof. Flavio Gneccchi, dottore commercialista e professore ordinario di economia e gestione delle imprese presso l'Università degli Studi di Milano - Bicocca. Alla prossima Assemblea verrà proposta la conferma dei neoeletti.

→ Per ulteriori informazioni relative agli Organi Sociali, si rimanda alla documentazione disponibile nel sito web della Banca.

## **Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001**

Tenendo conto dei riferimenti normativi e di settore, Banca Valsabbina ha adottato un modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 attribuendo al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza 231.

Il Modello 231 adottato fa riferimento alle indicazioni delle Linee Guida ABI e alla normativa di settore, adattandole alle specificità e caratteristiche della Banca. Il fine dell'adozione del Modello Organizzativo 231 è quello di diffondere e garantire, all'interno della Società, dei comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle disposizioni di legge. Per tale motivo, vengono introdotti anche dei nuovi meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzioni finalizzati a contrastare la commissione di reati. Il sistema disciplinare

231 prevede anche una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati tra Amministratori e Sindaci, Dirigenti, Altri Dipendenti e Collaboratori Esterni. L'adozione del Modello 231 è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda; ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo (Codice e Modello), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di rilevanza primaria; inoltre, viene erogata la formazione relativa alla normativa di cui al D. Lgs 231/2001, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione al destinatario.

#### Codice di Comportamento e Codice Etico

Il Codice di Comportamento è parte integrante del "Modello 231" in quanto riassume principi e regole di comportamento; il Codice è destinato a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i dipendenti della Valsabbina e ha carattere vincolante. La Banca chiede che anche i fornitori e i prestatori di servizi abbiano una condotta in linea con i contenuti del Codice.

Banca Valsabbina ha anche un Codice Etico che descrive i principi etici - lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza - i valori e le linee di comportamento che definiscono le strategie aziendali. I contenuti del Codice Etico devono essere condivisi e rispettati dagli Amministratori, dai Sindaci, dai dipendenti della Banca, dai collaboratori, dai fornitori e da coloro ai quali la Banca è legata da rapporti commerciali. Di conseguenza, l'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali relative al personale di Banca Valsabbina e la loro violazione costituisce inadempimento grave e fonte di illecito civile. Tutti i soggetti sopracitati sono tenuti a conoscere i contenuti del Codice Etico; a tal fine, la Banca provvede a dare pubblicità dello stesso nella intranet aziendale, nelle circolari e manuali operativi e all'interno del sito web. Ogni modifica al Codice Etico effettuata dall'Organismo di Vigilanza e approvata dal CdA, deve essere pertanto tempestivamente diffusa. Il Codice Etico (e le sue eventuali modifiche) entra in vigore nel momento in cui viene pubblicato sulla intranet aziendale. Non sono tollerati comportamenti che violano i contenuti del Codice Etico. Le sanzioni previste sono le stesse previste dal sistema sanzionatorio del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001.

### Risk management, controllo interno e compliance

In seguito all'implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 la Banca adotta un sistema di *risk management* che tiene conto dei seguenti rischi: rischio di credito, rischio di mercato, rischio operativo, rischio di tasso di interesse, rischio di liquidità, rischio di leva finanziaria eccessiva, rischio strategico e rischio di reputazione.

Inoltre, seguendo le indicazioni della Circolare della Banca d'Italia n.285/2013, la Banca ha adottato un sistema di *controlli interni* articolato in tre livelli, al fine di verificare l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di gestione dei rischi, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo scelto e la bontà del sistema informativo aziendale.

La Banca ha inoltre approvato delle politiche specifiche per diverse materie - in conformità con le norme nazionali e internazionali di settore - che possono essere così sintetizzate:

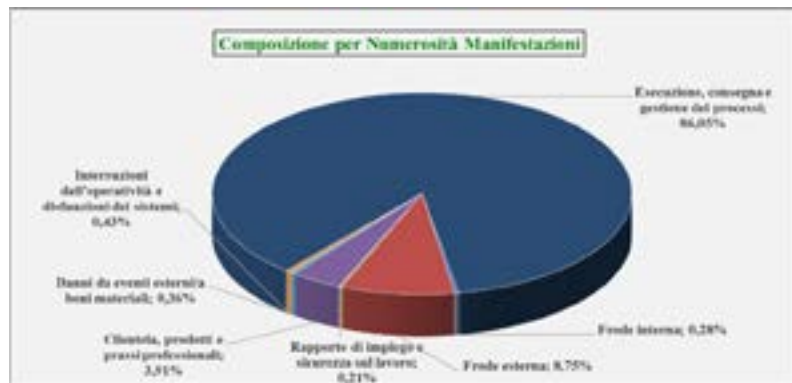
Ambito di politica	Politiche specifiche
Policy relative a materie finanziarie	Risk Appetite Framework Policy, operazioni in cambi, abuso di mercato, valutazione del grado di liquidità degli strumenti finanziari emessi, tasso, concentrazione, operatività EMIR, valutazione dei crediti, investimenti in OICR e antiriciclaggio
Policy relative ai prodotti	Nuovi prodotti e offerta di prodotti complessi, commerciale, operazioni personali
Policy relative al sistema organizzativo	Valutazione di adeguatezza e appropriatezza, conflitti di interesse, codice di autodisciplina ed esternalizzazione

Al fine della compliance legislativa, la Banca si impegna ad instaurare rapporti trasparenti e leali con le Autorità di vigilanza e di controllo nazionali, sovranazionali ed estere.

I rischi operativi per la Banca sono stati classificati e divisi in base al loro impatto economico e alla numerosità delle manifestazioni; dal punto di vista dell'impatto economico, i più rilevanti riguardano:

- Clientela, prodotti e prassi professionali;
- Esecuzione, consegna e gestione dei processi;
- Frode esterna;
- Frode interna.

Dal punto di vista della numerosità delle manifestazioni, in assoluto i rischi più frequenti per la Banca riguardano l'esecuzione, la consegna e la gestione dei processi.



→ Per informazioni più dettagliate e complete sul modello di gestione dei rischi e sul sistema dei controlli interni, si rimanda alle corrispondenti sezioni della Relazione sulla Gestione (§ Il sistema dei controlli interni e Il sistema di gestione dei rischi).

### Lotta contro la corruzione, antiriciclaggio e conflitti di interesse

Per Banca Valsabbina la lotta alla corruzione è un caposaldo dell'approccio al business e si riflette sia all'interno del proprio Modello 231, dove è chiaramente identificato il rischio di corruzione, che all'interno del Codice etico vigente. Quanto previsto da tali strumenti viene considerato sufficiente dalla Banca per contrastare il rischio corruzione: per questo motivo non è stata predisposta una specifica policy relativa alle tematiche dell'anticorruzione.

Per quanto riguarda il Modello 231 (cfr. paragrafi precedenti) sono previste norme deontologiche e regole operative adottate in funzione di specifiche attività e dei relativi rischi di corruzione.

L'art. 4 del Codice Etico, inoltre, esplicita che ogni operazione posta in essere nell'interesse della Banca (o nel caso ne coinvolga il nome e la reputazione) deve puntare alla "massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili [...] e opportunamente documentata e soggetta a verifica".

Tutti i dipendenti e collaboratori della Banca sono tenuti a trattare con la massima riservatezza le informazioni - riservate e privilegiate - in proprio possesso e relative alle attività della Banca e dei clienti.

Inoltre, i dipendenti e i collaboratori devono evitare qualsiasi tipo di conflitto di interesse, e nel caso di una anche solo potenziale situazione di conflitto, dare immediata comunicazione al proprio superiore diretto.

Infine, la gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rispetto della trasparenza, della liceità e della tracciabilità delle operazioni poste in essere. A tal fine la Banca, i dipendenti e i collaboratori devono rispettare tutte le disposizioni di legge - nazionali ed internazionali - in tema di antiriciclaggio. È fatto divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni per conseguire - a vantaggio o nell'interesse della Banca - contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente Pubblico o dalla UE; è inoltre vietato utilizzare tali erogazioni per scopi diversi da quelli a cui sono destinati.

La Banca non intende intrattenere relazioni in modo diretto o indiretto, con persone o enti notoriamente dediti alla commissione di reati o di cui sia riconosciuta o sospettata l'appartenenza o il legame ad organizzazioni criminali, terroristiche od operanti nell'ambito di Paesi nei cui confronti siano attive misure di embargo alle quali aderisce lo Stato italiano.

Nel corso del 2017 non si sono verificati episodi di corruzione, né tantomeno la Banca non è stata coinvolta in azioni legali per comportamenti anti-concorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.

→ Per ulteriori informazioni ed approfondimenti riguardo il tema, si rimanda al Codice Etico disponibile sul sito della Banca.

### 3 LA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Le tematiche rilevanti relative alla gestione delle risorse umane sono riepilogate nella tabella seguente, unitamente ai principali rischi che la Direzione di Banca Valsabbina ha identificato. Nelle pagine successive sono descritte le politiche, il modello gestione e i risultati conseguiti.

TEMI RILEVANTI RELATIVI A RISORSE UMANE	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § “Il sistema di gestione dei rischi” della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione e sviluppo del personale</li> <li>▪ Salute e Sicurezza del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rischio di incompetenza e negligenza</li> <li>▪ Rischio di aumento del turn over e perdita di personale competente e rilevante</li> <li>▪ Rischio di aumento degli infortuni</li> <li>▪ Rischio di aumento dello stress lavoro correlato</li> </ul>

#### 3.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

La politica adottata da Banca Valsabbina per la gestione responsabile del personale è inserita all’interno del Codice Etico, di seguito riportata.

Ai Dipendenti e ai Collaboratori Esterni, la cui incolumità fisica e integrità morale sono considerate valori primari della Banca, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, in ambienti di lavoro adeguati.

L’effettiva conoscenza delle normative, di ogni ordine e grado, che disciplinano le attività rientranti nelle rispettive funzioni è condizione necessaria per la loro assegnazione.

La Banca fornisce ai propri Dipendenti strumenti di formazione e di aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all’esecuzione dei compiti loro assegnati e ne valorizza nel tempo le attitudini e le competenze.

La Banca riconosce l’importanza della comunicazione interna aziendale nei confronti del Personale e la favorisce con appositi strumenti e iniziative.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori Esterni sono tenuti ad impegnarsi a curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l’esperienza e la collaborazione dei colleghi, nonché ad assumere un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori.

I Dipendenti devono poter esprimere liberamente il proprio pensiero e, ove del caso, il proprio dissenso.

La Banca valorizza lo spirito di appartenenza aziendale e quello di solidarietà con e tra le persone della Banca stessa.

Il Personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

La Banca evita qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza sia alla fase di selezione che a quelle di gestione e sviluppo di carriera del Personale.

I profili professionali e personali dei candidati vengono valutati con obiettività nell’esclusivo interesse della Banca ad assumere o a promuovere le persone più idonee per le posizioni di cui trattasi.

La Banca adotta regole atte a evitare che le attività di selezione del Personale possano essere condizionate da considerazioni di carattere clientelare o anche solo apparire tali.

Per quanto concerne la formazione, ad ogni dipendente vengono somministrati i corsi di formazione obbligatoria previsti dalla legge oltre ad altri corsi volti all'ampliamento delle competenze dei dipendenti.

La tutela dei diritti umani è per Banca Valsabbina un tema importante, ma non si ritiene che necessiti di un presidio di carattere strategico; questo per due motivi:

- è una questione in parte connessa ad altri aspetti materiali trattati nella presente Dichiarazione, tra cui i temi legati alla salute e sicurezza dei propri dipendenti o alla correttezza contrattuale;
- l'operatività della Banca avviene esclusivamente sul territorio nazionale: tutti i temi legati ai diritti fondamentali dell'uomo sono altamente normati e disciplinati dai contratti di riferimento.

Anche per questi motivi, nel corso del 2017 non sono state realizzate attività di formazione specifiche sul rispetto dei Diritti Fondamentali dell'Uomo.

Ma per evitare il più possibile che casi isolati possano ledere tali principi, Banca Valsabbina ha comunque ritenuto di prevedere nel proprio Codice Etico, anche quello della non discriminazione, come riportato poco sopra. In base ai meccanismi di segnalazione, monitoraggio e controllo previsti dal Codice Etico, nel corso del 2017, non si sono registrati episodi di discriminazione.

### 3.2 Risultati e indicatori non finanziari

#### Composizione e caratteristiche

A fine 2017 la Banca conta 558 dipendenti - in aumento rispetto al 2016 - di cui 180 sono donne. L'aumento dei dipendenti è in parte dovuto all'acquisizione di sette filiali di Banca Hypo Alpe Adria. La maggior parte delle risorse della Banca ha un contratto a tempo indeterminato e lavora full-time.

Tipo di contratto d'impiego	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	364	175	539	339	151	490
Tempo determinato	14	5	19	6	1	7
Apprendistato			-			-
<b>Totale</b>	<b>378</b>	<b>180</b>	<b>558</b>	<b>345</b>	<b>152</b>	<b>497</b>

Full-time/Part-time	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	377	164	541	344	135	479
Part-time	1	16	17	1	17	18
<b>Totale</b>	<b>378</b>	<b>180</b>	<b>558</b>	<b>345</b>	<b>152</b>	<b>497</b>

I dipendenti di Banca Valsabbina sono stati ulteriormente suddivisi per figura professionale e per genere. Dalla seguente tabella si evince che la maggior parte dei dipendenti rientra nella 3° Area professionale.

Figura professionale	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	10		10	10		10
Quadri Direttivi	162	61	223	144	48	192
3° Area professionale	206	118	324	191	103	294
2° Area professionale		1	1		1	1
1° Area professionale			-			-
<b>Totale</b>	<b>378</b>	<b>180</b>	<b>558</b>	<b>345</b>	<b>152</b>	<b>497</b>

Banca Valsabbina si distingue per la qualità e per l'elevata professionalità delle proprie risorse; metà dei dipendenti della Valsabbina, infatti, hanno una laurea.

N. Dipendenti suddivisi per Titolo di Studio	2017	2016
	Laurea	273
Diploma	277	253
Licenza Media	8	10
<b>Totale</b>	<b>558</b>	<b>497</b>

Banca Valsabbina si avvale anche del supporto di alcuni collaboratori esterni, come di seguito rappresentati:

Numero totale di lavoratori esterni suddivisi per figura professionale e genere	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori (es: collaborazioni a progetto, collaborazioni temporanee ecc.)	3		3	2		2
Lavoratori assunti tramite agenzia	2	1	3	3		3
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>

La maggior parte dei dipendenti di Banca Valsabbina risiede in Provincia di Brescia; altre principali province di residenza delle risorse della Banca sono Verona e Trento.

N. di dipendenti suddivisi per luogo di residenza	2017		2016	
	totale	di cui Dirigenti	totale	di cui Dirigenti
Brescia	441	8	414	8
Verona	48		45	
Trento	14		14	
Altro	55	2	24	2
<b>Totale</b>	<b>558</b>	<b>10</b>	<b>497</b>	<b>10</b>

Dei 558 dipendenti, 166 operano presso le strutture centrali (29,75% del totale), mentre 392 unità (70,25% del totale) presso le filiali del territorio. Al 31.12.2016 i dipendenti presso le strutture centrali erano 156 pari al 31,39%, quelli presso la rete erano 341 pari al 68,61%.

Dipendenti per struttura	2017		2016	
Struttura Centrale	166		156	
Rete periferica	392		341	
<b>Totale</b>	<b>558</b>		<b>497</b>	

Banca Valsabbina è considerata positivamente dai propri dipendenti e tale giudizio trova conferma nelle numerose assunzioni effettuate durante l'anno e in un basso turnover. In particolare, nel 2017 sono state assunte 82 risorse e sono uscite 21 persone.

	Assunzioni											
	2017			2017			2016			2016		
	Uomini	Donne	Totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Uomini	Donne	Totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni
Numero totale di dipendenti	378	180	558				345	152	497			
N. Assunti nell'anno	52	30	82	25	47	10	17	10	27	11	11	5
<b>Totale</b>	<b>430</b>	<b>210</b>	<b>640</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>362</b>	<b>162</b>	<b>524</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

	Turnover											
	2017			2017			2016			2016		
	Uomini	Donne	Totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Uomini	Donne	Totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni
Numero totale di dipendenti	378	180	558				345	152	497			
N. Usciti nell'anno	19	2	21	4	6	11	9	7	16	3	9	4
<b>Totale</b>	<b>397</b>	<b>182</b>	<b>579</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>354</b>	<b>159</b>	<b>513</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

I dirigenti di Banca Valsabbina, nel 2017, sono tutti uomini e hanno in prevalenza oltre i 50 anni, dato in linea con quello dell'anno precedente. L'età della maggior parte dei Quadri direttivi, invece, insieme ai dipendenti facenti parte della 3° Area Professionale, è tra i 30 e i 50 anni.

Suddivisione del personale per fasce d'età e figura professionale								
Numero persone	2017				2016			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti		4	6	10		4	6	10
Quadri Direttivi		145	78	223		124	68	192
3° Area profess.	46	255	23	324	34	237	23	294
2° Area profess		1		1		1		1
1° Area profess				-				-
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>405</b>	<b>107</b>	<b>558</b>	<b>34</b>	<b>366</b>	<b>97</b>	<b>497</b>

In Banca sono presenti 28 dipendenti appartenenti a categorie protette, in particolare dipendenti con invalidità civili e figli di vittime del lavoro, due risorse in più rispetto al 2016, a dimostrazione dell'impegno e dell'attenzione della Banca alle sue risorse e alla comunità.

Di seguito una tabella esemplificativa:

Categorie protette (personale)*						
Numero persone	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti			-			-
Quadri Direttivi	5	1	6	6	1	7
3° Area professionale	11	11	22	10	9	19
2° Area professionale			-			-
1° Area professionale			-			-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>

\* invalidità civile e figli di vittime del lavoro

## Parità di genere e welfare aziendale

Come descritto nel Codice Etico, la Banca evita "qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza sia alla fase di selezione che quelle di gestione e sviluppi di carriera del personale".

Come da normativa in vigore, sia i dipendenti donna che i dipendenti uomini, hanno diritto al congedo parentale.

Di seguito una tabella che riassume il numero totale di dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, divisi per genere.

N. dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, per genere.	2017			2016		
	uomini	donne	Totale	uomini	donne	Totale
Dirigenti	1	0	1	1	0	1
Quadri Direttivi	62	29	91	53	24	77
3° Area professionale	54	57	111	57	52	109
2° Area professionale	0	1	1	0	1	1
1° Area professionale	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>117</b>	<b>87</b>	<b>204</b>	<b>111</b>	<b>77</b>	<b>188</b>



Nel 2017, un totale di 12 risorse hanno effettivamente usufruito del loro diritto al congedo parentale, esattamente in linea con il dato dell'anno precedente. Hanno usufruito del diritto al congedo solamente 12 dipendenti donne.

N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere.	2017			2016		
	uomini	donne	Totale	uomini	donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri Direttivi	0	5	5	0	3	3
3° Area professionale	0	6	6	0	8	8
2° Area professionale	0	1	1	0	1	1
1° Area professionale	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

L'anno scorso, 8 dipendenti donna che avevano usufruito del congedo parentale, sono rientrate al lavoro.

N. dipendenti che sono tornati a lavoro dopo il periodo di congedo parentale, per genere.	2017			2016		
	uomini	donne	Totale	uomini	donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri Direttivi	0	2	2	0	2	2
3° Area professionale	0	5	5	0	5	5
2° Area professionale	0	1	1	0	0	0
1° Area professionale	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Nel 2017, si contano 7 dipendenti donna che sono tornate al lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora in Banca 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro, rispetto alle 8 dipendenti donna dell'anno precedente.

N. dipendenti che sono tornati a lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora in azienda 12 mesi dopo il loro ritorno a lavoro, per genere.	2017			2016		
	uomini	donne	Totale	uomini	donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri Direttivi	0	2	2	0	2	2
3° Area professionale	0	5	5	0	6	6
2° Area professionale	0	0	0	0	0	0
1° Area professionale	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

Banca Valsabbina fornisce ai propri dipendenti a tempo indeterminato e con contratto full-time alcuni benefit, come ad esempio 5 ore di permesso per figlio per una volta al momento dell'inserimento del bambino/a all'asilo nido o alla scuola materna. Inoltre, è possibile coprire il tempo delle visite mediche con un permesso extra CCNL.

Di seguito sono elencati altri benefit che la Valsabbina concede ai propri dipendenti. Come si evince dalla tabella, la Società è particolarmente impegnata nel versamento di risorse a fondi pensione integrativi e a servizi per la scuola e la famiglia. Nel 2017 sono state dedicate 282 ore ai servizi salva-tempo (273 nel 2016) e 53 risorse sono stati sottoposti a visita medica di prevenzione sanitaria (111 nel 2016).

Di seguito una tabella esemplificativa degli investimenti in welfare aziendale concessi da Banca Valsabbina ai propri dipendenti:

Ripartizione investimenti in welfare aziendale	2017	2016
Servizio sostitutivo di mensa	622.668 €	568.738 €
Versamenti a fondi pensione integrativi	871.252 €	1.038.467 €
Scuola e Famiglia	36.669 €	33.962 €
Copertura sanitaria e assicurativa	473.181 €	427.173 €

## Dialogo con le parti sociali

Come descritto nel Codice Etico, “la Banca impronta il confronto con le Organizzazioni sindacali in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue relazioni industriali”.

Sia nel 2016 che nel 2017 la totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva. In particolare, vengono utilizzati gli ultimi contratti CCNL Credito al 31/03/2015 per i Quadri e le tre aree professionali e il CCNL 13/07/2015 per i Dirigenti; inoltre, per i Quadri e le Aree Professionali sono previsti degli accordi integrativi CIA Valsabbina.

Per qualsiasi variazione contrattuale, il preavviso minimo è stabilito dal CCNL.

## Salute e sicurezza

La Banca si è impegnata a garantire un ambiente lavorativo conforme alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, assicurando l’adempimento di tutti gli obblighi di legge.

Nel 2017, così come nel 2016 non si sono registrati infortuni sul lavoro; sono invece occorsi n.6 infortuni in itinere, contro i 5 del 2016.

N. e tipologia degli infortuni	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro			-			-
Infortuni in itinere	4	2	6	4	1	5

I giorni di assenza e i giorni persi (per malattia) sono aumentati nel 2017 rispetto all’anno precedente. Le assenze - escludendo le ferie e i permessi - sono aumentate del 9%, passando da un totale di 2.100 giorni a 2.290 giorni nel 2017.

In linea con il dato precedente, anche i giorni persi sono aumentati, passando da 1.800 nel 2016 a 1.864 nel 2017, con un aumento percentuale del 3,5%.

Indici infortunistici e assenze	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Assenze (escluse ferie, permessi ecc.)	1.389	901	2.290	1.392	708	2.100
Giorni Persi (per malattia e infortuni)	1.182	682	1.864	1.251	549	1.800
Indice di Assenza per infortuni e malattie <sup>1</sup>	2,04	2,74	2,25	2,29	2,57	2,37
Indice di infortunio <sup>2</sup>	6,9	8,0	7,3	7,3	4,7	6,6

1) Indice di assenza: (numero di giornate perse per malattia e infortuni/numero totale di ore lavorate) x 1.000.

2) Indice di infortunio: (numero di infortuni/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000.

Dalla tabella seguente si evince che le ore lavorabili e le ore lavorate sono aumentate nel 2017 rispetto al 2016.

Ore lavorate (personale)						
N. ore/giorni	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore Lavorabili	591.097	271.936	863.032	554.504	234.030	788.533
Ore Lavorate	578.403	249.165	827.568	545.756	213.451	759.207

La società opera in tutti i suoi ambienti in conformità alle disposizioni del D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'attività in questo campo prevede:

- l'adozione di un modello organizzativo di gestione della sicurezza
- la costante formazione dei dipendenti e collaboratori
- l'effettuazione di visite mediche periodiche da parte del medico competente
- l'organizzazione e formazione delle squadre di intervento previste dalla normativa, prevedendone l'adeguato e costante aggiornamento
- il monitoraggio continuo da parte del Servizio di prevenzione e protezione Aziendale
- la collaborazione con società esterne aventi competenze specifiche in materia
- la predisposizione e la diffusione dei documenti connessi al D.lgs. 81/2008 sia presso i propri lavoratori dipendenti e collaboratori che presso i fornitori continuativi
- ove necessario attuazione di misure di prevenzione e protezione

## Formazione

La proposta formativa per l'anno 2017 è risultata essere in linea con i bisogni formativi emersi, adeguati alla complessità e all'evoluzione dell'attività bancaria, idonea al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti assegnati e finalizzata alla valorizzazione nel tempo di competenze e attitudini.

L'attività formativa è stata particolarmente impegnativa a causa dell'aumento dei dipendenti e della maggiore area geografica di competenza. Si stima un aumento di circa il 50% nel totale di ore di formazione erogate nell'anno 2017 rispetto all'anno 2016.

Nel 2017, la formazione ha spaziato su molteplici temi: sono stati erogati corsi sulla Sicurezza (decreto ministeriale 81/2008), sull'operatività di Sportello e sulle Procedure, sull'Estero, e ancora corsi riguardanti l'area Commerciale, Legale e Societaria, corsi di preparazione al Patentino IVASS (dedicati soprattutto al nuovo personale assunto nell'anno), corsi legati all'Area Crediti e alla Finanza. Inoltre, si sono tenuti corsi sulla Gestione dei Rischi, sulla Trasparenza e Credito Immobiliare ai Consumatori, sull'Antiriciclaggio, sulle Funzioni di controllo, e ancora Corsi di lingua Inglese e corsi presso strutture esterne come Cedacri e ABI. Si calcola che sono state erogate più di 31 mila ore di formazione, a cui hanno partecipato più di 4 mila dipendenti in totale. I dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso sono stati 505.

Le metodologie utilizzate per le attività di formazione sono state molteplici e spaziano dalla classica formazione in aula ai corsi e-learning, passando per le videoconferenze, call conferences, affiancamenti, coaching e formazione on the job.

I professionisti che hanno erogato la formazione comprendono sia risorse interne alla Banca sia docenti esterni.

Nel 2017 sono state avviate due nuove piattaforme per la fruizione di corsi in modalità e-learning; sulla prima piattaforma, chiamata ABIFORMAZIONE (ABILearning System), sono anche stati caricati - oltre ai classici

corsi erogati precedentemente dalla Banca - anche i due nuovi corsi “Trasparenza Bancaria” e “Privacy”. Tutti i dipendenti sono stati destinatari di questa formazione poiché tematiche ritenute indispensabili per la professione bancaria in generale.

Il Servizio di Consulenza Avanzata, creato nel giugno del 2016, ha raggiunto la sua completa funzionalità nel 2017. Ad oggi, vi sono 52 dipendenti che svolgono questa attività di consulenza avanzata; queste risorse hanno ricevuto sia la formazione standard erogata dalla Banca, sia una formazione “ad hoc”, divisa in due parti: la prima parte ha previsto 7 incontri distribuiti nell’arco dell’anno; la seconda parte, invece, ha visto le risorse impegnate in un percorso personalizzato di tre giornate, coadiuvati da una quotata società di formazione. Il suddetto percorso formativo continuerà nel 2018.

Durante l’anno è stata anche erogata la formazione riguardante il passaggio dalla disciplina MiFID I a MiFID II; questo tipo di formazione ha riguardato i dipendenti della rete agenziale e di alcuni uffici interni.

A fronte dell’aumento del personale e della sua dislocazione geografica su un’area più vasta, la Banca ha creato dei “poli formativi” (Brescia, Vestone, Verona, Monza, Vicenza e Modena), cioè aule dotate degli strumenti adatti ad ospitare numerose persone o a collegarle in video conferenza.

Nella seguente tabella si possono trovare le ore medie di formazione per l’anno 2017 per dipendente per genere e per categoria di dipendente.

N. ore medie di formazione	2017					2016				
	Uomini	media uomini	Donne	Media donne	Totale	Uomini	Media uomini	Donne	Media donne	Totale
Dirigenti	275,5	27,6	0,0		275,5	197,0	19,7	0,0		197,0
Quadri Direttivi	10.042,0	62,0	2.785,0	45,7	12.827,0	6.220,8	43,2	1.810,8	37,7	8.031,5
3° Area professionale	12.166,5	59,1	6.163,0	52,2	18.329,5	8.238,8	43,1	3.859,5	37,5	12.098,3
Lavoratori Interinali	43,5		8,0		51,5	0,0		0,0		0,0
<b>Totale</b>	<b>22.527,5</b>	<b>59,6</b>	<b>8.956,0</b>	<b>49,8</b>	<b>31.483,5</b>	<b>14.656,5</b>	<b>42,5</b>	<b>5.670,3</b>	<b>37,3</b>	<b>20.326,8</b>

Dalla tabella precedente si evince che sono state erogate circa 56 ore di formazione per ciascun dipendente, a prescindere dalla categoria lavorativa di appartenenza. Ai dipendenti - intesi come lavoratori appartenenti alla categoria “3^Area Professionale” - sono state erogate più di 60 ore di formazione. Tali dati dimostrano che la Banca è attenta ai propri dipendenti e investe nelle professionalità e conoscenze necessarie per valorizzare e permettere la crescita delle risorse, il vero valore della Valsabbina.

I dipendenti sono comunque tenuti a curare le proprie competenze e professionalità in maniera autonoma, arricchendole con l’esperienza e la collaborazione dei colleghi e permettendo quindi la crescita professionale altrui.

Per ulteriori informazioni si rimanda alla tabella sottostante:

<b>RIEPILOGO SINTETICO ATTIVITA' FORMATIVA ANNO 2017 BANCA VALSABBINA</b>		
<b>TIPOLOGIA CORSI</b>	<b>ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>
Corsi Sicurezza	860	128
Corso Front Office - Operatività di Sportello	210	28
Corso Estero	330	66
Corso Banca e Assicurazioni (Patentino IVASS)	4.575	317
Corsi Commerciali	2.602	1.208
Corsi Area Crediti	1.810	168
Corsi Area Finanza	2.774	456
Corsi Procedurali	495	37
Business English	39	26
Gestione rischi	166	83
Trasparenza e Credito Immobiliare ai Consumatori	1.440	192
Antiriciclaggio	180	40
Formazione Interna Funzioni di Controllo	179	61
Corsi c/o Cedacri	25	4
Corsi c/o strutture esterne (Abi, Consulting e altri Istituti formativi)	898	117
Videoconferenze	829	320
Corsi e-learning VARI	6.075	768
Corsi e-learning per abilitazione IVASS	7.996	350
<b>TOTALI</b>	<b>31.483</b>	<b>4.369</b>
<b>DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO ALMENO AD UN CORSO</b>		<b>505</b>

#### **Sviluppo professionale di carriera**

In applicazione delle norme del CCNL, Banca Valsabbina - riconoscendo le capacità professionali come un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività - si è posta come obiettivi la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Lo sviluppo professionale ha i seguenti contenuti:

- formazione adeguata al ruolo ricoperto o agli eventuali avanzamenti di carriera
- l'esperienza pratica di lavoro
- la mobilità su diverse posizioni

Vi sono tre fasi distinte che permettono lo sviluppo professionale di carriera e cioè:

- la formazione di base o generale
- la formazione più avanzata e specifica integrata da esperienze pratiche di mobilità
- i progetti professionali per favorire la possibilità di accesso a ruoli più elevati.

## 4. LA GESTIONE RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Le tematiche rilevanti relative ai servizi della Banca e al rapporto con i clienti sono riepilogati nella tabella seguente, unitamente ai principali rischi che la Direzione di Banca Valsabbina ha identificato. Nelle pagine successive sono descritte le politiche, il modello gestione e i risultati conseguiti.

TEMI RILEVANTI RELATIVI AI SERVIZI BANCARI E AI CLIENTI	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § “Il sistema di gestione dei rischi” della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redditività, innovazione e sicurezza dei prodotti</li> <li>▪ Servizio al cliente (accessibilità ai servizi bancari, customer satisfaction e gestione dei reclami, capacità di risposta)</li> <li>▪ Tutela della Privacy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rischio di perdita di clientela, legato alla poca chiarezza nelle comunicazioni, ad una poco efficace gestione dei reclami, e ad una capacità di risposta non tempestiva.</li> <li>▪ Rischio reputazionale legato ad una poco efficace gestione della clientela</li> <li>▪ Rischio di uscita dal mercato legata a poca innovazione e aggiornamento alle richieste di mercato.</li> <li>▪ Rischio reputazionale (oltre che finanziario) legato a perdita di dati o cybercrime</li> <li>▪ Rischio di mancata acquisizione di clientela legato alla ridotta accessibilità dei servizi</li> <li>▪ Rischio economico - finanziario derivante dalla limitata redditività dei prodotti</li> </ul>

### 4.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

La politica adottata da Banca Valsabbina per la gestione responsabile del rapporto con i clienti è inserita all'interno del Codice Etico, di seguito riportata.

La Banca persegue la crescita del numero dei Clienti e del loro grado di soddisfazione in un'ottica di servizio alle famiglie, alle imprese ed agli enti pubblici e privati.

Nei rapporti con la Clientela, il personale di Banca Valsabbina è tenuto ad improntare il proprio comportamento a criteri di proattività, cortesia, trasparenza, collaborazione e ascolto, fornendo informazioni adeguate, complete e tempestive sui prodotti e sui servizi offerti. I prodotti ed i servizi proposti al Cliente devono essere rispondenti alle sue reali esigenze e non è consentito il ricorso a pratiche elusive o comunque tendenti a forzare il suo giudizio o il suo comportamento.

La Banca adotta politiche aziendali coerenti con le regole ed i principi della normativa antiriciclaggio, che costituiscono un aspetto rilevante della propria affidabilità sul mercato e nei rapporti con la Clientela.

Pur non avendo preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, la Banca, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in tema di astensione dall'apertura dei rapporti (cfr. normativa antiriciclaggio), non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone o enti notoriamente dediti alla commissione di reati o di cui sia conosciuta o sospettata l'appartenenza o il legame ad organizzazioni criminali, terroristiche od operanti nell'ambito di Paesi nei cui confronti siano attive misure di embargo alle quali aderisce lo Stato Italiano.

La Banca, inoltre, ha una specifica “Policy etica per la regolamentazione dei rapporti con le aziende che operano nel settore delle armi”, disponibile sul sito web della Banca. In particolare, la policy stabilisce che “la Banca si impegna a non supportare operazioni, intese come qualsiasi transazione bancaria di pagamento, incasso e/o finanziamento, con imprese che operano nella produzione, stoccaggio e commercializzazione delle seguenti tipologia di armamenti: armi di distruzione di massa nucleari, biologiche e chimiche; agenti tossici chimici, biologici o materiale radioattivo; armi controverse”. In ogni

caso, le informazioni che vengono diffuse dalla Banca devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate. Per ulteriori informazioni si rimanda al sito web della Banca.

## 4.2 Risultati e indicatori non finanziari

Il mutamento del contesto normativo regolamentare e competitivo impone un'attenta valutazione degli impatti di tali cambiamenti sul modello operativo delle banche italiane e sulle azioni strategiche da mettere in atto per affrontare nuove sfide e cogliere nuove opportunità.

La Banca Valsabbina, al fine di consolidare il posizionamento dell'istituto quale banca popolare sia nelle aree storiche che in nuovi territori di insediamento, ha ampliato di recente la propria rete di filiali (Monza, Seregno, Milano e Padova) con l'obiettivo di aumentare i ricavi esportando il proprio modello di business e incrementando ulteriormente il proprio bacino di clientela con l'obiettivo di generare valore per tutti gli stakeholder.

Nel prossimo triennio la Banca rafforzerà il modello operativo di banca del territorio che ha storicamente contraddistinto la strategia. Mantenendo un'elevata attenzione alla qualità del portafoglio nonché alla redditività del business la Banca offrirà alla propria clientela un modello di servizio innovativo, facendo leva sulle opportunità derivanti dalla innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione dell'offerta.

La Banca sostiene anche indirettamente le imprese: per questo motivo, si è impegnata ad acquistare i crediti commerciali che le Imprese vantano nei confronti della Pubblica Amministrazione; il fine è quello di smobilizzare i crediti e migliorare i profili finanziari delle imprese.

L'obiettivo è quello di consolidare la Banca popolare nella sua forma e tradizione, innovando nel modo di servire il cliente ed il territorio di riferimento. Altri punti su cui si basa la strategia di Banca Valsabbina sono il miglioramento della qualità del credito, l'incremento dell'efficacia commerciale e dell'efficienza operativa.

→ Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione (§ L'attività commerciale), per approfondimenti relativi alla descrizione dei servizi e delle attività della Banca, la raccolta da clientela, gli impieghi, le attività finanziarie e le partecipazioni, le strategie aziendali e l'attività commerciale.

## Customer satisfaction

La Banca redige e pubblica il rendiconto annuale sull'attività di gestione dei reclami relativi al comparto delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, rendendolo disponibile sul proprio sito internet, come previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successive integrazioni riguardanti la "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari".

Banca Valsabbina, in considerazione del radicamento sul territorio e della vicinanza alla propria clientela, ha sempre perseguito l'obiettivo di aver e un rapporto corretto e trasparente con il Cliente. A tale scopo il proprio Personale è stato opportunamente sensibilizzato al fine di garantire la massima attenzione nei confronti delle esigenze della clientela.

In tale contesto viene data estrema attenzione ai reclami presentati, in quanto rappresentano un elemento segnaletico e predittivo delle potenziali aree di criticità relative ai servizi erogati.

Nel corso dell'anno 2017 sono stati registrati n. 97 reclami provenienti dalla clientela pari allo 0,10% rispetto al numero dei clienti, mentre nel 2016 il dato ammonta a n. 223 reclami (0,24% rispetto al numero dei clienti).

Nella tabella seguente vengono indicate le principali macro aree, come da classificazione A.B.I., a cui si riferiscono i reclami stessi.

composizione dei reclami				
	2017	% su totale reclami 2017	2016	% su totale reclami 2016
Conti correnti e DR	22	22,68%	24	10,76%
Finanziamenti e Mutui	31	31,96%	22	9,87%
Servizi di Investimento e accessori	28	28,86%	151	67,71%
Servizi di incasso e pagamento	6	6,19%	9	4,03%
Carte di credito e debito	6	6,19%	3	1,35%
Altro	4	4,12%	14	6,28%
<b>Totali</b>	<b>97</b>	<b>100,00%</b>	<b>223</b>	<b>100,00%</b>

Le principali motivazioni poste alla base dei reclami presentati dalla clientela riguardano problematiche relative all'esecuzione di operazioni, alle condizioni e all'applicazione delle stesse.

Si ritiene opportuno evidenziare che, per l'anno 2016, su un totale di n. 223 reclami pervenuti, n. 196 non sono stati accolti fornendo le dovute motivazioni e n. 27 reclami sono stati totalmente o parzialmente accolti.

Per l'anno 2017, invece, su un totale di n. 97 reclami pervenuti, n. 77 non sono stati accolti fornendo le dovute motivazioni e n. 20 reclami sono stati totalmente o parzialmente accolti.

→ Le Filiali della Banca sono a disposizione dei Clienti al fine di giungere ad un chiarimento delle eventuali problematiche che possono sorgere. Sul sito della Banca Valsabbina nella sezione della Trasparenza dedicata ai reclami è consultabile il documento "Come inoltrare un reclamo alla Banca" con tutte le necessarie specifiche relative non solo alla presentazione di un reclamo ma anche alle modalità di ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione stragiudiziale delle controversie. Sempre nella sezione Trasparenza sono consultabili altri documenti e Guide informative



## Prodotti finanziari per segmenti specifici di clientela

Nell'anno 2017 sono stati realizzati numerosi progetti ed iniziative, anche legate all'erogazione di nuovi servizi finanziari, che hanno permesso l'acquisizione di numerosi nuovi clienti. Ad oggi esistono circa 50 convenzioni rivolte a specifici segmenti di clientela; come alcuni prodotti sono dedicati a particolari categorie di clientela.

Il "Conto Giovani" riservato alla clientela "under" 30 riunisce oltre 7.600 correntisti, di cui 1.300 acquisiti nel 2017; il "Conto 44 gatti" è riservato ai nostri "piccoli clienti" sin dalla nascita; "Primo Conto", riservato ai ragazzi fino ai 17 anni, che possono avvicinarsi ai servizi bancari in tutta sicurezza con 552 nuovi rapporti aperti; agli over 65 è riservato il "Conto Evergreen", ormai utilizzato da quasi 2.000 titolari; alla clientela femminile è infine dedicato il "Conto Rosa", che ha superato le 5.000 adesioni.

Si ricordano poi il "Conto Light", il "Conto Zero Spese" e il "Conto Dipendenti Plus". Un'iniziativa che ha riscosso successo è stata "CiConto" e cioè uno strumento che permette di usufruire di tutte le funzionalità di un classico conto corrente bancario tramite l'utilizzo di una carta di pagamento dotata di Iban.

Per i soci è continuata anche nel 2017 l'offerta "socio/cliente", tre diversi pacchetti per i privati che contemplano offerte con servizi crescenti in funzione del possesso azionario (100, 200 o 500 azioni), un pacchetto per le imprese con un possesso minimo di 1.000 azioni.

Oltre 19.000 Soci hanno scelto uno tra i vari pacchetti di offerta messi loro a disposizione, tutti contraddistinti da un pricing competitivo e dalla completezza degli inclusi servizi che rispondono ad ogni tipo di esigenza: dalle soluzioni per la gestione dei risparmi, ai prestiti personali, dai mutui ipotecari ai mezzi di pagamento.

Molto importante la digitalizzazione dei servizi finanziari, che grazie ad una oculata attività di divulgazione promozionale, sta avendo un buon successo e ha permesso l'incremento dei contratti attivi di home banking. Come riportato nella Relazione sulla Gestione, i contratti attivi di home banking ammontano a 36.322 contro i 32.049 dello scorso anno con un incremento del 13% dello stock e in piena continuità col rilevante trend di crescita già evidenziato nel 2015.

→ Si rimanda alla sezione della Relazione sulla Gestione (§ L'attività commerciale), per approfondimenti.

## 5. RICCHEZZA ECONOMICA DISTRIBUITA E PARTNER ECONOMICI

Le tematiche rilevanti relative alla creazione di valore economico e al rapporto con i fornitori sono riepilogati nella tabella seguente, unitamente ai principali rischi che la Direzione di Banca Valsabbina ha identificato. Nelle pagine successive sono descritte le politiche, il modello gestione e i risultati conseguiti.

TEMI RILEVANTI RELATIVI AGLI ASPETTI ECONOMICI	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § “Il sistema di gestione dei rischi” della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redditività, innovazione e sicurezza dei prodotti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rischio economico - finanziario derivante dalla limitata redditività dei prodotti</li> <li>▪ Rischio perdita di competitività</li> </ul>

### 5.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

Banca Valsabbina provvede, tempo per tempo, al recepimento nella normativa interna delle disposizioni di legge e di vigilanza previste dalla disciplina di riferimento, normativa e regolamentare: si rimanda al paragrafo della Relazione sulla Gestione “Le novità normative e regolamentari” per tutti gli approfondimenti.

Anche il Codice Etico prevede una sezione specifica che disciplina la corretta tenuta delle RegISTRAZIONI contabili e bilanci, a tutela della base sociale e dei terzi, con cui si rileva che tutte le operazioni e transazioni della Banca devono avere una registrazione contabile adeguata, in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché delle caratteristiche e motivazioni di tali operazioni, individuando altresì i soggetti che le hanno autorizzate, effettuate, registrate e verificate. Il personale della Banca, inoltre, deve cooperare con il Collegio Sindacale e con la Società di revisione incaricata del controllo contabile, ottemperando tempestivamente ad ogni legittima richiesta proveniente da tali organi ed evitando comportamenti omissivi ed ostruzionistici.

Dal punto di vista del rapporto con i fornitori e i business partner, Banca Valsabbina gestisce in maniera responsabile ogni acquisto di beni e servizi necessari al corretto funzionamento della Banca stessa. Ogni operazione posta in essere deve rispettare i principi di lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio e deve essere necessariamente posta in essere da personale qualificato. I dipendenti e collaboratori che effettuano tali operazioni devono essere imparziali ed indipendenti, non devono avere legami personali con i fornitori e sono tenuti al rifiuto di regali o altri vantaggi; i fornitori di beni e servizi sono tenuti a rispettare i principi descritti nel Codice Etico della Banca. Il fine è quello di instaurare una relazione reciprocamente vantaggiosa e di lunga durata.

### 5.2 Risultati e indicatori non finanziari

#### Ricchezza economica generata e distribuita

Il risultato di gestione della Banca si può anche valutare dal contributo al benessere ed al miglioramento del contesto sociale in cui è inserita, e che si esprime attraverso le varie forme di redistribuzione del reddito ai suoi stakeholder. In particolare, sono considerati destinatari della ricchezza prodotta gli azionisti, i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, la collettività e la Banca stessa per quanto riguarda l'accantonamento a riserva.

La seguente tabella di Determinazione e Distribuzione del Valore Economico permette di evidenziare il processo di formazione del Valore Aggiunto e la sua distribuzione tra gli stakeholder.

DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO	2017	2016
<b>Voci</b>		
Interessi attivi e proventi assimilati	87.699.084	86.767.483
Interessi passivi e oneri assimilati	(30.544.936)	(37.101.211)
Commissioni attive	34.796.442	30.678.023
Commissioni passive	(4.417.635)	(3.329.728)
Dividendi e proventi simili	3.767.478	3.398.777
Risultato netto dell'attività di negoziazione	552.706	519.688
Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:		
a) crediti	(754.010)	(97.175)
b) attività finanziarie disponibili per la vendita	15.124.874	8.767.883
d) passività finanziarie	(463.992)	(612.403)
Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al <i>fair value</i>	204.410	175.240
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:		
a) crediti	(44.954.243)	(36.186.787)
b) attività finanziarie disponibili per la vendita (1)	(1.814.840)	(2.733.454)
d) altre operazioni finanziarie	1.398.838	(77.423)
Altri oneri/proventi di gestione	10.717.878	29.498.198
Utili (Perdite) da cessione di investimenti	(16.725)	24.789
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	<b>71.295.329</b>	<b>79.691.900</b>
b) altre spese amministrative (escluse le imposte indirette e tasse, contributi ai fondi di risoluzione, sponsorizzazioni sociali) (2)	(26.160.390)	(23.635.801)
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI</b>	<b>(26.160.390)</b>	<b>(23.635.801)</b>
a) spese per il personale	(36.421.475)	(34.489.444)
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI</b>	<b>(36.421.475)</b>	<b>(34.489.444)</b>
Quota dell'utile destinata al pagamento dei dividendi	0	(2.078.006)
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI (SOCI E NON SOCI)</b>		<b>(2.078.006)</b>
b) altre spese amministrative: imposte indirette e tasse, contributi ai fondi di risoluzione, rettifiche su interventi a favore del sistema bancario (3)	(15.321.747)	(12.725.200)
Imposte correnti sul reddito d'esercizio		87.177
<b>VALORE ECONOMICO DISTRUITO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE E LOCALE</b>	<b>(15.321.747)</b>	<b>(12.638.023)</b>
b) altre spese amministrative: erogazioni liberali e sponsorizzazioni con finalità sociali	(760.111)	(570.110)
Quota utile destinato a finalità sociali		(60.000)
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALLA COLLETTIVITA'</b>	<b>(760.111)</b>	<b>(630.110)</b>
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	<b>(78.663.722)</b>	<b>(73.471.384)</b>
Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(568.585)	(735.465)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali	(1.709.756)	(1.501.215)
Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali	(914.219)	(842.903)
Utili (Perdite) delle partecipazioni	(295.000)	(384.000)
Variazioni delle imposte anticipate e differite	5.035.438	(747.061)
(Utile) / Perdita destinato alle riserve	5.820.515	(2.009.872)
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	<b>7.368.393</b>	<b>(6.220.516)</b>
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO E TRATTENUTO</b>	<b>(71.295.329)</b>	<b>(79.691.900)</b>

1) le rettifiche di valore su Fondo Atlante per 4 milioni di euro e sullo schema volontario del Fondo interbancario per la tutela dei depositi sono state indicate, per la loro finalità pubblica, nel valore economico distribuito alla Pubblica amministrazione.

2 - 3) le spese amministrative sono state nettate di quanto relativo alle imposte indirette (classificate nel valore economico distribuito alla pubblica amministrazione) e delle erogazioni a favore di iniziative sul territorio (valore economico distribuito alla collettività).

Rispetto allo scorso anno il valore economico generato diminuisce da 79,7 milioni a 71,3 milioni (-8,4 milioni) in quanto lo scorso anno era classificato negli "altri proventi di gestione" il contributo straordinario di 17,5 milioni ricevuto da Hypo Alpe Adria Bank nell'ambito della procedura di ristrutturazione dalla stessa azionata per la chiusura della propria rete bancaria in Italia. In tale ambito la Banca Valsabbina ha proceduto all'acquisto di un ramo d'azienda composta da sette filiali situate in provincia di Brescia (2), di Verona (1), di Vicenza (2), di Modena (1) e di Bergamo (1).

Le altre voci segnano un significativo miglioramento, salvo le rettifiche di valore su crediti che da 36,2 milioni passano a 45 milioni.

La seconda parte della tabella evidenzia come il valore economico sia distribuito ai diversi stakeholder: fornitori, dipendenti, soci, pubblica amministrazione ed entità di interesse pubblico e trattenuto nella banca.



Sotto l'aspetto metodologico, la redazione del prospetto sulla determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto è stata effettuata in accordo al processo di rendicontazione definito dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

## Rapporto con i fornitori

### *Modello di gestione dei fornitori*

Banca Valsabbina ha adottato un “**Regolamento per la gestione ed il controllo della spesa**”, approvato dal CdA il 21 dicembre 2016; il Regolamento fornisce gli indirizzi per la pianificazione, l’assunzione ed il controllo delle spese della Banca ed ha previsto la Costituzione di uno specifico **Comitato per il Controllo della Spesa** composto da 5 membri: un componente della Direzione Generale (partecipa il Vice Direttore Generale) e 4 responsabili di Area (Divisione Risorse, Servizio Organizzazione, Settore Amministrativo, Risk Management Pianificazione e Controllo). Il Comitato relaziona il Consiglio di Amministrazione sulle decisioni assunte.

Secondo il Regolamento, ogni spesa viene sottoposta all’organo deliberante da un organo proponente, cui compete la formulazione di una proposta motivata e documentata in merito ad ogni elemento di valutazione dell’operazione. Sia all’organo proponente che all’organo deliberante spetta pertanto l’assunzione di responsabilità sulla correttezza e sull’esito dell’operazione.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, il regolamento stabilisce che, nel caso di spese per importi superiori ai 10.000€, dovrà obbligatoriamente essere indetta una gara. I nuovi fornitori - o i fornitori conosciuti per i quali sono modificati gli assetti societari o economici - vengono chiesti i seguenti documenti:

- presentazione della Società;
- ultimo bilancio approvato;
- visura camerale;
- composizione societaria;
- documento unico regolarità contributiva (DURC);
- dichiarazione di impegno ai sensi del D.lgs. 231/01 soggetti terzi;
- certificazione ISO 9000 (se presente e per ditte con più di 5 dipendenti)

Inoltre, ai fornitori è richiesta evidenza di conformità ad alcune normative con evidenti ricadute sociali e per tale motivo vengono richiesti ulteriori documenti, tra cui:

- piano operativo di sicurezza;
- eventuale richieste di autorizzazione di subappalto dei lavori;
- relazione informale della Valutazione dei Rischi;
- elenco dei dispositivi di protezione individuale (DPI);

e gli attestati per:

- adempimenti in merito a salute e sicurezza (addetto primo soccorso, addetto antincendio, RSPP, nomina del Medico Competente);
- autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità Tecnico Professionale;
- Dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà di NON essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all’art. 14, comma 1, D. Lgs. 81/08 e s.m.i.
- Certificati di iscrizione al Registro Imprese della Camera di Commercio;
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- Copia polizze assicurative;
- Elenco dei dipendenti/lavoratori con copia di documento di identità.

Secondo il Codice Etico, inoltre, “ogni acquisto in favore della Banca deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell’attività di acquisto alla Banca l’osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti”. Tutti i dipendenti e i collaboratori addetti al processo di acquisto:

- Sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni loro affidate;
- Devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori;
- Devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata
- Sono tenuti a segnalare qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali
- Non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per la Banca
- Non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

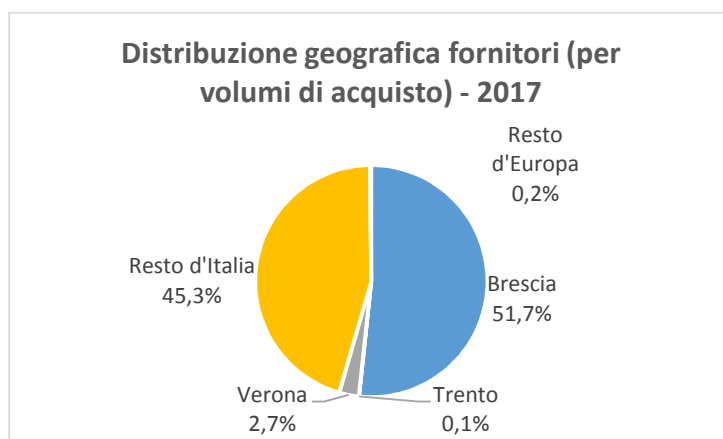
#### Approvvigionamenti

La filiera di Banca Valsabbina è costituita, per il 2017, da un tessuto di **824** fornitori (744 nel 2016) che erogano prodotti e servizi per la Banca (fornitori attivati con almeno un ordine nel corso dell'anno). Si tratta principalmente di realtà appartenenti al tessuto locale bresciano. Ciò permette alla Banca di contribuire attivamente alla crescita del proprio territorio di riferimento. Per l'anno 2017, sono stati attivati 268 nuovi fornitori.

Nel 2017 l'importo complessivo degli acquisti effettuati è stato di circa 36 milioni di euro che, al netto delle spese per imposte indirette e tasse, quote associative e del Contributo ai fondi di risoluzione delle crisi bancarie, diventano **26,3 milioni di euro sostenuti per i fornitori** di Banca Valsabbina (a fronte di 23,9 milioni di euro del 2016). Le categorie merceologiche più rappresentative sono costituite dal Centro di elaborazione dati, i premi assicurativi, le spese per informazioni e visure, gli affitti passivi, le spese legali, le consulenze, le manutenzioni e le utenze: da sole, queste voci pesano per il 73% del totale acquisti (dato 2017).

ACQUISTI PER CATEGORIA MERCEOLOGICA (migliaia di euro)	2017	2016
Centro elaborazione dati	5.817	4.987
Premi assicurativi	2.306	2.039
Spese per informazioni e visure	2.162	2.076
Affitti passivi su immobili	2.114	1.577
Spese legali	2.077	1.868
Spese di manutenzione su immobilizzazioni materiali	1.899	1.496
Spese telefoniche, postali e per trasmissione dati	1.799	1.748
Spesa di pubblicità e rappresentanza	1.210	828
Consulenze normative e procedurali	1.208	928
Spese di vigilanza, trasporto e custodia valori	779	684
Spese per energia elettrica e riscaldamento	674	616
Spese per la fornitura materiale ad uso ufficio	600	519
Spese di pulizia	566	506
Perizie e atti immobiliari	565	563
Varie minori e spese per assemblea	491	338
Lavorazione effetti, assegni e documenti presso terzi	456	520
Spese per viaggi e trasferte personale in servizio	440	356
Servizi e consulenze diverse	423	454
Spese di trasporto	279	256
Abbonamenti ed inserzioni per quotidiani e riviste	193	129
Acquisto materiale promozionale	117	99
Spese condominiali e di manutenzione immobili in affitto	112	88
Spese amministrative cartolarizzazione	83	970
Costo del servizio per contratti di somministrazione	12	4
Contributi per Servizio di Tesoreria e ad associazioni varie	9	9
<b>Totale (migliaia di euro)</b>	<b>26.391</b>	<b>23.658</b>

La maggior parte degli acquisti (54%) ricade nei territori di operatività della Banca.



## 6. RAPPORTO COL TERRITORIO E LA COMUNITA'

Le tematiche rilevanti relative al rapporto col territorio sono riepilogati nella tabella seguente, unitamente ai principali rischi che la Direzione di Banca Valsabbina ha identificato. Nelle pagine successive sono descritte le politiche, il modello gestione e i risultati conseguiti.

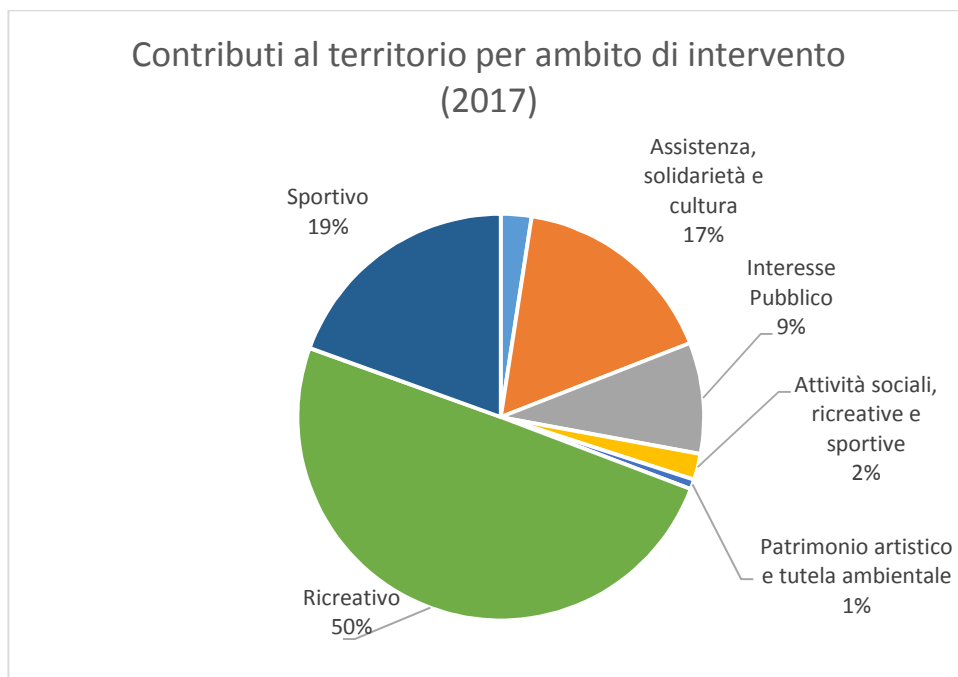
TEMI RILEVANTI RELATIVI AL TERRITORIO E ALLA COMUNITA'	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § "Il sistema di gestione dei rischi" della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rapporto col Territorio (investimenti per la Comunità, dialogo con istituzioni, enti, comunità locali etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rischio di reputazione dovuto a scarsa integrazione nel contesto sociale ove la Banca opera</li> </ul>

### 6.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

La banca è da sempre attenta alle esigenze del territorio ed effettua numerosi investimenti nella comunità sotto forma di erogazioni liberali, sponsorizzazioni ed elargizioni a enti locali connessi a servizi di tesoreria. Gli investimenti per la comunità sono effettuati negli ambiti socio assistenziale, scolastico, formativo, culturale, sportivo, di promozione del territorio.

### 6.2 Risultati e indicatori non finanziari

Nel corso del 2017, considerando solamente le erogazioni e le sponsorizzazioni, sono stati 280 i provvedimenti che hanno visto la Banca protagonista e/o sostenitrice di interventi di natura assistenziale, sociale e culturale, per un totale di **190 mila euro**.





I progetti con ricaduta sociale, economica e ambientale sostenuti, promossi o organizzati da Banca Valsabbina nel 2017, per il territorio e la collettività sono stati diversi; tra questi si ricordano:

- Industria 4.0 a Vestone;
- Bando "AL VIA", agevolazioni per le aziende;
- Millenium Volley Brescia;
- Brescia Art Marathon 2017;
- BeTalent 2017;
- Solidaid Onlus per i pozzi in Burkina Faso.

La Banca inoltre - a seguito dei cambiamenti della normativa scolastica che prevede la cosiddetta "alternanza scuola-lavoro" - si è resa subito disponibile ad accogliere alcuni tirocinanti. In particolare, nel 2016 sono stati attivati 13 stage curriculari per studenti delle scuole superiori e per studenti universitari; nel 2017, invece, sono stati attivati 16 stage curriculari.

Tra tutti i progetti citati, a titolo di esempio, si riporta di seguito un approfondimento particolarmente importante per il coinvolgimento della comunità.

**Socialvalsability** è il concorso ideato e organizzato da Banca Valsabbina, rivolto alle associazioni che operano nelle province dove sono presenti filiali della banca. Il progetto mira a creare una maggiore integrazione sociale e a sostenere coloro che operano per lo sviluppo del territorio.

Socialvalsability nasce dalla volontà di Banca Valsabbina di fornire da un lato un aiuto alle associazioni che operano nei territori dove sono presenti filiali della banca, dall'altro di supportare progetti finalizzati alla crescita e allo sviluppo del territorio creando una maggiore integrazione sociale. Per raggiungere tali obiettivi, Banca Valsabbina ha istituito tre premi del valore di diecimila euro ciascuno. I progetti selezionati dal soggetto promotore sono stati raccolti in una gallery all'interno del sito [www.socialvalsability.it](http://www.socialvalsability.it) e sono stati votati dagli utenti.

A ciascun progetto è stato assegnato un punteggio determinato dalla somma dei voti ricevuti dagli utenti online.

All'iniziativa hanno partecipato 57 progetti, presentati da associazioni attive nelle province di Brescia (45), Verona (3), Monza-Brianza (2), Trento (2), Bergamo (1) e Milano (1). 1003 i like alla pagina Facebook dell'iniziativa, pagina che è stata seguita da 1.026 persone, che hanno generato 33 recensioni, con un voto di 5/5. Oltre 72mila le visualizzazioni del sito web [www.socialvalsability.it](http://www.socialvalsability.it), per un totale di 30.016 utenti e oltre 41mila sessioni.

I tre premi sono stati assegnati nel corso di una cerimonia che si è tenuta presso il Centro Paolo VI, a Brescia, alla presenza del presidente di banca Valsabbina, Renato Barbieri, e dei rappresentanti delle associazioni che hanno aderito all'iniziativa.

I vincitori - Con 1.279 voti, il primo premio è andato al progetto "Casa Emilia Lucchini", presentato dall'associazione bresciana AIL Brescia Onlus, che si propone la realizzazione di una casa di accoglienza dove ospitare gratuitamente i pazienti in cura presso le strutture ospedaliere bresciane e loro familiari. Seconda posizione in classifica per "Scigno dei desideri", con 752 voti, un progetto presentato dal Circolo Noi Lonato Oratorio Paolo VI, che consentirà l'inserimento in oratorio di due educatori e di attivare un "punto giovani" con attività ludico ricreative, laboratori, momenti di formazione per adolescenti e aiuto allo studio. Il terzo premio se lo è invece aggiudicato con 550 voti "Sogno", un progetto dell'associazione milanese Una Zampa per la Spagna Onlus.

## 7. LA GESTIONE RESPONSABILE DELL'AMBIENTE

Le tematiche rilevanti relative all'ambiente sono riepilogati nella tabella seguente, unitamente ai principali rischi che la Direzione di Banca Valsabbina ha identificato. Nelle pagine successive sono descritte le politiche, il modello gestione e i risultati conseguiti.

TEMI RILEVANTI RELATIVI ALL'AMBIENTE	PRICIPALI RISCHI CONNESSI (cfr. § "Il sistema di gestione dei rischi" della Relazione sulla Gestione)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impatti ambientali diretti (consumi di energia, materiali)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In virtù del settore in cui la Banca opera e dell'analisi di materialità effettuata, si può affermare che la tematica ambientale non comporta rischi significativi per Banca Valsabbina.</li> <li>▪ La Banca è tuttavia impegnata nella riduzione dei consumi energetici e nei processi di innovazione (digitalizzazione) che permettono la riduzione degli acquisti e dei consumi di carta.</li> </ul>

### 7.1 Politiche, sistemi di gestione e modelli organizzativi

La Banca opera attraverso comportamenti responsabili e rispettosi dell'ambiente al fine di ridurre l'impatto delle proprie attività all'esterno: viene prestata la massima attenzione al consumo razionale delle risorse energetiche e alla riduzione dei materiali principali, quali carta e toner; inoltre, particolare riguardo è posto sullo smaltimento dei rifiuti e sulla raccolta differenziata.

Banca Valsabbina richiama il rispetto della normativa ambientale all'interno del proprio Modello 231, dove è chiaramente identificato il rischio di reati ambientali. Quanto previsto dal Modello, vista la natura della attività bancarie a ridottissimo impatto ambientale, viene considerato sufficiente dalla Banca per contrastare il rischio ambientale: per questo motivo non è stata predisposta una specifica policy relativa a questa tematica.

La società non ha attualmente alcun contenzioso civile o penale verso i terzi per danni causati all'ambiente o reati ambientali.

### 7.2 Risultati e indicatori non finanziari

#### Energia

Per il riscaldamento della sede e delle filiali vengono usati Gas naturale, GPL e il teleriscaldamento. Di seguito una tabella con i consumi relativi agli anni 2016 e 2017.

Tipologia di consumo	2017		2016	
	Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
<b>RISCALDAMENTO</b>	-	4.586,1	-	4.012,8
<i>Gas naturale</i>	83.004 m3	2.916,3	76.126 m3	2.674,6
<i>GPL</i>	1.003 m3	24,1	771 m3	18,5
<i>Teleriscaldamento</i>	457.146 KWh	1.645,7	366.593 KWh	1.319,7

I tipi di carburante utilizzati per la flotta aziendale sono diesel e benzina. Nella tabella seguente i dati relativi ai consumi per gli anni 2016 e 2017.

Tipologia di consumo	2017		2016	
	Totale litri	Totale GJ	Totale	Totale GJ
<b>Carburante per autotrazione per flotta aziendale</b>	12.462	443,7	8.755	310,2
<i>Diesel</i>	11.720	422,1	8.011	288,5
<i>Benzina</i>	742	21,6	744	21,7

Infine, Banca Valsabbina si è approvvigionata di oltre 2,5milioni di WWh di energia elettrica:

Tipologia di consumo	2017		2016	
	Totale KWh	Totale GJ	Totale	Totale GJ
<b>Energia elettrica</b>	2.517.087	9.061,5	2.116.802	7.620,5
<i>Totale</i>	2.517.087	9.061,5	2.116.802	7.620,5
<i>di cui acquistata</i>	2.517.087	9.061,5	2.116.802	7.620,5

## Emissioni

Le emissioni di CO2 immesse in atmosfera da Banca Valsabbina ammontano a 1.180,49 t per l'anno 2017, un dato in aumento rispetto al 2016.

Emissioni di CO2 (Scope 1 e Scope 2)		
Fonte energetica	2017	2016
	Emissioni (tCO2)	Emissioni (tCO2)
Gas naturale	163,01	149,50
Diesel	31,06	21,23
GPL	1,57	1,21
Benzina	1,58	1,60
Energia elettrica	832,15	699,81
Altro (tele-riscaldamento)	151,13	121,20
<b>TOTALE</b>	<b>1.180,49</b>	<b>994,55</b>

## Uso dei materiali

Le Banche, per la tipologia di business, utilizzano grandi quantitativi di carta, toner e altri materiali da ufficio. Banca Valsabbina adotta comportamenti finalizzati alla riduzione dei propri consumi. In particolare la Banca è impegnata sul progetto “digitalizzazione paperless” che prevede a regime l’adozione di strumenti di Firma Elettronica Avanzata nell’ambito dei processi svolti allo sportello bancario. Trattasi di un progetto di implementazione di processi di interazione digitale tra la Banca e la Clientela, con conseguente notevole diminuzione dell’utilizzo dello strumento cartaceo.

La carta acquistata - che corrisponde all’ammontare di carta consumata - è carta Certificata FSC. Il marchio FSC® identifica i prodotti contenenti legno - e quindi anche la carta - provenienti da foreste gestite in maniera corretta e responsabile secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

Nel 2016 sono stati acquistati e consumati 55.860 kg di carta certificata FSC, mentre nel 2017 il totale è di 57.175 kg

Consumi di Carta - 2016				
	N. risme	N. fogli	Costo totale (iva inclusa)	peso in KG.
carta A4	22.134	11.067.000	55.006€	55.335
carta A3	105	52.500	652€	525
<b>totale</b>	<b>22.239</b>	<b>11.119.500</b>	<b>55.658€</b>	<b>55.860</b>

Consumi di Carta - 2017				
	N. risme	N. fogli	Costo totale (iva inclusa)	peso in KG.
carta A4	22.590	11.295.000	56.139€	56.475
carta A3	140	70.000	870€	700
<b>totale</b>	<b>22.730</b>	<b>11.365.000</b>	<b>57.009€</b>	<b>57.175</b>

Consumi di Toner			
	Costo totale (iva inclusa)	Num. stampanti / fotocopiatrici	costo per stampante
Toner 2016	258.677€	580	446€
Toner 2017	261.027€	620	421€

La Banca effettua la raccolta differenziata di carta e cartone. Nel 2016 sono stati riciclati 26.680 kg di carta e cartone, mentre nel 2017 il dato ammonta a 22.250 kg.

Nel 2016 sono stati raccolti 4.202 kg di rifiuti pericolosi, mentre per il 2017 il dato ammonta a 1.508 kg.

## 8. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD

La Dichiarazione Non Finanziaria di Banca Valsabbina è predisposta in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 254/16 e utilizza principi e indicatori dei GRI Standards. Nello specifico, gli indicatori utilizzati per la rendicontazione degli aspetti materiali descritti nella Nota Metodologica (cfr. § Analisi di rilevanza e materialità) sono illustrati nella tabella seguente (GRI Referenced).

GRI Standard Title	GRI disclosure number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina	Omissioni
GRI 102: General Disclosures 2016 - Profilo Organizzativo	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	13-18	
	102-9	Catena di fornitura	30	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Processo di reporting	102-45	Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato	5	
	102-47	Elenco degli aspetti materiali	6	
	102-55	Tabella contenuti GRI	38	
	102-56	Attestazione esterna	39	
GRI 103: Management Approach	103 - 1:3	Management approach 2016	5,7,8,11,13,23,27,33,35	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	11	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Governance	102-18	Struttura di governo	10	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	28	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2	Proporzione di alti dirigenti assunti dalla comunità locale	15	
GRI 204: Pratiche di acquisto 2016	204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	32	
GRI 205: Anti-corrruzione 2016	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	12	
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	37	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	35	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1)	36	
	305-2	Emissioni indirette di gas ad effetto serra (scopo 2)	36	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	16	
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	18	
	401-3	Congedi parentali	17	
GRI 402: Relazioni sindacali 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi	19	
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	403-2	Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro	19	
GRI 404: Formazione ed educazione 2016	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	21	
	404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella gestione del fine carriera	20-21-22	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	10-17	
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	14	
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	33	
GRI 418: Privacy del consumatore 2016	418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	25	

## 9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DESIGNATA ALLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA



**BANCA VALSABBINA S.C.p.A.**

Relazione della società di revisione  
indipendente sulla dichiarazione di  
carattere non finanziario ai sensi dell'art.  
3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5  
regolamento CONSOB n. 20267

## Relazione della società di revisione indipendente

sulla dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB n. 20267

Al Consiglio di Amministrazione della Banca Valsabbina S.C.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione di carattere non finanziario della Banca Valsabbina S.C.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 3 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2018 (di seguito "DNF").

---

### Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards.

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

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

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

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

---

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

## Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standard.

Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell’impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall’art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio di esercizio di Banca Valsabbina S.C.p.A.;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività della Banca, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell’art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall’impresa connesse ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4 lett. a);

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Banca Valsabbina S.C.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.





Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- c) abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

---

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF della Banca Valsabbina S.C.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e dai GRI Standards.

---

### Altri aspetti

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

Brescia, 27 marzo 2018

BDO Italia S.p.A.  
  
Pasquale Errico  
(Socio)



BANCA VALSABBINA