



***DICHIARAZIONE CONSOLIDATA  
NON FINANZIARIA 2017***

*REDATTA AI SENSI DEL D.Lgs. 254/2016*

## INDICE

INDICE.....	2
A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....	3
B. IDENTITÀ DEL GRUPPO IBL BANCA .....	4
1. La struttura del Gruppo .....	4
2. Missione e Valori del Gruppo .....	5
2.1 Missione.....	5
2.2 Valori.....	6
C. LA GOVERNANCE .....	7
1. Il modello di Governance .....	7
2. Il Sistema di Controllo Interno dei rischi .....	8
3. Il Sistema Normativo Integrato del Gruppo IBL Banca .....	9
4. Il Codice Etico e il Modello 231/01 .....	10
5. Gli Stakeholder e i temi materiali di IBL Banca .....	11
6. L'individuazione e gestione dei rischi aventi natura non finanziaria .....	13
D. AMBIENTE .....	17
1. Impatti ambientali di uffici e filiali .....	17
E. GESTIONE DEL PERSONALE .....	19
1. Le persone del Gruppo IBL Banca .....	19
2. Diversità, pari opportunità e attenzione ai Diritti Umani .....	19
3. Rapporto con le organizzazioni sindacali .....	19
4. La remunerazione del personale .....	19
5. Formazione e sviluppo.....	19
6. Benessere e tutela dei dipendenti .....	19
7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti.....	19
F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO .....	19
G. SOCIALE.....	19
1. I clienti del Gruppo IBL Banca .....	19
2. Correttezza nei confronti della clientela .....	19
3. Protezione della privacy e dei dati dei clienti .....	19
4. Gestione dei reclami .....	19
5. Relazioni con i Fornitori.....	19
6. Rapporti con la Comunità.....	19
7. Rapporti con Enti e Istituzioni.....	19
H. NOTA METODOLOGICA E INDICE GRI .....	19
I. ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA.....	19
1. Politiche interne per la gestione dell'attestazione di conformità della Dichiarazione Non Finanziaria.....	19

## A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo IBL Banca ha redatto la prima Dichiarazione di carattere non finanziario della propria storia, rispondendo agli obblighi in materia per le organizzazioni di grandi dimensioni e di interesse pubblico, in ottemperanza alle richieste del Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016.

La nostra Dichiarazione intende valorizzare il percorso di sostenibilità intrapreso da tempo come elemento caratterizzante l'azienda. Tale documento, pertanto, contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili a fornire ai portatori di interesse una visione accurata, esaustiva e trasparente delle strategie, delle attività intraprese, dell'andamento del Gruppo, e dei risultati da esso conseguiti nel garantire la propria crescita economica e lo sviluppo del business, tenendo in considerazione le aspettative dei portatori di interesse coinvolti e ricercando il miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali generati dalle proprie attività.

Nel corso del 2017 il mercato del credito alle famiglie ha evidenziato un andamento favorevole con sostanziali crescite per tutte le tipologie di prodotto, consolidando in tal modo i risultati ottenuti nell'anno precedente.

Il credito al consumo conferma il trend positivo, raggiungendo volumi pari ai massimi registrati nel 2008. In tale ambito, le erogazioni sono aumentate rispetto allo scorso anno del 9,4%, anche a seguito del maggior potere di acquisto delle famiglie che hanno orientato la propria spesa soprattutto verso beni durevoli. Tra questi, ad aver registrato il miglior risultato, sono stati i prestiti personali che, con un andamento crescente del 14,6%, rappresentano oltre un terzo dei flussi di credito al consumo.

In tale contesto economico, i positivi risultati patrimoniali ed economici raggiunti dal Gruppo nell'esercizio 2017 (utile netto di 60,2 milioni di euro) sono la conferma della bontà di una politica aziendale che, negli ultimi anni, è stata incentrata costantemente al sostegno delle famiglie. Basti pensare che gli impieghi per cassa verso la clientela risultano in crescita di 276 milioni euro (+11,9%), per effetto sia delle erogazioni di finanziamenti sia per l'acquisto di un portafoglio di crediti per CDQ e prestiti con delega, per un valore nominale di circa 300 milioni di euro. Inoltre, l'anno in commento è stato caratterizzato da una crescita significativa del margine di interesse, passato da 86,8 milioni di euro del 2016 a 115,5 milioni di euro nel 2017 (+33%), facendo così attestare il margine di intermediazione a 165,8 milioni di euro.

In aumento rispetto all'anno precedente è il numero dei dipendenti (+7,3%) a seguito di 74 nuovi ingressi e 33 cessazioni, portando la percentuale di personale di genere femminile al 54% rispetto al totale dell'intera popolazione.

In questo quadro economico favorevole, il Gruppo, ha altresì contribuito a sostenere molteplici iniziative sociali e culturali a favore della comunità in cui opera perseguendo un progetto di crescita e di creazione di valore sostenibile nel lungo termine per tutti i suoi stakeholder, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

Roma, 19 aprile 2018

Il Presidente  
Franco Masera

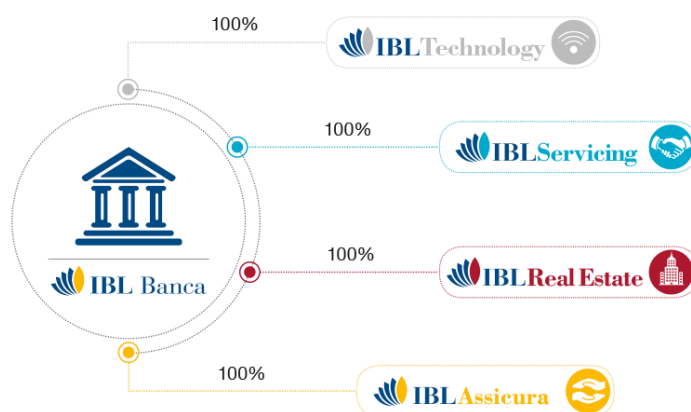
## 1. La struttura del Gruppo

Il Gruppo Bancario IBL Banca (di seguito “Gruppo”), fondato nel 1927 come istituto finanziario e successivamente trasformatosi rispettivamente in Banca nel 2004 e in Gruppo Bancario nel 2008 opera nel settore del credito personale ed è una realtà riconosciuta a livello nazionale per l’elevata specializzazione e affidabilità.

Il Gruppo Bancario ha sede legale e direzione generale nel Comune di Roma, in Via Venti Settembre 30, ed è attivo nel settore dei conti deposito, libero o vincolato, e in quello del finanziamento personale, concentrandosi principalmente nell’erogazione di prestiti con cessione del quinto per dipendenti pubblici, statali e pensionati.

Il Gruppo Bancario IBL Banca è composto dalla Capogruppo IBL Banca S.p.A. (di seguito “Banca” o “IBL Banca” o “Capogruppo”) la quale nello svolgimento delle proprie funzioni esercita, sulle società da essa controllate (di seguito “Controllate”), l’attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile. Le società appartenenti al Gruppo Bancario sono rispettivamente IBL Technology S.p.A., IBL Servicing S.p.A. e IBL Real Estate S.r.l. Inoltre, IBL Banca detiene il 100% delle quote di IBL Assicura S.r.l. e di Lavoro Finance S.r.l., non rientranti nel perimetro del Gruppo Bancario.

IBL Banca, a sua volta è partecipata al 50% dalla Sant’Anna S.r.l. e al 50% dalla Delta 6 Partecipazioni S.r.l..



Entrando nel merito delle attività delle società controllate:

- IBL Technology S.p.A.: ha per oggetto sociale lo svolgimento di servizi di natura informatica e in generale di qualsiasi attività connessa ai sistemi informativi. Trattandosi di attività strumentale a quella bancaria la società fa parte del Gruppo Bancario;
- IBL Servicing S.p.A.: è una società finanziaria iscritta al nuovo albo degli intermediari finanziaria ex art. 106 del TUB, ha per oggetto sociale “la gestione di crediti di terzi, ivi compresi quelli della Capogruppo, nonché la riscossione di quelli ceduti e la prestazione dei servizi di cassa e pagamento ai sensi dell’art. 2, commi 3, 6 e 6-bis della legge 30 aprile 1999, n. 130 in materia di cartolarizzazione dei crediti”. Svolge attività di recupero crediti e servizi in materia di cartolarizzazione;
- IBL Real Estate S.r.l. ha per oggetto la prestazione in via prevalente ma non esclusiva nei confronti e nell’interesse delle società appartenenti al Gruppo Bancario di servizi di carattere immobiliare;
- IBL Assicura S.r.l.: ha per oggetto l’assunzione e la gestione di mandati di agenzia di assicurazione, la consulenza assicurativa e l’amministrazione del portafoglio assicurativo, nonché qualsiasi altra attività nel campo delle assicurazioni, con esclusione della mediazione assicurativa e riassicurativa;
- Lavoro Finance S.r.l.: è stata costituita nel 2003 quale veicolo di cartolarizzazione e acquisita nel dicembre 2014 in seguito alla chiusura della relativa operazione di cartolarizzazione.

Gli uffici direzionali sovrintendono a tutte le attività delle filiali bancarie e coordinano direttamente l’attività commerciale delle società controllate.

IBL Banca opera in tutta Italia attraverso la rete diretta, costituita da 49 Filiali, e la rete indiretta, di cui fanno parte 8 network bancari con oltre 825 filiali, 30 mediatori creditizi, 17 intermediari finanziari e 35 agenti.

Il bilancio di esercizio consolidato al 31.12.2017 presenta un utile ante imposte pari a 89,2 milioni di euro e un utile netto di 60,2 milioni di euro. L'analisi dei dati economici evidenzia innanzitutto una crescita significativa del margine di interesse, passato da 86,8 milioni di euro del 2016 a 115,5 milioni di euro nel 2017 (+33%), che ha permesso di raggiungere un margine di intermediazione pari a 165,8 milioni di euro, in linea con l'esercizio precedente, nonostante la flessione delle commissioni nette (-52,9%) a causa della progressiva applicazione del nuovo modello di pricing per il prodotto cessione del quinto e i minori utili da cessione di attività finanziarie (titoli e crediti), passati da 47,8 milioni di euro del 2016 a 36 milioni di euro nel 2017 (-24,7%).

Con riferimento agli aggregati patrimoniali si evidenzia un totale attivo pari a 4,2 miliardi di euro, inferiore rispetto all'esercizio precedente per 1,4 miliardi di euro, in conseguenza della riduzione del portafoglio titoli di proprietà, sceso per scelte strategiche a 1,1 miliardo di euro, rispetto ai 2,6 miliardi di euro del 2016<sup>1</sup>.







L'attività core risiede nell'erogazione dei finanziamenti tramite la cessione del quinto che, per la natura stessa del prodotto, si rivolge principalmente ai lavoratori dipendenti e ai pensionati. Questi ultimi possono usufruire di maggiori tutele e agevolazioni grazie alla convenzione INPS, a cui IBL Banca aderisce e che prevede tassi più favorevoli rispetto a quelli praticati nel mercato di riferimento. Nel segmento di mercato rappresentato dai lavoratori dipendenti, riveste primaria importanza il settore pubblico, per il quale originariamente nacque il prestito. IBL Banca collabora con le principali istituzioni italiane e tra i suoi clienti una elevata quota parte è costituita da dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Pertanto, sono in essere numerose convenzioni nel settore statale per delegazioni di pagamento, con tassi particolarmente contenuti. IBL Banca aderisce, inoltre, al protocollo ASSOFIN che si prefigge una più efficace regolamentazione del mercato della cessione del quinto/prestito con delega per garantire maggiore trasparenza ai consumatori e per renderli maggiormente consapevoli e informati.

## 2. Missione e Valori del Gruppo

Il Gruppo Bancario IBL Banca, nell'esercizio della sua attività, si pone come punto di riferimento per l'adempimento delle esigenze di natura finanziaria delle famiglie.

### 2.1 Missione

La missione del Gruppo è di:

-  fornire servizi e prodotti bancari e finanziari di alta qualità, anche al fine di garantire la massima soddisfazione dei clienti e degli azionisti e nell'intento di contribuire a rispondere ai bisogni della collettività e dei territori sui quali opera;
-  creare valore per la collettività aderendo a un modello di sviluppo sostenibile che salvaguardi l'integrità del mercato;
-  creare valore per i dipendenti, investendo nella crescita professionale di ciascuno e assecondando lo spirito di gruppo ed il senso di appartenenza all'Azienda;
-  creare valore per i suoi azionisti, nel breve come nel lungo termine, ponendo attenzione prioritaria alla soddisfazione dei clienti e agli interessi di tutti gli stakeholder;
-  impegnarsi in una gestione prudente dei risparmi pur nel perseguimento di politiche di ampliamento dell'accesso al credito e agli strumenti finanziari e nel sostegno allo sviluppo sostenibile delle imprese, puntando a risultati durevoli;
-  proporsi stabilmente come modello di riferimento nel panorama bancario italiano in continua evoluzione, affermando un ruolo di leadership nelle attività di riferimento.

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni fare riferimento al Bilancio Consolidato 2017.

## 2.2 Valori

Il Gruppo fa propri i seguenti valori che guidano l'attività professionale quotidiana così come le scelte strategiche di tutti coloro che amministrano, controllano, lavorano e collaborano con le società del Gruppo, definendo una chiara identità basata sulla costruzione di un rapporto di solida fiducia tra e con tutti gli stakeholder:

- ✦ etica della responsabilità: ogni comportamento è improntato all'eticità che impegna ad essere sempre orientati al servizio, al rispetto della legalità, alla correttezza e onestà negli affari, alla trasparenza, alla professionalità e valorizzazione delle risorse;
- ✦ orientamento al cliente: sviluppare l'ascolto e quindi l'attenzione alle relazioni con i clienti, migliorando la qualità dei servizi forniti e la customer satisfaction, ossia il livello della qualità del servizio reso ed il grado di soddisfazione della clientela, attraverso una costante attenzione all'efficienza e all'efficacia nei processi di produzione e di erogazione dei servizi stessi;
- ✦ attenzione al cambiamento: coltivare l'attenzione propositiva verso il futuro, l'apertura all'innovazione e la flessibilità nello svolgere il proprio lavoro, valorizzando nel contempo i punti di forza derivanti dalla tradizione;
- ✦ imprenditività e proattività: tenere comportamenti imprenditivi e proattivi a tutti i livelli di responsabilità, con la capacità di riorganizzarsi sia dal punto di vista tecnologico che delle metodologie e soprattutto delle risorse umane, in modo che il sistema Azienda sia in grado di percepire anticipatamente le tendenze ed i cambiamenti futuri al fine di pianificare per tempo le azioni opportune;
- ✦ valorizzazione e sviluppo professionale: essere un modello di riferimento attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di best practice e una concezione della professione orientata alla formazione e all'autosviluppo delle competenze chiave, sia individuali che aziendali;
- ✦ fiducia: il Gruppo orienta ogni sua condotta alla costruzione di rapporti basati sulla sicurezza, affidabilità e reputazione sia nell'ambito interno che nei rapporti con i clienti, gli stakeholder, i fornitori e i partner progettuali;
- ✦ confronto, dialogo e cooperazione: stimolare il confronto e la partecipazione responsabile delle persone alla vita aziendale, comunicare per mantenere e sviluppare lo spirito di squadra, migliorando la cooperazione, la condivisione delle competenze e la capacità di aiutare gli altri. L'obiettivo è di essere attori responsabili al fine di ricercare e favorire il successo del Gruppo, nel rispetto dei suoi presupposti etici.

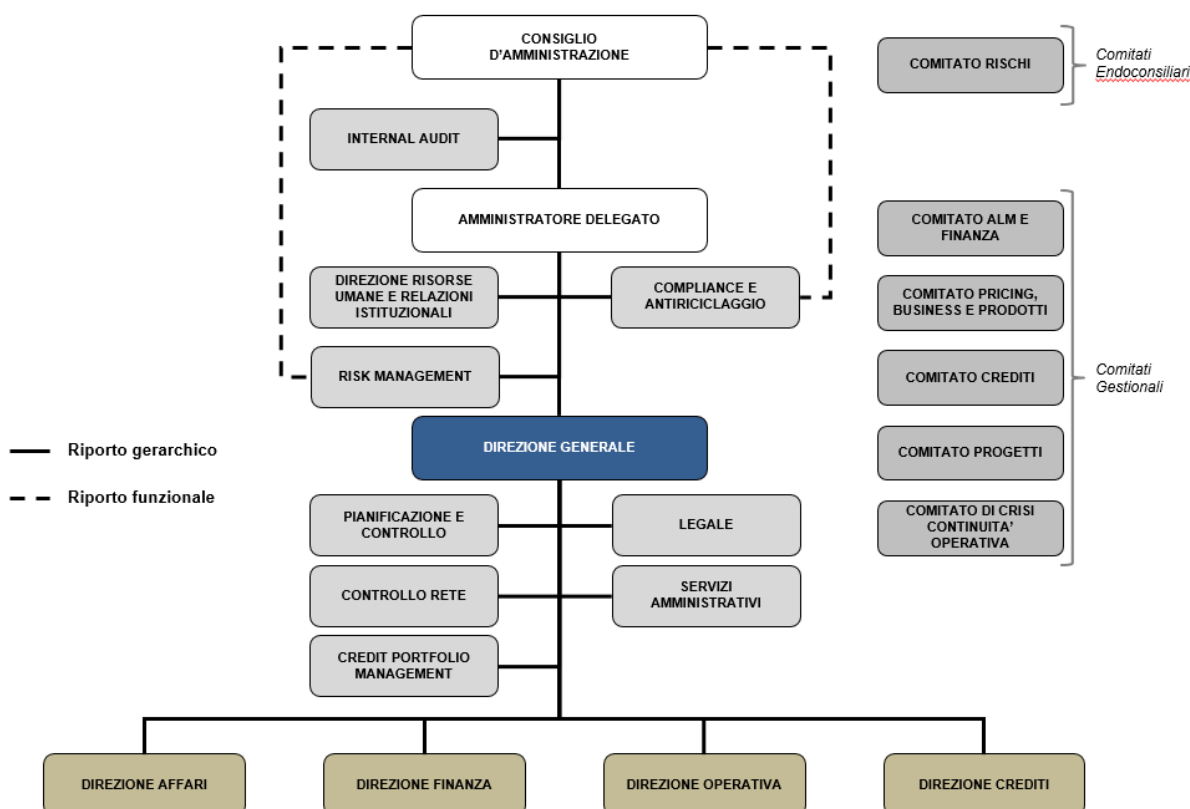
## 1. Il modello di Governance

IBL Banca adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, che prevede la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli azionisti.

All'interno di questa struttura, la governance del Gruppo prevede una netta distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Organi sociali, così come indicato nello Statuto Sociale:

- la supervisione strategica è affidata al Consiglio di Amministrazione che svolge la propria funzione di indirizzo di carattere strategico del Gruppo e ne verifica nel continuo l'attuazione. L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, al 31 dicembre 2017, è composto da cinque amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci;
- la gestione è affidata all'Amministratore Delegato (che coincide con la figura del Direttore Generale) ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- la funzione di controllo è affidata al Collegio Sindacale il quale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto. Tale Organo è composto da tre sindaci effettivi, tra i quali viene nominato il presidente, e due sindaci supplenti.

Al 31 dicembre 2017, il modello di governance è così strutturato:



### La composizione del Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori della Banca sono scelti in base ai requisiti di professionalità e onorabilità stabiliti dall'Autorità competente e sono eletti dall'Assemblea degli azionisti anche tra i non Soci. Inoltre, almeno un amministratore deve possedere anche il requisito di indipendenza.

Al 31 dicembre 2017 la composizione del Consiglio di Amministrazione è la seguente:

<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Esecutivo/non esecutivo</b>	
Franco Masera	Presidente CDA	Non esecutivo	
Mario Giordano	Amministratore Delegato	Esecutivo	
Antonio d'Amelio	Vice Presidente	Non Esecutivo	
Carlo d'Amelio	Consigliere	Non Esecutivo	
Oscar Cosentini	Consigliere Indipendente	Non Esecutivo	
<b>Componenti del CDA per genere ed età</b>		<b>2017</b>	<b>2016</b>
<b>Genere</b>			
Uomini		5	6
Donne		-	-
<b>Età</b>			
< 30 anni		-	-
30 – 50 anni		1	1
> 50 anni		4	5

Con riferimento alle competenze professionali maturate dai membri del Consiglio di Amministrazione, si rimanda all'apposita sezione "Corporate Governance" del sito internet di IBL Banca, in cui si dà evidenza dei Curricula Vitae dei singoli Amministratori.

Allo scopo di garantire l'adeguato espletamento delle funzioni di indirizzo e supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione, è stato costituito - in seno allo stesso - il Comitato Rischi. Unico comitato endo-consiliare, ha l'obiettivo di supportare tale organo nella definizione ed approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi a livello di Gruppo. Il Comitato è costituito da Amministratori non esecutivi, il cui numero è definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina in maniera coerente alla complessità del mandato conferito.

Al 31 dicembre 2017 la composizione del Comitato Rischi è la seguente:

<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Esecutivo/non esecutivo</b>
Franco Masera	Presidente	Non Esecutivo
Carlo d'Amelio	Consigliere	Non Esecutivo
Oscar Cosentini	Consigliere	Non Esecutivo

Durante l'anno di riferimento non sono emersi cambiamenti significativi relativi alla struttura organizzativa del Gruppo.

## **Il processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione si sottopone annualmente ad un processo di autovalutazione, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili alla Banca, allo scopo di accertare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina nonché la professionalità e funzionalità dell'organo amministrativo.

## **2. Il Sistema di Controllo Interno dei rischi**




Il sistema di governo dei rischi, in coerenza con i principi normativi di vigilanza prudenziale, mira ad identificare, misurare e monitorare tutti i rischi previsti dalla normativa di riferimento e rilevanti per il Gruppo IBL Banca tenuto conto delle sue attività correnti e delle sue strategie evolutive.



Il Gruppo dedica alla valutazione sistematica dei rischi aziendali particolare attenzione, assicurando una costante evoluzione dei presidi di carattere organizzativo e metodologico, al fine di garantire un efficace ed efficiente governo e controllo degli stessi, anche in risposta alle modifiche del contesto operativo e regolamentare di riferimento.

Il sistema di gestione dei rischi è stato definito secondo le previsioni normative di settore e consente, pertanto, di garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie nonché il rispetto di leggi e regolamenti. In particolare, il Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, la coerenza delle attività aziendali con le strategie e politiche di Gruppo, nonché il rispetto del contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF), garantendo così la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del processo di gestione dei rischi.

Le principali funzioni aziendali coinvolte nella gestione e nel controllo dei rischi sono:

-  Internal Audit: la funzione di Audit, che svolge le sue attività per tutto il Gruppo IBL Banca, assicura l'effettuazione delle verifiche e degli accertamenti al fine di salvaguardare l'efficacia e l'efficienza del "Sistema dei Controlli" preposto a presidio dei processi di gestione dei rischi, secondo un approccio "Risk Based". A livello organizzativo la funzione è articolata in due Uffici distinti orientati alle prestazioni dei servizi di auditing e al monitoraggio delle Frodi. Il Responsabile della funzione riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione le risultanze derivanti dalla propria attività di controllo;
-  Risk Management: la funzione ha l'obiettivo di garantire un processo integrato di gestione e di monitoraggio di tutti i rischi (credito, operativo, mercato, controparte, liquidità, concentrazione del portafoglio, tasso banking book, residuo, strategico, reputazionale) a cui la Banca e il Gruppo Bancario sono esposti, verificando il rispetto degli obiettivi strategici generali di rischio-rendimento adottati dal Gruppo e definendo le appropriate metodologie di misurazione di calcolo dei rischi attuali e prospettici. Nell'ambito della valutazione del disegno e dell'efficacia del sistema di gestione dei rischi - che include la definizione e quantificazione del risk appetite, nonché le politiche di gestione - la funzione riporta le proprie risultanze all'Amministratore Delegato, al Comitato Rischi, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, evidenziando le eventuali anomalie e suggerendo le azioni correttive da porre in essere per la risoluzione delle stesse. Al Risk Management è attribuito il compito di individuare e sviluppare le metodologie e gli strumenti necessari alla quantificazione, gestione e monitoraggio dei rischi anche tramite la definizione ed implementazione di adeguati modelli di misurazione e/o schemi di analisi. Inoltre tale funzione è responsabile della definizione e manutenzione del framework metodologico per la misurazione e gestione dei rischi (per maggiori dettagli si rinvia al Regolamento della Funzione Risk Management);
-  Compliance e Antiriciclaggio: la funzione presidia i rischi normativi di non conformità alle norme del Gruppo e verifica, in particolare, che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di leggi e regolamenti applicabili alla Banca e al Gruppo. Tale funzione, ha altresì, l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo. In tale ambito, il Responsabile riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in ordine alle verifiche effettuate, ai risultati emersi, alle misure adottate per rimediare a eventuali carenze rilevate, nonché alle attività pianificate.

Inoltre, il Comitato Rischi - istituito dal Consiglio di Amministrazione - supporta lo stesso nella definizione ed approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi a livello di Gruppo. Contestualmente ai rischi tipici del settore bancario e finanziario (credito, operativo, mercato, controparte, liquidità, concentrazione del portafoglio, tasso banking book, residuo, strategico, reputazionale), di cui viene data precisa descrizione all'interno della "Parte E: Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" della Nota Integrativa del Bilancio Consolidato al 31.12.2017, la Banca ha identificato potenziali situazioni di rischio diretto e indiretto anche in relazione alle tematiche di natura non finanziaria.

### **3. Il Sistema Normativo Integrato del Gruppo IBL Banca**

IBL Banca ha definito un “Sistema Normativo Integrato” (“SNI”) che costituisce un elemento fondamentale della corporate governance del Gruppo in quanto rappresenta il framework di riferimento che regola i comportamenti e i processi aziendali nelle differenti aree di operatività.

In particolare, lo “SNI” è composto dalle seguenti categorie di documenti:

- 👉 Regolamento di Gruppo, che rappresenta il documento attraverso il quale la Capogruppo esercita la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate i cui contenuti sono inderogabili e si applicano a tutto il personale di IBL, previo recepimento delle società da essa controllate direttamente o indirettamente;
- 👉 Regolamentazione organizzativa, che rappresenta un insieme di strumenti normativi specifici delle singole società (IBL e società controllate) e ricomprende i seguenti documenti: a) Organigramma e Funzionigramma Aziendale, in cui è descritto il funzionamento dell’azienda in termini di mission delle diverse strutture organizzative e delle principali attività presidiate dalle stesse; b) Poteri di firma, in cui sono delineate le deleghe e illustrati i poteri di firma attribuiti all’alta direzione, al personale direttivo e al personale operativo;
- 👉 Policy, che definiscono i principi e le regole generali di comportamento inderogabili che devono ispirare tutte le attività svolte dal Gruppo al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali, tenuto conto di rischi e opportunità;
- 👉 Regolamenti, che disciplinano in linea generale gli ambiti di responsabilità in merito a determinate tematiche o le regole di funzionamento di specifiche unità organizzative o Comitati interni;
- 👉 Manuali Operativi, che rappresentano strumenti normativi specifici delle singole società (IBL Banca e società controllate) e che disciplinano l’insieme delle regole di funzionamento dei processi aziendali o di una parte di essi nonché le responsabilità delle unità organizzative coinvolte;
- 👉 Istruzioni Operative, che rappresentano strumenti normativi specifici delle singole società (IBL Banca e società controllate) e che declinano i comportamenti da adottare e/o le attività da porre in essere con riferimento a specifiche tematiche.

Sulla base delle indicazioni fornite dalle linee guida di riferimento del Global Reporting Initiative e di quanto espresso al capitolo 4.4 della Circolare n. 13 del 12 giugno 2017 rilasciata da Assonime (in seguito anche “circolare Assonime”), riguardante gli obblighi di comunicazione delle informazioni non finanziarie, il Gruppo ha effettuato un’analisi di materialità per l’identificazione delle informazioni rilevanti in relazione al suo profilo di business, alle sue strategie, alle aspettative dei portatori di interesse e al contesto in cui opera.

Partendo dalle risultanze di tale analisi, il Gruppo ha identificato – nell’ambito del proprio Sistema Normativo Integrato - le politiche ad oggi praticate per la gestione dei temi materiali emersi. In particolare, nel corso delle proprie attività di business, il Gruppo IBL Banca ha definito precisi processi e prassi operative che forniscono le indicazioni di governo nonché le responsabilità per i temi ritenuti rilevanti.

#### **4. Il Codice Etico e il Modello 231/01**

Nel contesto di crescente attenzione alla corporate governance, oltre alla creazione di un modello organizzativo, societario e di gruppo adeguato a gestire in maniera sempre più efficace il rischio d’impresa (sia esso di carattere finanziario che non), IBL Banca ha ritenuto opportuno formalizzare il Codice Etico (di seguito “Codice”) all’interno del quale sono riassunti i principi comportamentali cui il Gruppo si ispira, frutto di una riflessione interna sulla sua missione e sui suoi valori, nella consapevolezza che una buona condotta fa bene all’azienda, incrementa capacità di generare valore per sé e gli stakeholder ed è funzionale a guadagnare e proteggere nel tempo credibilità, reputazione e consenso.

Il Codice è, dunque, un documento rivolto a tutto il Gruppo e definisce i principi e i comportamenti da seguire nei seguenti ambiti rilevanti: a) gestione del personale e ambiente di lavoro; b) relazioni con i clienti; c) rapporti con i fornitori; d) correttezza e trasparenza negli affari; e) responsabilità verso la Società.

Inoltre, tale strumento assicura un’efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili all’attività del Gruppo.




Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, è un principio fondamentale per il Gruppo.

Pertanto, IBL Banca si impegna a far rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sopranazionale o straniero) in cui opera e in ogni caso promuove comportamenti in linea con le varie disposizioni normative a cui è soggetta.

La strategia di crescita del Gruppo mira alla creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico e finanziario, sociale e ambientale, costruito sulla fiducia di tutti gli interlocutori e basato sui principi generali (legalità, correttezza, onestà, trasparenza) che ne orientano la condotta.

Al fine di prevenire possibili illeciti o comportamenti irresponsabili, la Banca si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "MOG"), nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Decreto"), in grado di governare i profili di rischio-reato individuati dalla normativa in questione.

Tale Modello<sup>2</sup> si compone dei seguenti elementi:

-  Parte Generale, che definisce, nel complesso, il sistema strutturato e organico finalizzato a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato di cui al Decreto;
-  Parte Speciale, che individua, per ogni fattispecie di reato, comportamenti generali e procedure specifiche finalizzate a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi di cui al Decreto;
-  Codice Etico, che contiene i principi e i valori etici alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale nonché le principali regole comportamentali da osservare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni dell'azienda.

A presidio e vigilanza del funzionamento e dell'osservanza delle disposizioni contenute all'interno del MOG, IBL Banca ha istituito l'Organismo di Vigilanza, un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Amministratore Delegato ed è composto da componenti nominati con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, la responsabilità di garantire l'aggiornamento del MOG in funzione delle evoluzioni organizzative e/o societarie nonché della normativa in vigore.

## 5. Gli Stakeholder e i temi materiali di IBL Banca

IBL Banca ha identificato i propri stakeholder sulla base delle interazioni intercorse con i principali portatori di interesse presenti nei contesti in cui opera.

Il Gruppo adotta pratiche di dialogo e coinvolgimento diversificate in risposta alle diverse caratteristiche e necessità degli stakeholder.

Tra gli stakeholder chiave si annoverano soci, clienti, dipendenti, sindacati, partner commerciali, pubbliche amministrazioni, associazioni, comunità locali e media. Il dialogo con essi riguarda principalmente gli obiettivi e le strategie di sviluppo di tutto il Gruppo, i risultati raggiunti, l'assetto societario, i percorsi di carriera e sviluppo professionale.

Con riferimento ai temi materiali, si considerano tali quei temi che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei portatori di interesse.

IBL Banca, in ottemperanza alle richieste del D.Lgs. 254/2016 e secondo quanto definito dagli standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative, ha svolto una prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per i portatori di interesse, che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Per la definizione dei singoli temi su cui fornire l'informativa non-finanziaria ai sensi del D.Lgs.254/2016 è stata svolta un'analisi di materialità in accordo a quanto previsto dal "GRI Sustainability Reporting Standards". Di seguito sono descritte sinteticamente le fasi principali del processo seguito per tale analisi:

---

<sup>2</sup> Si segnala che il vigente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è attualmente in fase di aggiornamento. L'approvazione formale della nuova versione dello stesso è prevista entro il secondo trimestre 2018.

- ☀ identificazione interna dei possibili temi non-finanziari rilevanti per il settore bancario, mediante l'analisi di benchmarking, dei report pubblicati da analisti e agenzie di rating ESG (Environmental, Social, Governance), di studi settoriali e dei media. A valle di tale analisi, sono emersi circa 60 temi materiali;
- ☀ individuazione dei temi materiali per IBL Banca, attraverso:
  - la definizione delle priorità interne dei temi individuati, mediante il coinvolgimento delle principali direzioni/servizi aziendali che partecipano al processo di reporting non-finanziario. In tale ambito è stato chiesto al Top Management di identificare i temi ritenuti maggiormente rilevanti tenuto conto delle caratteristiche operative ed organizzative del Gruppo IBL Banca nonché di esprimere una valutazione di impatto degli stessi rispetto al Gruppo;
  - definizione delle priorità esterne dei temi individuati. In tale ambito è stato chiesto al Top Management di esprimere una valutazione di impatto dei temi identificati rispetto agli stakeholder, anche al fine di rappresentare gli interessi e le aspettative degli stessi;
- ☀ identificazione dei 14 temi materiali rilevanti per la Banca;
- ☀ approvazione dei temi rilevanti, contestualmente all'approvazione della presente Dichiarazione.

A seguito dell'identificazione dei temi materiali da parte del Top Management, si è provveduto ad associare ai singoli temi materiali individuati i relativi GRI Specific. A valle di ciò sono stati rilevati gli stakeholder maggiormente coinvolti nell'ambito dei temi materiali identificati e dei relativi GRI.

Di seguito si riporta il dettaglio dell'elenco degli aspetti materiali individuati attraverso l'analisi di materialità, raggruppati nei macro temi previsti dal D.Lgs. 254/2016.

<b>Temi Materiali di IBL Banca</b>		
<i>Ambito D.Lgs. 254/16</i>	<i>Tema materiale</i>	<i>Stakeholder</i>
Governance <sup>3</sup>	Valutazione sistematica dei rischi	Soci; Clienti
Ambiente	Impatti ambientali	Comunità locali; Clienti; P.A.; Associazioni; Media
Risorse Umane	Formazione e sviluppo professionale	Dipendenti; Sindacati
	Gestione del personale	Dipendenti; Sindacati
	Salute e sicurezza	Dipendenti; Sindacati
Prevenzione e contrasto della corruzione	Prevenzione della corruzione	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
	Etica e Integrità	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
	Compliance normativa	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
Sociale	Correttezza nei rapporti con i clienti	Clienti; P.A.
	Protezione e Data Security	Clienti; Media; Partner commerciali
	Attenzione nella gestione dei reclami	Clienti
	Efficienza operativa	Clienti; Partner commerciali
	Modello di business e strategia	Clienti; Soci
	Brand reputation	Clienti; Soci

Si segnala che i temi materiali "Brand reputation" ed "Efficienza operativa" sono rappresentati in maniera trasversale nell'ambito degli argomenti oggetto di rendicontazione nelle successive Sezioni della presente Dichiarazione.

In tale primo esercizio di redazione della Dichiarazione non Finanziaria, IBL Banca non ha coinvolto direttamente gli Stakeholder nell'acquisizione delle informazioni rappresentate all'interno del presente documento, poiché le stesse sono state acquisite esclusivamente attraverso il coinvolgimento del Top

<sup>3</sup> Per quanto concerne la tematica in esame si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi di cui alla presente sezione "C. La Governance".

Management. In tale ambito è stato richiesto al management della Banca di esprimere una valutazione sugli impatti dei temi rilevanti nei confronti degli Stakeholder esterni.

## 6. L'individuazione e gestione dei rischi aventi natura non finanziaria

Il Gruppo IBL Banca è consapevole dell'importanza di identificare e gestire i rischi di natura non finanziaria quali quelli sociali e ambientali in particolare legati alle proprie attività di business.

Pertanto, sulla base dei temi materiali identificati di cui al precedente paragrafo, si è proceduto alla mappatura dei rischi aventi carattere non finanziario connessi alle citate tematiche. Tale mappatura è stata definita mediante:

- 🌿 un'analisi di benchmark che ha preso a riferimento player nazionali e internazionali aventi caratteristiche assimilabili al Gruppo IBL Banca;
- 🌿 l'analisi del contesto operativo del Gruppo (es. attività di impresa, prodotti e servizi erogati, rapporti commerciali intrattenuti, ecc.);
- 🌿 il ricorso al "GRI Sustainability Reporting Standards" emanato dal Global Reporting Initiative (per maggiori dettagli in merito si rinvia alla sezione "H. Nota metodologica e indice GRI"), attraverso cui si è proceduto a raccogliere dati ed informazioni dal management della Banca in merito alle potenziali criticità economiche, sociali e ambientali che possono generare impatti rilevanti sulle attività del Gruppo.

Di seguito sono, dunque, riportati i risultati del suddetto processo di mappatura, effettuato a seguito dell'analisi di materialità.

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
Sociale – Clienti e servizi	- Protezione e Data Security	Violazione della privacy	La Banca ha predisposto specifica normativa in materia di privacy che contiene le prescrizioni da seguire per assolvere agli adempimenti necessari a garantire la conformità dei processi aziendali alle disposizioni legislative in tema di trattamento di dati personali. A tal proposito la Banca, nel corso dell'anno di rendicontazione, ha avviato un piano di adeguamento in ambito "Data Protection" al fine di risultare conforme al Regolamento UE 2016/679 noto come GDPR ("General Data Protection Regulation").
	- Protezione e Data Security	Perdita di dati e informazioni sensibili	Nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni trattate, la Banca ha definito specifiche procedure interne volte a disciplinare le misure di sicurezza logica e fisica dei sistemi informativi.
	- Correttezza nei rapporti con i clienti - Compliance normativa	Mancata/Inadeguata compliance alla normativa trasparenza	La Banca ha definito specifica normativa interna sulla trasparenza in materia bancaria e finanziaria volta ad assicurare una chiara e corretta informazione sulle condizioni economiche e finanziarie praticate alla propria clientela. A tal proposito IBL Banca, fa parte dell'associazione Assofin il cui scopo è contribuire ad una maggiore trasparenza ed a una migliore conoscenza del comparto del credito alla famiglia promuovendo iniziative volte alla trasparenza e alla chiarezza nei confronti dei consumatori.

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correttezza nei rapporti con i clienti</li> <li>- Eccellenza nella gestione dei reclami</li> </ul>	Non corretta gestione dei reclami	La Banca ha formalizzato delle procedure interne volte a garantire la corretta e tempestiva gestione dei reclami di pertinenza dell'istituto oltre a quelli relativi al comportamento dei propri dipendenti e collaboratori nello svolgimento dell'attività di intermediazione di prodotti e/o servizi assicurativi. Sono altresì formalizzate le modalità di trattazione dei reclami di pertinenza delle compagnie assicurative, eventualmente ricevuti dalla Banca. In tale ambito l'istituto ha recepito alcune buone prassi identificate da Banca d'Italia e che rappresentano un punto di riferimento per il settore creditizio.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correttezza nei rapporti con i clienti</li> <li>- Compliance normativa</li> <li>- Etica ed integrità</li> </ul>	Conflitti di interesse	Al fine di presidiare il rischio di conflitti di interesse, la Banca ha disciplinato - attraverso una specifica normativa interna - il novero delle parti correlate e dei relativi soggetti connessi, i limiti prudenziali per le attività di rischio assunte nei confronti dei soggetti collegati e le procedure deliberative che si applicano a tale tipologia di operazioni.
<i>Lotta contro la corruzione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brand reputation</li> <li>- Compliance normativa</li> <li>- Prevenzione della corruzione</li> <li>- Etica ed integrità</li> </ul>	Corruzione	La Banca si è dotata di specifica normativa interna in materia di whistleblowing, al fine di disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni che il personale può effettuare, in relazione a fenomeni fraudolenti e comportamenti sospetti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. Inoltre, sono state definite precise prescrizioni comportamentali (i.e. Codice Etico), nonché specifici standard di controllo in materia anticorruzione all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
<i>Sociale – Catena di fornitura</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modello di business e strategia</li> <li>- Efficienza operativa</li> </ul>	Mancata/Inadeguata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori	La Banca ha formalizzato in apposita normativa interna le modalità di acquisizione di beni e servizi e di gestione dei fornitori in coerenza con le principali normative di riferimento (es. privacy, antiriciclaggio) e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, evitando qualsiasi rischio di conflitto di interessi o forma di discriminazione.
<i>Sociale – Collettività</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brand reputation</li> </ul>	Mancata/Inadeguata trasparenza nei rapporti con la collettività	Coerentemente con la propria mission aziendale di creare valore per la collettività aderendo a un modello di sviluppo sostenibile che salvaguardi l'integrità del mercato, la Banca ha definito all'interno del proprio Codice Etico le modalità attraverso cui intende partecipare alla promozione e alla



Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			crescita del benessere economico dei contesti sociali in cui opera. In particolare, la Banca si impegna a sostenere programmi di tutela e sviluppo delle comunità attraverso: i) donazioni ad organizzazioni di volontariato; ii) contributi per iniziative in ambito culturale, scientifico, sociale e ambientale; iii) sponsorizzazioni di manifestazioni e iniziative culturali e sportive; iv) collaborazioni con istituzioni locali.
<i>Ambiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impatti ambientali</li> <li>- Compliance normativa</li> </ul>	Mancata compliance a normative per la tutela ambientale	La Banca, così come previsto all'interno del Codice Etico, persegue l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (attenzione ai consumi di carta, acqua ed energia, produzione e gestione dei rifiuti, ecc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori (valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti e investimenti, esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori, ecc.).
<i>Risorse Umane</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione e sviluppo professionale</li> <li>- Gestione del personale</li> <li>- Salute e sicurezza</li> <li>- Compliance normativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata/Inadeguata formazione del personale dipendente</li> <li>- Inadeguati sistemi gestionali per garantire le pari opportunità nelle attività di selezione e assunzione del personale nonché di sviluppo delle carriere professionali</li> <li>- Perdita di personale competente e qualificato</li> <li>- Violazione dei diritti umani</li> <li>- Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (incidenti e situazioni di pericolo per i lavoratori)</li> </ul>	<p>Il Codice Etico stabilisce che, l'importanza del capitale umano, così come l'attenzione ad un ambiente di lavoro salubre in conformità alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza, rappresentano dei fattori imprescindibili per un'ottimale gestione delle risorse umane. A tal proposito, la Banca rinnega qualsiasi forma di discriminazione e vessazione nei riguardi dei lavoratori e valorizza lo sviluppo professionale incentrato sul merito e sulle pari opportunità d'inserimento e di carriera.</p> <p>In tale contesto, la Banca ha adottato uno specifico regolamento interno il cui obiettivo unitamente a quello di tutto il Gruppo è di valorizzare ciascun lavoratore come patrimonio aziendale essenziale e di ottimizzarne il grado di motivazione, favorendo il miglioramento della qualità del lavoro e la realizzazione delle aspettative professionali e personali di ciascun dipendente.</p> <p>Inoltre, le politiche retributive adottate dal Gruppo sono volte a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività lavorative.</p> <p>In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Banca ha stabilito regole di comportamento nonché specifici protocolli di controllo atti a governare il profilo di rischio-</p>

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			reato delle fattispecie penali riconducibili ai reati di "omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione della norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", così come previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



**1. Impatti ambientali di uffici e filiali**

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che, pur non avendo una specifica politica in tale ambito, il Gruppo persegue l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (attenzione ai consumi di carta, acqua ed energia, produzione e gestione dei rifiuti, ecc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori (valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti e investimenti, esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori, ecc.).

IBL Banca ha costituito la società IBL Real Estate, il cui oggetto sociale si concretizza nella prestazione, in via prevalente ma non esclusiva nei confronti e nell'interesse delle società appartenenti al Gruppo, di servizi di carattere immobiliare idonei a conseguire obiettivi di sviluppo, razionalizzazione, miglioramento ed efficienza della gestione aziendale. Nello svolgimento di tale attività la società pone particolare attenzione alle correlate tematiche ambientali. A tal proposito IBL Real Estate ha istituito al proprio interno una unità organizzativa denominata Property e Facility Management, deputata essenzialmente alla gestione tecnico-amministrativa degli immobili relativi all'attività d'impresa del Gruppo.

IBL Banca monitora le proprie emissioni dirette, derivanti dal consumo diretto di energia, dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento e dai carburanti per la gestione della flotta aziendale (Scopo 1) nonché le emissioni indirette, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scopo 2).

Il consumo di energia della Banca è legato principalmente all'utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento e dai sistemi di illuminazione degli uffici.

Si segnala che nel corso del 2017 i consumi totali energetici derivanti da fonti dirette e indirette sono stati pari a 17.703 GJ.

Si riporta di seguito evidenza dei consumi derivanti da fonti dirette non rinnovabili che includono i consumi di gas naturale e altri combustibili impiegati, quali benzina e diesel, per i veicoli aziendali.

**Consumi energetici diretti per fonte**

	Unità	2017
Da fonti non rinnovabili, di cui		<b>1.422</b>
<i>Gas naturale</i>		889,4
Flotta aziendale, di cui	GJ	<b>533,47</b>
<i>Benzina</i>		316,89
<i>Diesel</i>		216,57

\* Il calcolo dei GJ è stato effettuato sulla base dei fattori di conversione BEIS 2016.

A riguardo, non è stato possibile effettuare un'analisi comparativa dei dati riconducibili al biennio 2016 – 2017 in quanto: (i) nel corso del 2016 la Banca ha adibito, quale propria Direzione Generale, un nuovo stabile che, per gran parte di tale esercizio, è stato utilizzato dalla precedente proprietà; (ii) il personale della Banca si è insediato presso il nuovo stabile progressivamente, con un conseguente incremento dei consumi.

I consumi da fonti indirette – che si riferiscono agli acquisti di energia elettrica – hanno registrato un incremento rispetto al 2016 (+27%) originato prevalentemente da: (i) acquisizione, ristrutturazione e progressiva occupazione della nuova sede; (ii) progressivo adeguamento impiantistico delle filiali dislocate sul territorio nazionale e accompagnato da un ampliamento di alcune di esse.

Inoltre, il Gruppo ha acquistato e consumato, nel corso dell'anno 2017, 8.140,23 GJ di energia elettrica proveniente sia da fonti non rinnovabili (67%) che rinnovabili (33%), queste ultime provenienti interamente da fonti rinnovabili con certificazione di Garanzia d'Origine.

#### Consumi energetici indiretti per fonte

	Unità	2017	2016
Elettricità, di cui	GJ*	<b>8.140,23</b>	<b>5.973,51</b>
<i>Da fonti non rinnovabili</i>		5.471,94	3.488,53
<i>Da fonti rinnovabili</i>		2.668,29	2.484,98

\* Il calcolo dei GJ è stato effettuato sulla base dei fattori di conversione BEIS 2016.

A fronte dei consumi di energia riportati, IBL Banca ha registrato nell'anno emissioni di gas ad effetto serra pari a circa 613 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, attribuibili prevalentemente a consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili.

#### Emissioni di gas ad effetto serra

	Unità	2017	2016
Emissioni totali*	t. CO <sub>2</sub> eq	<b>613,13</b>	<b>397,42</b>
Emissioni Scope 1		80,42	57,80
Da riscaldamento ambienti		45,46	17,40
Da utilizzo flotta aziendale		34,97	40,40
Emissioni Scope 2		532,71	339,62

\*Le emissioni sono espresse in Tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, e ricomprendono nel calcolo le emissioni di CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O, come previsto dalle Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLab. – sono stati utilizzati i fattori di emissione BEIS 2016. mentre per il calcolo delle emissioni da energia elettrica IBL Banca acquista certificati di garanzia di origine rinnovabile per una quota pari al 33% dei propri consumi di energia elettrica. I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie di calcolo delle emissioni dello Scope 2, il "Location-based method" e il "Market-based method". Il "Market-based method" (metodologia utilizzata da IBL Banca) si basa sulle emissioni di CO<sub>2</sub> emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia elettrica (in questo caso certificati di garanzia di origine da fonte rinnovabile dell'energia). Il metodo Location-based, invece, si basa sui fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia regionali, subnazionali o nazionali. Applicando il metodo Location-based il totale delle emissioni Scope 2 nel 2017 risulta pari a 848 tonnellate (fattore di emissione: 0,3505 grammi CO<sub>2</sub>/kWh Fonte:DEFRA 2015).

In tema di risparmio energetico, possono essere citate le seguenti iniziative poste in essere, nel corso dell'anno 2017, in occasione della ristrutturazione delle filiali e/o sedi: a) installazione di lampade a led; b) sostituzione di vecchi impianti meccanici con altrettanti di nuova generazione con ridotti consumi energetici; c) installazione di pellicole antisolari che permettono un minore fabbisogno energetico nel periodo estivo; d) installazione di sensori a fotocellula per lo spegnimento di corpi illuminanti in assenza di personale.

## 1. Le persone del Gruppo IBL Banca

Il Gruppo IBL Banca riconosce nella motivazione e nello sviluppo professionale delle proprie persone un elemento cardine per il mantenimento della competitività, strettamente connesso alla capacità di creare valore per gli azionisti e di soddisfare le esigenze non solo della clientela ma in generale di tutti gli stakeholder. La Banca, dunque, si impegna ad una gestione e crescita equa del potenziale intellettuale delle proprie risorse umane, garantendo parità di trattamento e condannando qualsiasi forma di discriminazione sociale, razziale, professionale e di altro genere.

La gestione del personale è affidata alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, che ha lo scopo di garantirne lo sviluppo e la gestione in rapporto a specifiche esigenze qualitative e quantitative attuali e di lungo periodo, in merito agli obiettivi aziendali, allo sviluppo organizzativo, nonché all'evoluzione del mercato.

In particolare, la gestione delle risorse umane garantisce le medesime opportunità senza discriminazione alcuna nelle attività di selezione, assunzione, formazione, sviluppo e retribuzione del personale.

IBL Banca si è dotata di un regolamento interno del personale che si propone di fissare norme regolamentari interne al fine di disciplinare tutti gli aspetti operativi dell'attività di tutti i dipendenti e collaboratori delle società appartenenti al Gruppo. Tale Regolamento ha inoltre lo scopo di definire le finalità e gli obiettivi che la Banca intende perseguire per ottimizzare l'attività delle risorse umane in accordo con gli obiettivi aziendali e con quanto già previsto dalle norme dei C.C.N.L. applicati.

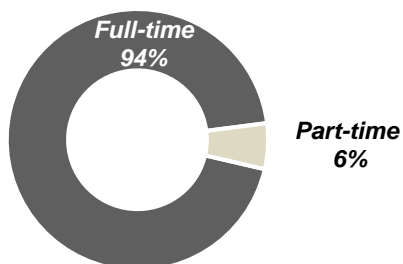
La Banca inoltre individua, all'interno del Codice Etico, i principi di pari opportunità e valorizzazione delle professionalità, nonché la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale.

Al termine dell'anno di rendicontazione, il Gruppo IBL Banca è composto da 603 dipendenti tutti operanti in Italia, di cui circa il 55% di genere femminile. Rispetto all'anno passato, il Gruppo ha registrato un aumento dell'organico determinato dall'ingresso di 74 nuovi dipendenti, di cui 36 uomini e 38 donne. Con riferimento ai nuovi ingressi, si segnala che il 36,5% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 55,4% un'età compresa tra i 30 e 50 anni e il 8,1% un'età superiore ai 50 anni. In tale ambito, si segnala che il tasso di turnover in entrata è del 12% (13% per gli uomini e l'11% per le donne). Nello stesso periodo 33 risorse (18 uomini e 15 donne) hanno lasciato l'azienda. Il 33,3% dei dipendenti che hanno lasciato la Banca ha meno di 30 anni, il 54,5% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 12,1% ha un'età superiore ai 50 anni. Il tasso di turnover in uscita risulta quindi essere in totale del 5,47% (6,69% per gli uomini e il 4,49% per le donne). La quasi totalità dei dipendenti è assunta a tempo indeterminato, e si registrano solo 60 casi di persone con contratto a tempo determinato. Inoltre, nel corso dell'anno, 34 dipendenti hanno usufruito di un contratto part-time. La maggioranza dei dipendenti (79%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre l'età media è intorno ai 40 anni.

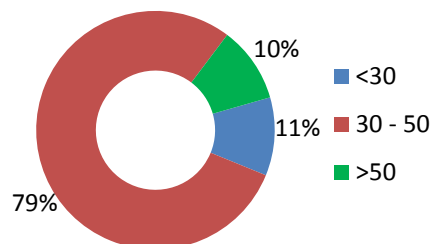
### *Dipendenti per genere e categoria professionale*

<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti	12	1	13
Quadri	67	36	103
Impiegati	190	297	487
<b>Totale</b>	<b>269</b>	<b>334</b>	<b>603</b>

## Dipendenti full-time e part-time



## Dipendenti per fascia d'età



## 2. Diversità, pari opportunità e attenzione ai Diritti Umani

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che, IBL Banca, come espressamente definito nel Codice Etico, riconosce e promuove come principio imprescindibile il rispetto delle libertà individuali. La Banca riconosce la diversità, l'inclusione e le pari opportunità quali valori per il Gruppo e, pertanto, contrasta comportamenti discriminatori nei confronti di dipendenti e non ammette comportamenti e azioni sui luoghi di lavoro che possano creare un clima di intimidazione o arrecare offesa alla dignità dei lavoratori.

Il Gruppo tratta il personale in modo equo e con rispetto, non tollerando alcuna forma di discriminazione e vessazione. Contribuisce a supportare il personale nel proprio sviluppo professionale e ad attivare un sistema premiante correlato ai risultati ottenuti.

Pur non avendo identificato significativi rischi in ambito diversità e pari opportunità, IBL Banca si impegna a prevenire ogni tipo di discriminazione, dal processo di selezione alla definizione della remunerazione, dalle opportunità di crescita professionale alla mobilità interna.

Con riferimento all'inserimento di persone diversamente abili, IBL Banca gestisce la diversità in conformità alle regole vigenti e alle prassi richiamate dalla normativa applicabile e incentivando la distribuzione delle risorse su tutta l'organizzazione aziendale al fine di garantire la loro piena integrazione nel contesto lavorativo.

Ogni lavoratore, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, ha eguale importanza, tanto che il rispetto per la personalità e la dignità di ciascuno e la prevenzione contro discriminazioni e abusi di ogni tipo sono tra gli obiettivi primari della Banca.

Analogamente a quanto esplicitato in tema di diversità e pari opportunità, il Gruppo ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Tenuto conto, del tipo di attività svolta e della dimensione organizzativa e geografica aziendale, non sono state definite politiche specifiche su questo ambito, in quanto non sono state identificate significative aree di rischio.

Tuttavia, si segnala che nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono stati previsti specifici standard di controllo nonché regole di comportamento al fine di mitigare la realizzazione dei delitti contro la personalità individuale.

Inoltre, attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati, i dipendenti del Gruppo hanno la possibilità di segnalare eventuali episodi di discriminazione, attraverso la procedura di whistleblowing, che garantisce al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

Si segnala, infine, che nel corso dell'anno non è stato rilevato o segnalato alcun episodio di effettiva o presunta discriminazione o violazione dei Diritti Umani.

### **3. Rapporto con le organizzazioni sindacali**

Promuovere un costante rapporto di informazione con le organizzazioni sindacali sui temi di interesse comune rappresenta una priorità per il Gruppo che si impegna ad assicurare il benessere e la tutela dei diritti dei suoi lavoratori.

L'azienda rispetta pienamente gli obblighi di condivisione con le organizzazioni sindacali di quelle materie previste dal Contratto Collettivo di Lavoro o dalle disposizioni di legge, puntando a raggiungere l'accordo con le rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda.

Inoltre l'azienda tende ad estendere a tutto il personale del Gruppo i benefici gestionali stabiliti per la Capogruppo.

Con l'obiettivo di garantire il rispetto scrupoloso della normativa, IBL Banca stipula con i propri dipendenti contratti di impiego pienamente aderenti alle norme nazionali di settore.

La Banca assicura e salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, in conformità alla normativa vigente, e adotta un atteggiamento aperto verso le attività organizzative dei sindacati. A tal riguardo, si segnala che la totalità dei dipendenti della Banca è coperta da accordi collettivi di contrattazione.

Inoltre, all'interno del proprio Codice Etico, IBL Banca declina i principi di trasparenza e correttezza per la promozione dei propri rapporti con le varie sigle sindacali, la gestione del dialogo con le parti sociali è demandata alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali.

### **4. La remunerazione del personale**

La Banca ha definito un sistema retributivo in grado di attrarre, motivare e valorizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dal proprio business. Tale sistema è strutturato secondo principi di equità, pari opportunità e meritocrazia.

IBL Banca, con cadenza annuale, approva le politiche di remunerazione del Gruppo. Tali politiche hanno lo scopo di assicurare la massima trasparenza ed equità nel trattamento remunerativo del personale della Banca, assicurando al contempo la sostenibilità economica. Le politiche stabiliscono la struttura retributiva di dirigenti e dipendenti, definendo altresì le componenti fisse e variabili, i rapporti tra le due componenti e gli entry gate per la corresponsione della parte variabile.

Il sistema incentivante definito dalla Banca, in linea con la normativa vigente in materia di retribuzioni, permette di premiare in maniera meritocratica, attraverso la misurazione della performance sia quantitativa che qualitativa, il personale che ha contribuito maggiormente al raggiungimento degli obiettivi in coerenza con i piani strategici aziendali.

La definizione della componente fissa della retribuzione dei dirigenti delle funzioni di controllo è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dei consiglieri indipendenti. Per tutte le altre figure classificate come "più rilevanti" è invece stabilita dall'Amministratore Delegato in funzione di criteri fissati dal Consiglio stesso. La componente variabile è stabilita attraverso il sistema MBO, che collega l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con la strategia del Gruppo. Il regolamento del sistema MBO, viene definito dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali e approvato dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica.

La definizione della componente fissa della retribuzione dei dipendenti, invece viene stabilita dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionale sulla base di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, con l'assegnazione di eventuali assegni ad personam, in relazione alle qualità professionali delle risorse e delle seniority raggiunte. La componente variabile è stabilita per la totalità dei dipendenti attraverso il Premio

annuale di risultato, che collega l'entità della componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali.

Al fine di incentivare il raggiungimento di performance commerciali, la Banca ha inoltre dedicato al personale commerciale un sistema incentivante con cadenza annuale. Tale sistema è legato al raggiungimento degli obiettivi commerciali stabiliti ogni anno, sia in termini quantitativi che qualitativi. Le politiche di remunerazione prevedono, poi, la possibilità di assegnare premi "una tantum" a singole risorse, al fine di riconoscere e premiare prestazioni individuali eccezionali, e "bonus d'ingresso", da assegnare in fase di assunzione.

I benefit previsti per il personale della Banca, che costituiscono parte integrante del sistema retributivo, consistono principalmente in: auto aziendale e telefono in funzione del ruolo organizzativo ricoperto e inoltre polizza sanitaria, infortuni e vita.

Nelle tabelle seguenti si riporta il rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione media distinto per genere e categoria professionale dei dipendenti.

#### *Rapporto tra salario base delle donne e degli uomini per categoria professionale*

<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Dirigenti	-	-
Quadri	90%	87%
Impiegati	98%	99%

*Per questioni di privacy non si riporta il dato relativo alla categoria dei dirigenti in quanto in Banca è presente un solo dirigente donna.*

#### *Rapporto tra remunerazione media delle donne e degli uomini per categoria professionale*

<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Dirigenti	-	-
Quadri	85%	71%
Impiegati	93%	88%

*Per questioni di privacy non si riporta il dato relativo alla categoria dei dirigenti in quanto in Banca è presente un solo dirigente donna.*

## **5. Formazione e sviluppo**

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che il tema materiale "Formazione e sviluppo professionale" rappresenta uno dei principali valori a cui il Gruppo di ispira. In particolare, a fronte della continua evoluzione tecnologica dei servizi bancari e della continua trasformazione della normativa di settore, il Gruppo IBL Banca riconosce e promuove il ruolo nevralgico della formazione e dell'aggiornamento professionale dei propri dipendenti.

L'obiettivo principale del processo di formazione è lo sviluppo di conoscenze e competenze, o l'accrescimento delle stesse, necessarie per lo svolgimento ottimale delle mansioni dei dipendenti.

La formazione ha così lo scopo di consentire alle risorse umane di affrontare l'attività ordinaria dell'azienda ma al contempo sviluppare nuove competenze qualora il contesto aziendale ed il contenuto professionale debba evolvere per rispondere meglio alle esigenze del mercato di riferimento.

I singoli interventi formativi vengono raccordati con il sistema di valutazione delle prestazioni che costituisce punto di partenza e di arrivo del percorso formativo. Nella fase iniziale, le valutazioni orientano le esigenze formative, nella parte finale ne valutano l'efficacia riscontrando miglioramenti rispetto alla valutazione passata. Le esigenze formative possono emergere anche dall'esecuzione dei piani strategici aziendali qualora si valuti che le competenze attuali non siano in linea con quegli obiettivi.

Obiettivo di medio periodo è quello di rafforzare l'integrazione tra le diverse metodologie formative quali: aula, e-learning, training on the job con la consapevolezza che solo attraverso questo processo integrato si massimizzi l'efficacia di ciascun intervento formativo. Ulteriore punto di attenzione è rappresentato dallo sviluppo di una piattaforma interna in grado di monitorare gradimento ed apprendimento della formazione.



In quest'ottica, la formazione rappresenta un investimento che può essere in parte finanziato dal ricorso di risorse pubbliche messe a disposizione da Enti preposti. La Banca annualmente aderisce a bandi pubblici per ridurre l'impegno economico in tale ambito.

Le iniziative formative sono differenziate in base al ruolo ricoperto e alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro che devono acquisire nuove competenze per esigenza di struttura.

Al contempo, la Banca sta strutturando l'area sviluppo risorse umane, con percorsi di talent management che si agganciano dalla valutazione annuale del personale e proseguono con fasi di condivisione interna tra le varie funzioni dei talenti potenziali per poi essere validati anche da soggetti esterni e specializzati grazie a percorsi di assessment. Tutto questo con l'obiettivo che principi come merito ed imparzialità siano alla base delle scelte gestionali sul personale.

Inoltre, la Banca ha predisposto programmi di comunicazione e formazione ad hoc in relazione alle procedure di anti-corruzione e di anti-riciclaggio. A tal proposito, sono stati informati in merito alle politiche e alle procedure anti-riciclaggio e anti-corruzione sia i membri del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale. Sono stati informati dell'esistenza delle suddette procedure anche 542 dipendenti che rappresentano circa il 90% delle risorse interne alla Banca.

Con particolare riferimento alla formazione erogata in ambito anti-corruzione, si rimanda alla "Sez. F" del presente documento.

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state erogate complessivamente circa 12.100 ore di formazione distribuite per l'84% agli impiegati, per il 15% ai quadri e per l'1% ai dirigenti. I corsi sono stati impartiti in aula e tramite attività di e-learning.

Le attività nell'anno hanno riguardato la formazione tecnica e di ruolo (44%) e la formazione obbligatoria (56%).

#### *Ore di formazione per genere e categoria professionale*

<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Ore medie</b>
Dirigenti	102	2	<b>104</b>	<b>8</b>
Quadri	1.159	636	<b>1.795</b>	<b>17</b>
Impiegati	4.073	6.129	<b>10.202</b>	<b>21</b>
<b>Totale</b>	<b>5.334</b>	<b>6.766</b>	<b>12.100</b>	<b>20</b>

In media sono state erogate rispettivamente circa 20 ore per ogni dipendente.

Il Gruppo, inoltre, offre alle proprie risorse l'opportunità di frequentare corsi di formazione specialistica, attraverso il finanziamento di borse di studio per la partecipazione al Master in Scienze Economiche e Bancarie, presso il Link Campus University, al fine di ampliare i contenuti professionali e sviluppare la crescita delle competenze tecniche e manageriali dei propri dipendenti.

## **6. Benessere e tutela dei dipendenti**

Nell'ottica di aumentare il benessere dei propri dipendenti e creare un clima aziendale sereno e positivo che funga anche da retention nei confronti dei propri dipendenti, la Banca ha adottato sia iniziative di welfare previste dal C.C.N.L. del Credito, come la stipula di una polizza sanitaria in favore di tutto il personale assunto a tempo indeterminato, sia di altri tipi di polizza concessi dall'azienda al personale riguardanti gli infortuni e il ramo vita. Inoltre, come contributo e sostegno alla genitorialità, ha previsto la corresponsione di un c.d. "bonus bebè" da erogare ai neogenitori.

La Banca attraverso l'attività del nucleo "IBL for You" promuove attività di tipo ricreativo, culturale, sportivo e di sostegno familiare come il centro estivo per i figli dei dipendenti, supportando le iniziative con contributi anche economici. Inoltre, nel corso dell'anno la Banca ha aderito all'iniziativa promossa dal Corriere della Sera/L'Economia ed ha accolto i figli dei dipendenti nella sede centrale per tutta la giornata. Oltre a visitare il luogo di lavoro dei genitori, i bambini hanno partecipato ad attività di intrattenimento appositamente organizzate. L'insieme di questo sistema di servizi diversificati e la condivisione di momenti ricreativi e

culturali incide positivamente sul benessere individuale e sul rafforzamento delle relazioni umane all'interno dell'azienda.

Inoltre l'azienda promuove e organizza iniziative di ascolto del personale con la finalità di cogliere i bisogni individuali e fornire risposte capaci di favorire la piena integrazione delle persone nel contesto organizzativo anche attraverso iniziative di formazione, di mobilità, e di conciliazione vita lavorativa e vita familiare.

## 7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che il Gruppo considera la salute e sicurezza un tema materiale e la promozione della stessa una priorità del proprio modo di operare. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili, con un approccio volto al miglioramento continuo.

Il Codice Etico prevede che sia garantito un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento delle attività professionali.

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Banca ha stabilito regole di comportamento nonché specifici protocolli di controllo atti a governare il profilo di rischio-reato delle fattispecie penali riconducibili ai reati di "omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione della norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", così come previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i dipendenti sono chiamati a collaborare, per quanto di loro competenza, al mantenimento di un ambiente di lavoro salubre, sicuro ed efficiente, osservando le norme interne (es. manuali operativi) in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dal D.Lgs. 81/08. In particolare, i soggetti interessati non devono porre in essere condotte che possono produrre rischi di incolumità per i colleghi di lavoro o per i terzi o rischi di danno alle cose o agli impianti e sono tenuti ad utilizzare i beni aziendali, i locali, gli arredi, le infrastrutture e gli strumenti di lavoro con diligenza e cura.

Come previsto dalla normativa vigente in materia, la Banca ha identificato le figure responsabili per la gestione della sicurezza e la salute dei lavoratori (RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente, ecc.), al fine di prevenire e monitorare nel continuo tutti i rischi, ivi compreso quello di rapina, a cui i dipendenti del Gruppo sono esposti, nell'esercizio dei propri compiti.

L'azienda, sempre in base alla normativa in materia di sicurezza rileva anche lo "stress correlato": al riguardo tutte le analisi svolte hanno dimostrato l'inesistenza di fenomeni che segnalino la presenza di tale condizione.

Nel 2017 si sono verificati nel Gruppo 10 infortuni (6 uomini e 4 donne), di cui 1 sul lavoro (uomo) e 9 in itinere (5 uomini e 4 donne).

### *Infortuni e tassi infortunistici*

	Uomo	Donna	Totale
<b>Numero di infortuni</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Sul lavoro	1	-	1
In itinere	5	4	9
<b>Ore di assenza per infortunio</b>	<b>1.552</b>	<b>299</b>	<b>1.851</b>
Sul lavoro	1.065	-	1.065
In itinere	487	299	786
<b>Tasso di infortunio</b>	<b>14,9</b>	<b>8,83</b>	<b>11,69</b>
<b>Tasso di giorni di lavoro perso</b>	<b>0,48</b>	<b>0,08</b>	<b>0,27</b>
<b>Tasso di assenteismo</b>	<b>0,027</b>	<b>0,03</b>	<b>0,029</b>



Non è stato registrato alcun incidente mortale tra i dipendenti; inoltre non sono stati registrati casi di malattia professionale, motivo per cui il Tasso di malattia professionale (ODR) è nullo<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> **Note di calcolo**

- Tasso di Infortuni (IR):  $(\text{Numero totale di infortuni} / \text{Numero totale di ore lavorate}) * 1.000.000$
- Tasso di assenteismo (AR):  $(\text{Giorni di assenze per infortunio, malattia} / \text{Giorni lavorativi nell'anno})$
- Tasso dei giorni di lavoro persi (LDR):  $(\text{Giorni di lavoro persi per infortunio} / \text{Numero di ore lavorate}) * 1.000$
- Tasso di malattia professionale (ODR) –  $(\text{Casi di malattia professionale} / \text{Numero totale di ore lavorate}) * 2.000.000$

## F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), è emerso che i temi materiali "Etica ed integrità", "Prevenzione della corruzione" e "Compliance normativa" rappresentano alcuni tra i più alti valori su cui è improntata la condotta aziendale del Gruppo.

Il Codice Etico prevede che nello svolgimento delle proprie funzioni i dipendenti della Banca orientano i propri comportamenti secondo i principi di diligenza, professionalità e onestà. Inoltre, nella gestione delle relazioni con tutti gli stakeholder, la Banca così come previsto all'interno del Codice è ispirata alla massima correttezza, trasparenza e rispetto delle regole interne e delle leggi in vigore, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

In tale contesto, al fine di prevenire e mitigare il rischio di corruzione di esponenti della Pubblica Amministrazione, la Banca ha effettuato una mappatura dei processi e delle attività sensibili riportata all'interno del MOG, in cui ha predisposto un sistema di procedure e regole di comportamento finalizzate a prevenire e impedire la commissione dei suddetti reati.

Come presidio aggiuntivo, la Banca ha adottato delle procedure interne volte a disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni che il personale può effettuare, in relazione a fenomeni fraudolenti o corruttivi e comportamenti sospetti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione delle norme imperative (c.d. "whistleblowing").

Ulteriore misura di prevenzione al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa vigente, è rappresentata dalla formazione del personale, a cui la Banca pone particolare attenzione. Nel corso dell'anno la Banca ha erogato in relazione alle tematiche richiamate dal D.Lgs. 231/2001, n. 997 ore di formazione, coinvolgendo n. 542 dipendenti. Inoltre, si segnala che sempre nel corso del 2017 si è provveduto a formare l'intera popolazione del Gruppo sulle politiche interne in tema di whistleblowing.

Relativamente al tema dell'antiriciclaggio, IBL Banca si è dotata di una policy e di un manuale operativo che facendo parte integrante del MOG e del complessivo Sistema dei Controlli Interni, definiscono l'insieme delle misure predisposte e dei presidi adottati per il contenimento del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Dal punto di vista organizzativo la Banca ha istituito una specifica Funzione Antiriciclaggio indipendente di secondo livello, cui è assicurata l'attribuzione dei necessari requisiti organizzativi ed operativi atti a consentire lo svolgimento delle attività di competenza coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza in materia.

Nel corso del 2017 sono state condotte delle verifiche dalla Funzione Internal Audit di cui, n.1 sull'intero comparto antiriciclaggio, n.3 sui collaboratori terzi (agenti e mediatori) di cui la Banca si avvale per lo svolgimento del proprio business e n.1 sulla rete commerciale, al fine di valutare la corretta applicazione e il rispetto dei processi antiriciclaggio. Inoltre, sempre nel corso del medesimo anno, sono stati svolti n. 56 accertamenti nell'ambito del monitoraggio delle frodi (focalizzati prevalentemente sul processo del credito).

Alla luce di quanto detto, si segnala che nel periodo di rendicontazione il numero di processi aziendali analizzati per rischi legati alle tematiche della corruzione e dell'antiriciclaggio ammonta a n.5 su un totale di n.33.

L'impegno del Gruppo IBL all'integrità nella condotta, alla prevenzione della corruzione e alla compliance normativa è ripagato dall'assenza nel 2017 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust così come dall'assenza di sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative. Nel corso del 2017 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione nonché casi riconducibili al rischio di attività di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

## 1. I clienti del Gruppo IBL Banca

Il Gruppo, nella gestione dei propri affari, si impegna a creare e sviluppare rapporti di fiducia e di reciproca e duratura soddisfazione con i clienti. L'obiettivo è essere al servizio dei clienti per rispondere ai loro bisogni e preferenze, con comportamenti sempre corretti e trasparenti, con preparazione, capacità d'innovazione e credibilità.

I clienti sono informati in modo chiaro e completo sulle condizioni e caratteristiche dei prodotti e servizi, facilitandone la comprensione e permettendo scelte consapevoli. In questo modo si vuole aiutare la clientela a chiarire le effettive necessità, supportandola in una gestione dei risparmi informata e consapevole.

In tale ambito, la Banca sta sviluppando delle attività di social caring attraverso il social media Facebook, con la possibilità per gli utenti di ottenere informazioni attraverso il portale online ed usufruire del servizio clienti. Tale funzione ha lo scopo di offrire, con una procedura semplice, maggiore possibilità di accesso alle informazioni riguardanti i servizi e le offerte promosse da IBL.

Viene, inoltre, assicurata attenzione ai bisogni delle componenti sociali deboli, favorendone l'accesso ai servizi bancari, l'uso consapevole del credito e la prevenzione del sovraindebitamento.

Il Gruppo applica e mantiene un'efficace politica di gestione per prevenire i conflitti di interesse nei rapporti con i clienti, assicurando in ogni caso la trasparenza e completezza di informazioni sulla natura, la fonte e l'estensione dei medesimi conflitti.

I dati personali dei clienti sono trattati con riservatezza. Azioni di marketing ed informazioni pubblicitarie sono indirizzate solo ai clienti che hanno dato il prescritto consenso.

I reclami sono gestiti con disponibilità e comprensione e costituiscono opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e recuperare fiducia e soddisfazione dei clienti.

Coerentemente con il proprio core business, la Banca anche quest'anno ha impiegato la propria raccolta principalmente nell'erogazione di finanziamenti alla clientela, nelle forme tecniche della cessione del quinto dello stipendio e della pensione nonché del prestito con delega di pagamento.

La Banca al 31 dicembre 2017, ha erogato finanziamenti per cessioni del quinto dello stipendio e prestiti con delega per un ammontare complessivo nominale pari a 927 milioni di euro, in incremento rispetto all'esercizio precedente, anche in termini di numero operazioni (+2,11%), nonostante la leggera flessione del mercato, che ha visto una riduzione delle erogazioni per cessione del quinto del 2,2% (dati ASSOFIN).

### Suddivisione della clientela per categoria

	2017	2016
Statali	35,24%	33,37%
Pubblici	16,15%	15,78%
Privati	13,28%	9,76%
Pensionati	35,34%	41,10%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 2. Correttezza nei confronti della clientela

Nello svolgimento della propria attività, IBL Banca garantisce ai propri clienti un servizio efficiente e di qualità, instaurando con la clientela una relazione basata sui principi di trasparenza e fiducia reciproca.

A tal proposito, il Codice Etico statuisce che il perseguimento dell'interesse di Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà. Anche per questo sono rifiutate forme di benefici o regali, ricevuti od offerti, che possono essere intesi come strumenti volti ad influire

sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte. Inoltre, il Gruppo pone la trasparenza alla base delle sue azioni, della sua comunicazione e dei suoi contratti, per consentire scelte autonome e consapevoli.

Nell' collocamento dei propri prodotti e servizi, IBL Banca rispetta quanto previsto dalla normativa nazionale, che richiede alla Banca di assicurare alla clientela un'informazione chiara e accessibile, che garantisca l'esatta percezione dei costi connessi ai diversi servizi, la loro facile confrontabilità con offerte provenienti da altre banche, la comprensione dei diritti dei clienti e dei modi con cui questi possono essere attivati e applicati in concreto.

Inoltre, la Banca ha adottato una politica relativa alla product governance che disciplina i requisiti organizzativi e le regole di condotta a cui deve attenersi nel processo di offerta e distribuzione degli strumenti finanziari in conformità con la nuova normativa (MiFID II).

L'informativa al cliente viene garantita oltre che sul proprio sito internet, anche attraverso la presenza in tutte le filiali della Banca e presso i propri partner commerciali di materiale pubblicitario e informativo riguardo ai principali prodotti e servizi offerti.

### **3. Protezione della privacy e dei dati dei clienti**

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che il tema materiale relativo alla protezione dei dati personali e delle informazioni sulla clientela ("Protezione e Data Security") rappresenta un fattore chiave ai fini dell'erogazione delle attività e, in quanto tale, necessita di essere adeguatamente protetta. Il Gruppo si impegna a operare affinché la raccolta e il trattamento dei dati personali avvengano nel rispetto delle disposizioni di legge. Si tratta di dati elettronici, documenti cartacei, oppure scambi verbali mediante comunicazioni telefoniche o dirette.

Le informazioni riguardanti il Gruppo, i clienti ed altri soggetti, quali dipendenti, fornitori, amministratori, azionisti, sono trattate con riservatezza, nel rispetto della normativa in materia di tutela della privacy.

Le informazioni sull'andamento economico del Gruppo e sulle attività non economiche, sensibili sotto il profilo reputazionale (corporate governance, politiche del personale, rapporti con clienti e altri stakeholder, ecc.), sono elaborate in conformità a principi contabili di legge e con riferimento ai migliori standard vigenti. Sono quindi rese pubbliche in modo chiaro e completo, per consentire agli investitori e ad altri stakeholder di tenerne conto nei propri giudizi e scelte d'investimento.

Al fine di garantire la relazione con il cliente, il Gruppo si è dotato del "Regolamento di gestione dei trattamenti dei dati personali", nel quale sono identificati ruoli e responsabilità inerenti la gestione delle attività che hanno ad oggetto operazioni di trattamento di dati della clientela. Tale documento ha lo scopo di definire i presidi richiesti dal D.Lgs.196/2003 e specificare le misure da seguire a seconda che il trattamento dei dati sia effettuato con o senza l'ausilio di strumenti elettronici o abbia ad oggetto dati sensibili degli interessati.

La Banca provvede, inoltre, ad aggiornare periodicamente le informative sulla privacy presenti sulla Intranet aziendale, sul sito Internet e a disposizione dei clienti, al fine di rispondere ai differenti mutamenti del contesto normativo di riferimento.

Coerentemente con l'evoluzione digitale del settore bancario e con l'emergere di nuovi cyber risk, la Banca ha definito una serie di regole interne sulla sicurezza informatica, in cui sono esplicitati i principi di sicurezza e le pratiche adottate per assicurare la tutela del patrimonio informativo aziendale.

A tal proposito la Banca, nel corso dell'anno di rendicontazione, ha avviato un piano di adeguamento in ambito "Data Protection", al fine di risultare conforme al Regolamento UE 2016/679 noto come GDPR ("General Data Protection Regulation"). La normativa in questione introduce regole più chiare su informativa e consenso, definisce precisi limiti al trattamento automatizzato dei dati personali, stabilisce

criteri rigorosi per il trasferimento dei dati e prevede norme severe per i casi di violazione dei dati (data breach).

Nel corso dell'esercizio di rendicontazione non si sono verificati casi di reclami relativi a violazioni della privacy.

#### **4. Gestione dei reclami**

IBL Banca ha definito una specifica politica sulla gestione dei reclami in conformità alle normative definite dalle Autorità di Vigilanza. La Banca, inoltre, ha istituito un Ufficio Reclami a cui è affidata la gestione degli stessi. Tale unità organizzativa è indipendente dalle strutture commerciali e consente di istruire i reclami in maniera equa e di individuare ed attenuare le criticità segnalate. L'Ufficio è dotato di adeguate risorse professionali e di strumenti idonei ad assicurare risposte tempestive ed esaustive.

La rete commerciale costituisce il canale di contatto diretto con la clientela e, pertanto, rappresenta il primo canale di raccolta delle lamentele che in prima istanza vengono gestite dal personale dei presidi territoriali attraverso colloqui con la clientela al fine di ricomporre le divergenze. Qualora tali tentativi di risoluzione risultino vani o le lamentele siano significative, la rete commerciale attiva la procedura di ricezione e gestione del reclamo.

Oltre al canale fisico, i clienti hanno a disposizione la possibilità di presentare istanze alla Banca attraverso le modalità definite nella sezione "Reclami" del sito internet.

Si precisa che tutti i reclami formalizzati dalla clientela sono portati a conoscenza dell'Ufficio Reclami, che è tenuta a riceverli, registrarli, istruirli ed evaderli.

Per i casi in cui non sia possibile comporre il reclamo internamente o in maniera soddisfacente per il cliente, la Banca si impegna nella diffusione della cultura sulla risoluzione stragiudiziale delle controversie.

#### **5. Relazioni con i Fornitori**

Il Gruppo intrattiene con i propri fornitori, così come previsto nel Codice Etico, rapporti improntati a principi di correttezza e trasparenza, evitando qualsiasi rischio di conflitto di interessi, rifiutando qualsiasi meccanismo che possa risultare discriminante per alcuni. Sono, a tal fine, previste regole per la selezione, la gestione e la valutazione dei fornitori, che da un lato prendono in considerazione l'affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi e, dall'altro, prevedono l'applicazione di dispositivi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti.

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere l'attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice della Banca.

IBL Banca norma le proprie relazioni con i fornitori attraverso la policy "Acquisti di beni e servizi di Gruppo" al fine di assicurare la tempestiva ed efficiente gestione del processo di approvvigionamento in coerenza con gli indirizzi generali, la normativa interna e i budget delle varie strutture organizzative del Gruppo. Tale documento, inoltre, garantisce la corretta gestione dei contratti con i fornitori individuati sulla base di determinate fasce di importo.

Il processo degli acquisti e di gestione dei fornitori è stato formalizzato in coerenza con le principali normative di riferimento, quali il D.Lgs. 231/01, la normativa sulla privacy, sull'antiriciclaggio e sui conflitti d'interesse.

In termini generali la Banca si avvale di fornitori per l'approvvigionamento di servizi, prodotti e strumenti necessari per lo svolgimento e l'efficientamento delle attività bancarie.

In particolare i principali beni e servizi acquistati da IBL Banca e dalle società del Gruppo hanno ad oggetto: i) manutenzioni immobiliari; ii) consulenze professionali; iii) fornitura di beni e servizi inerenti il comparto IT; iv) beni e servizi in ambito marketing; v) beni e materiali di consumo; vi) servizi di formazione.

Nel corso del 2017 sono stati coinvolti nei processi di acquisto di beni e servizi 606 fornitori (come di seguito dettagliato), residenti per la quasi totalità in Italia (93,4%) ove insiste il business e la presenza territoriale della Banca.

Area geografica di provenienza	Numero Fornitori *	Importo Fatturato €
ITALIA	566	27.453.363,56
Comunità Economica Europea (CEE)	30	1.569.833,01
Extra CEE	10	260.281,59
<b>TOTALE</b>	<b>606</b>	<b>29.283.478,16</b>

\*il numero dei fornitori non tiene in considerazione del numero di agenti e di mediatori di cui la Banca di avvale. Il dato fa riferimento alla Capogruppo e tiene in considerazione anche le operazioni infragruppo.

Durante l'anno di riferimento non sono emersi cambiamenti significativi relativi alla catena di fornitura.

## 6. Rapporti con la Comunità

Il Gruppo IBL Banca svolge un ruolo attivo nella comunità in cui opera e persegue un progetto di crescita e di creazione di valore sostenibile nel lungo termine per tutti i suoi stakeholder, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e delle società nel suo complesso.


La reputazione della Banca è un elemento centrale nelle strategie di comunicazione aziendale, che passa anche attraverso i rapporti con le comunità in cui opera.

In particolare, la Banca ha sostenuto iniziative ad impatto sociale legate a contesti di per sé associati a valori e ideali che coinvolgono diverse tipologie di pubblico e con un'attenzione particolare ai giovani. In altri casi, il supporto e la partecipazione a manifestazioni locali, con connotazioni a carattere sociale, ha rappresentato un segnale concreto di legame con il territorio e di condivisione con la comunità di fatti o momenti salienti.





Il settore dello sport è risultato preminente ed ha riguardato iniziative di vario genere: lo sport inteso quindi nelle sue più ampie accezioni, (i) come gioco che coniuga competizione ed evasione rafforzando lo spirito di gruppo e l'aggregazione, (ii) come percorso educativo, di formazione, confronto e sano sviluppo per le giovani generazioni, (iii) ed anche come esperienza sociale e risorsa dei singoli individui per ridisegnare il proprio futuro.

Come già detto, la Banca ha promosso numerose iniziative ad impatto sociale anche attraverso donazioni e sponsorizzazioni. Di seguito si riportano gli ambiti di intervento:

### SPORT

-  **Keep Brave, il giro del Giappone in bicicletta di Paola Gianotti:** le imprese realizzate da Paola Gianotti (conosciuta ai più per le sue battaglie a favore di tematiche legate alla sostenibilità, all'ambiente e alla sicurezza stradale) sono state sponsorizzate da IBL Banca, che ha individuato, in particolare nella capacità di credere nei propri sogni senza arrendersi e nella determinazione di una giovane donna, un valore trasversale da condividere e sostenere;
-  **Ternana calcio femminile S.S.D. a r.l.:** IBL Banca sostiene la squadra come sponsor dal 2013. L'iniziativa fa parte di quelle attività che coinvolgono un target costituito non solo da sportivi ma anche da nuclei familiari e che si caratterizzano per la valenza in termini di aggregazione, novità – essendo il calcio solitamente associato al mondo maschile – legame con il territorio;
-  **Tornei Golf Tournament of Champions e Venice International Open:** si tratta di due tornei di golf, articolati in tappe organizzate in Veneto, nel periodo estivo, ed in Abruzzo in autunno, che hanno visto scendere in campo golfisti in erba, di età compresa tra i 5 e i 18 anni. L'iniziativa ha coinvolto, oltre ai giocatori, le famiglie.  
IBL Banca, oltre ad essere sponsor, ha messo in palio alcuni premi per le migliori azioni di gioco. L'iniziativa conferma l'importanza attribuita allo sport per i giovani, sia come disciplina che come gioco, al movimento e al contatto con la natura;



- 
**Atletico Napoli, associazione sportiva senza fini di lucro – Campionato 2017-2018:** sponsorizzazione della squadra di calcio composta dai dipendenti della US Naval Support Activity con base in Campania. La squadra ha partecipato al torneo di calcio intersociale, un campionato amatoriale ad inviti organizzato dall'Associazione Sportiva Dilettantistica Intersociale in collaborazione con la F.I.G.C. e riservato a squadre della città di Napoli, con la presenza di giocatori dilettanti e vecchie glorie del calcio;
- 
**Torneo delle Sirene, CSI:** torneo di calcio che ha visto la partecipazione di 16 squadre appartenenti alle forze dell'ordine, quali: Carabinieri, Vigili del Fuoco, Polizia Stradale, Guardia di Finanza, Vigili Urbani, Polizia Penitenziaria;
- 
**Memorial Valerio Iannotti:** il torneo di calcio, organizzato dalla Polisportiva Città di Ciampino, è stato dedicato ad un giovane calciatore prematuramente scomparso. Hanno partecipato oltre 30 squadre provenienti da tutta la regione del Lazio, composte da giovanissimi calciatori suddivisi nelle categorie 2005 e 2006. La sponsorizzazione, con la titolazione del torneo da parte di IBL Banca, si inserisce in quella serie di eventi che coinvolgono le nuove generazioni ed offrono loro l'opportunità di vivere in prima persona le atmosfere legate allo sport e ai suoi valori;
- 
**Masterclass Spinning – “Gli amici di Simone” associazione onlus:** contributo ad una onlus che si occupa dell'assistenza ai malati di cancro e alle loro famiglie e attraverso iniziative ludico-sportive effettua raccolta fondi;
- 
**Scuola Calcio Arci Scampia:** l'associazione è nota per l'impegno sociale nel quartiere della periferia di Napoli, ad elevata concentrazione di famiglie. Svolge attività formativa per bambini e adolescenti offrendo un luogo di aggregazione, dover praticare sport allontanandosi dalla strada. Il contributo di IBL Banca è finalizzato alla Stanza d'Ascolto, dove i ragazzi possono essere assistiti da uno psicologo specializzato nel disagio adolescenziale.

## CULTURA E FORMAZIONE




- 
**Master in Scienze Economiche e Bancarie, Link Campus University:** IBL Banca finanzia diverse borse di studio, a copertura totale, del master di II livello in Scienze Economiche e Bancarie intitolato a Vincenzo Giordano, fondatore e azionista di riferimento di IBL Banca, scomparso nel 2012. Il master, la cui seconda edizione è iniziata nel febbraio 2017, prevede 400 ore di aula su tematiche di particolare rilevanza nella gestione economica e finanziaria del settore bancario. Il master conferma l'attenzione di IBL Banca nella formazione di una nuova classe di professionisti, chiamati ad operare in contesti delicati e in costante evoluzione;
- 
**Alternanza Scuola Lavoro:** dal 2013 IBL Banca aderisce al progetto alternanza scuola-lavoro in collaborazione con l'Istituto Tecnico “Leonardo Da Vinci” di Roma che, fondato nel 1871, vanta il primato di essere il più antico Istituto Tecnico della capitale. Denominato “Dai banchi alla banca”, il progetto è in linea con l'iniziativa di alternanza scuola-lavoro promossa dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, per favorire la formazione degli studenti e l'integrazione delle conoscenze attraverso una esperienza di lavoro. Nel 2017 la Banca ha accolto 10 studentesse che hanno partecipato ad un percorso di educazione e cultura finanziaria alternando fasi teoriche e pratiche, con esercitazioni e simulazioni. L'adesione all'iniziativa è espressione di una visione della Banca che pone al centro le risorse umane e l'attenzione alle nuove generazioni ed al tema dell'ingresso nel mondo del lavoro;
- 
**Premio Donne e Teatro di drammaturgia femminile:** dal 2010, IBL Banca è sponsor del premio, che si distingue per essere dedicato alla scrittura teatrale e per dare voce all'universo femminile attraverso le opere delle autrici. Un riconoscimento quindi al ruolo delle donne nel teatro ed alla loro capacità di affrontare, anche attraverso questa forma di arte, tematiche sociali di grande attualità;
- 
**Donazione Proiettore al Reparto Volanti della Polizia di Stato:** donazione del proiettore per filmati didattici per corsi addestramento nei confronti del Reparto Volanti operante a Roma;
- 
**Spettacolo Teatrale Vigili Urbani:** sponsorizzazione dello spettacolo promosso dalla onlus il Settimo Continente;
- 
**Acquisizione opere d'arte:** nel corso del 2017 il Gruppo Bancario IBL Banca, per il tramite della società IBL Real Estate s.r.l., ha acquistato 86 opere d'arte, la maggior parte delle quali di elevato prestigio storico-culturale. Tali opere, coerentemente con le politiche sociali e culturali del Gruppo, saranno destinate alla valorizzazione dell'immobile - sito in Roma, Via Venti Settembre 30 - adibito a Direzione Generale e attualmente in fase di ristrutturazione e saranno altresì concesse in prestito ad enti di carattere culturale che dovessero farne richiesta per l'esposizione presso mostre ed eventi.

Inoltre la Banca, nel corso dell'anno, ha sostenuto elargizioni liberali nei confronti di onlus ed enti benefici (es. Comunità di Sant'Egidio) con lo scopo di assistere le persone colpite da forme di esclusione e disagio sociale e sostenere i più deboli e le loro famiglie.

## 7. Rapporti con Enti e Istituzioni

I rapporti istituzionali con le Autorità di Vigilanza e le Istituzioni Pubbliche sono improntati a principi di correttezza, trasparenza e reciproca collaborazione, sempre nel rispetto dei ruoli, escludendo comportamenti e atteggiamenti volti ad influenzare impropriamente e/o indebitamente l'operato o che possa solamente apparire tale, contrastando qualsiasi forma di corruzione. In particolare, si segnala la convenzione stipulata con l'INPS per la cessione del quinto della pensione, attraverso la quale la clientela della Banca può usufruire di maggiori tutele e agevolazioni grazie a tassi di interesse applicati sul prestito più favorevoli rispetto a quelli di mercato.

Nell'ambito della propria attività, IBL Banca ha intrattenuto rapporti di stretta sinergia con enti ed associazioni, tra cui si segnala la collaborazione con:

-  **ABI – Associazione Bancaria Italiana:** promuove nella società civile e presso il sistema bancario e finanziario coscienza dei valori sociali e comportamenti ispirati ai principi della imprenditorialità e alla realizzazione di un mercato libero e concorrenziale. In questo ambito, rappresenta, tutela e promuove in primo luogo gli interessi comuni o specifici degli Associati ABI. Inoltre, tale associazione opera promuovendo iniziative per la crescita ordinata, stabile ed efficiente del Sistema bancario e finanziario, in un'ottica concorrenziale coerente con la normativa nazionale e dell'Unione Europea;
-  **ASSOFIN – Associazione Italiana del Credito al Consumo e Immobiliare:** riunisce i principali operatori finanziari del settore del credito alla famiglia. Le Associate sono emanazione di grandi società, gruppi industriali e bancari sia italiani che stranieri, tutte di primaria importanza in termini di attività e quote di mercato, con una tradizione pluriennale e una solida compagine azionaria alle spalle che è garanzia di serietà ed affidabilità. Tale associazione è impegnata in attività per garantire trasparenza e la migliore conoscenza del comparto del credito alla famiglia e a tal fine ha promosso diverse iniziative volte alla trasparenza e alla chiarezza nei confronti dei consumatori;
-  **Fondo interbancario di tutela dei depositi:** consorzio obbligatorio riconosciuto dalla Banca d'Italia che copre depositi nominativi in caso di default delle banche.



### STANDARD APPLICATI

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo IBL Banca (nel seguito anche "Dichiarazione"), redatta in conformità all'art.4 del D.Lgs.254/2016, contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili a fornire ai portatori di interesse una visione accurata, esaustiva e trasparente delle strategie, delle attività intraprese, dell'andamento del Gruppo, e dei risultati da esso conseguiti nel garantire la propria crescita economica e lo sviluppo del business, tenendo in considerazione le aspettative dei portatori di interesse coinvolti e ricercando il miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali generati dalle proprie attività.

La presente Dichiarazione, che sarà pubblicata con periodicità annuale, è redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e lo standard di rendicontazione utilizzato è il "GRI Sustainability Reporting Standards" ("in conformità" - opzione core), emanato dal Global Reporting Initiative (GRI). Tali Linee Guida rappresentano ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Inoltre, laddove ritenuto opportuno, sono state applicate le indicazioni contenute all'interno del supplemento per il settore finanziario del GRI-G4. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento a pagina 35 è riportato il GRI Content Index.

Le informazioni incluse nella rendicontazione non finanziaria riflettono il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standard: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono quelli che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, descritta a pagina 11 del presente documento, sono stati considerati rilevanti, in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi portatori di interesse.

### PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE

I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione si riferiscono alla performance del Gruppo per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017.

Qualora utile ai fini della comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti all'esercizio 2016, al netto di alcune eccezioni, per le quali in sede di prima applicazione della normativa, è stato fornito un raffronto solo sommario e qualitativo rispetto agli esercizi precedenti come previsto dal Decreto.

I dati e le informazioni fanno riferimento a tutte le società del Gruppo integralmente consolidate e comprese nel Bilancio consolidato al 31 dicembre 2017.

### ANALISI DI MATERIALITA'

Per la definizione dei singoli temi su cui fornire l'informativa non-finanziaria ai sensi del D.Lgs.254/2016 è stata svolta un'analisi di materialità in accordo a quanto previsto dal "GRI Sustainability Reporting Standards". Di seguito sono descritte sinteticamente le fasi principali del processo seguito per tale analisi:

- 👉 Identificazione interna dei possibili temi non-finanziari rilevanti per il settore finanziario, mediante l'analisi dei peer, dei report pubblicati da analisti e Agenzie di rating ESG (Environmental, Social, Governance), di studi settoriali e dei media;
- 👉 Prioritizzazione interna dei temi individuati, attraverso il coinvolgimento delle principali Direzioni/Servizi aziendali che partecipano al processo di reporting non-finanziario;
- 👉 Approvazione dei temi rilevanti, contestualmente all'approvazione della presente Dichiarazione.

**TABELLA DI RACCORDO TRA TEMI MATERIALI E GLI ASPETTI DEGLI STANDARD GRI**

Temi materiali identificati	GRI standard di riferimento	Perimetro degli impatti		
		Impatto interno	Impatto esterno	Limitazioni
<b>Brand reputation</b>	Anticorruzione			
	Comportamento anti-competitivo	●		
<b>Correttezza nei rapporti con i clienti</b>	Privacy dei consumatori			
	Conformità socio-economica	●		
<b>Compliance normativa</b>	Conformità socio-economica	●		
<b>Eccellenza nella gestione dei reclami</b>	Privacy dei consumatori	●		
<b>Efficienza operativa</b>	Pratiche di approvvigionamento			
	Anticorruzione	●		
<b>Etica e Integrità</b>	Anticorruzione	●		
<b>Formazione e sviluppo professionale</b>	Formazione e istruzione	●		
<b>Gestione del personale</b>	Occupazione			
	Diversità e pari opportunità	●		
	Non discriminazione	●		
<b>Impatti ambientali</b>	Energia			
	Emissioni	●		
<b>Modello di business e strategia</b>	Pratiche di approvvigionamento			
	Anticorruzione	●		
<b>Prevenzione della corruzione</b>	Anticorruzione	●		
<b>Protezione e Data Security</b>	Privacy dei consumatori	●		
<b>Salute e sicurezza</b>	Salute e sicurezza sul lavoro	●		
<b>Valutazione sistematica dei rischi</b>	Anticorruzione	●		

## INDICE DEI CONTENUTI GRI

Indicatore GRI	Descrizione indicatore	Numero di pagina	Omissioni
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES</b>			
<b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
GRI 102-1	Nome dell'organizzazione	4	
GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	4; 27	
GRI 102-3	Ubicazione della sede centrale	4	
GRI 102-4	Ubicazione delle operazioni	5	
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	4	
GRI 102-6	Mercati serviti	4; 5	
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	5; 27	
GRI 102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	19	
GRI 102-9	Catena di fornitura	29	
GRI 102-10	Cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella sua catena di approvvigionamento	8;30	
GRI 102-11	Principio o approccio precauzionale	8; 13	
GRI 102-12	Adesione a codici, principi o altre iniziative esterne	32; Protocollo ASSOFIN	
GRI 102-13	Partecipazione ad associazioni	32	
<b>STRATEGIA</b>			
GRI 102-14	Dichiarazione del Presidente	3	
GRI 102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	8; 13	
<b>ETICA E INTEGRITA'</b>			
GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	6	
<b>GOVERNANCE</b>			
GRI 102-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organi di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali	Pag.7; <i>Il Gruppo IBL Banca non ha ad oggi istituito Comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali</i>	
GRI 102-23	Indicare se il presidente ricompre anche un ruolo esecutivo	8	
GRI 102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo rispetto agli aspetti economici, ambientali e sociali e	8	

	descrizione delle azioni intraprese a seguito di tali valutazioni		
<b>COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSE</b>			
GRI 102-40	Lista dei portatori di interesse	11	
GRI 102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	21	
GRI 102-42	Processo di identificazione e selezione dei portatori di interesse da coinvolgere	11; 12	
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento dei portatori di interesse	11; 12	
GRI 102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento dei portatori di interesse e relative azioni (stakeholder engagement)	11	
<b>PROFILO DEL DOCUMENTO</b>			
GRI 102-45	Entità incluse nel bilancio consolidato	4	
GRI 102-46	Processo per la definizione dei contenuti	12; 33	
GRI 102-47	Lista dei temi materiali	12	
GRI 102-48	Rettifiche di informazioni	<i>Il 2017 rappresenta il primo anno oggetto di rendicontazione sulle tematiche di natura sociale, ambientale, relative al personale e alla lotta sulla corruzione.</i>	
GRI 102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	<i>Il 2017 rappresenta il primo anno oggetto di rendicontazione sulle tematiche di natura sociale, ambientale, relative al personale e alla lotta sulla corruzione.</i>	
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione	33	
GRI 102-51	Data del report più recente	<i>Il 2017 rappresenta il primo anno oggetto di rendicontazione sulle tematiche di natura sociale, ambientale, relative al personale e alla lotta sulla corruzione.</i>	
GRI 102-52	Ciclo di rendicontazione	33	
GRI 102-53	Contatti per domande/informazioni sul report	Numero Verde gratuito: 800.91.90.90 Email: <a href="mailto:comunicazioni@iblbanca.it">comunicazioni@iblbanca.it</a>	
GRI 102-54	Dichiarazione di rendicontazione in conformità con gli Standard GRI	33	
GRI 102-55	Indice dei contenuti GRI	35 - 38	
GRI 102-56	Assurance esterna	41	

#### TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURE

<i>Indicatore GRI</i>	<i>Descrizione indicatore</i>	<i>Numero di pagina</i>	<i>Omissioni</i>
<b>GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA</b>			
<b>GRI 204: PRATICHE DI ACQUISTO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 29	
GRI 204-1	Percentuale di spesa su fornitori locali	30	
<b>GRI 205: ANTI-CORRUZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 26	
GRI 205-1	Aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	26	
GRI 205-3	Episodi accertati di corruzione e azioni intraprese	26	
<b>GRI 206: COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 26	
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche	Pag. 26; <i>Nel corso del periodo di riferimento della presente Dichiarazione, non sono state registrate azioni legali riferite a comportamenti anti-competitivi</i>	
<b>GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE</b>			
<b>GRI 302: ENERGIA</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 17 - 18	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	17	<i>In base all'art. 12, comma 2 del D.Lgs. 254/2016, i dati sui consumi di energia diretta relativi all'anno 2016 sono stati omessi.</i>
<b>GRI 305: EMISSIONI</b>			

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 17 - 18	
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	18	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	18	
<b>GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE</b>			
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 19	
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover dipendenti	19	
GRI 401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non vengono forniti ai dipendenti temporanei o a tempo parziale	21	
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 24	
GRI 403-2	Tipologia e tasso di infortuni sul lavoro, di malattia professionale, di giornate di lavoro perse, di assenteismo, e numero di decessi legati al lavoro	24	
<b>GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 22	
GRI 404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	23	
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 20	
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e nel personale	8; 20	
GRI 405-2	Rapporto tra stipendio base e remunerazione complessiva femminile rispetto a quella maschile	22	<i>Per motivi di privacy non si riporta il dato relativo alla remunerazione dei dirigenti in quanto in Banca è presente una sola dirigente donna.</i>
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE</b>			

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 20	
GRI 406-1	Episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	21	
<b>GRI 418: PRIVACY DEL CLIENTE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C paragrafo 5; Pag. 28	
GRI 418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdita di dati dei clienti	29	
<b>GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA</b>			
GRI 419-1	Non compliance rispetto a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	Pag. 26; <i>Nel corso del periodo di riferimento della presente Dichiarazione, non vi sono state sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti</i>	
<b>GRI G4 Supplemento per il settore Servizi finanziari</b>			
<b>PORTAFOGLIO PRODOTTI</b>			
FS-15	Attività di sviluppo di prodotti e servizi di finanziamento	5; 27; 28	

## TABELLA DI CORRELAZIONI TRA TEMI MATERIALI E SPECIFIC GRI STANDARD

Di seguito si riporta la tabella di riconduzione tra i temi materiali identificati dalla Banca, gli ambiti del D.Lgs. 254/16 e i rispettivi GRI Standards.

Ambito D.Lgs. 231/16	ID	Tema Materiale	Topic GRI Standards	Topic specific GRI Standards	Disclosure Number
Governance	1	Valutazione sistematica dei rischi	Economic	Operations assessed for risks related to corruption Communication and training about anti-corruption policies Confirmed incidents of corruption and actions taken	205-1 205-3
Prevenzione e contrasto della corruzione	2	Prevenzione della corruzione	Economic	Operations assessed for risks related to corruption Communication and training about anti-corruption policies Confirmed incidents of corruption and actions taken	205-1 205-3
	3	Etica e Integrità	Economic	Operations assessed for risks related to corruption Communication and training about anti-corruption policies Confirmed incidents of corruption and actions taken	205-1 205-3
	4	Compliance normativa	Social	Non compliance with laws and regulations in the social and economic area	419-1
Risorse Umane	5	Formazione e sviluppo professionale	Social	Average hours of training per year per employee	404-1

	6	Gestione del personale	Social	Benefit provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees Diversity of governance bodies and employees Ratio of basic salary and remuneration of women to men Incidents of discrimination and corrective actions taken	401-2 405-1 405-2 406-1
	7	Salute e Sicurezza	Social	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	403-2
Società	8	Correttezza nei rapporti con i clienti	Social	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data Non compliance with laws and regulations in the social and economic area	418-1 419-1
	9	Protezione e Data Security	Social	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	418-1
	10	Eccellenza nella gestione dei reclami	NO GRI Social	Reclami ricevuti dalla Banca Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	- 418-1
	11	Efficienza operativa	Economic	Proportion of spending on local suppliers Operations assessed for risks related to corruption Confirmed incidents of corruption and actions taken	204-1 205-1 205-3
	12	Modello di business e strategia	Economic	Proportion of spending on local suppliers Operations assessed for risks related to corruption Confirmed incidents of corruption and actions taken	204-1 205-1 205-3
	13	Brand reputation	Economic	Operations assessed for risks related to corruption Communication and training about anti-corruption policies Confirmed incidents of corruption and actions taken Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust and monopoly practices	205-1 205-3 206-1
Ambiente	14	Impatti ambientali	Environmental	Energy consumption within the organization Direct (Scope 1) GHG emissions Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	302-1 305-1 305-2



## **1. Politiche interne per la gestione dell'attestazione di conformità della Dichiarazione Non Finanziaria**

Mediante l'adozione della Policy "Sistema di Reporting Non Finanziario" (formalmente approvata dal Consiglio di Amministrazione di IBL Banca), è stato definito il processo di predisposizione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo IBL Banca, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 254/2016 e secondo gli Standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative.

In particolare, tale Policy descrive, nell'ambito del citato processo, le tempistiche, le attività, i ruoli e le responsabilità delle Direzioni/Servizi coinvolti nei processi di raccolta, controllo e attestazione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario, nonché nel processo di redazione, verifica e approvazione della DNF.

Relativamente al processo di attestazione della DNF, la stessa è sottoposta ad esame limitato da parte del revisore legale che ne verifica la conformità rispetto al Decreto 254/2016 e rispetto ai principi e alle metodologie dello standard di rendicontazione utilizzato (GRI). L'esame condotto è di tipo limitato secondo i criteri previsti dal principio internazionale "International Standard on Assurance Engagement – (ISAE) 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" emesso dall'International Federation of Accountants (IFAC) che richiede il rispetto dei principi etici applicabili ("Code of Ethics for Professional Accountants"), compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento dell'audit al fine di acquisire una limitata sicurezza, inferiore rispetto ad una revisione completa, sulla correttezza delle informazioni rendicontate. Durante le attività svolte dalla Società di Revisione, le strutture aziendali coinvolte nell'estrazione e comunicazione dei dati, garantiscono massima disponibilità e collaborazione al soggetto incaricato della revisione legale.



**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE  
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON  
FINANZIARIO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3 DEL DLGS 254/2016  
E DELL'ARTICOLO 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB 20267**

**IBL BANCA**

**ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2017**



## **Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**

*ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB n. 20267*

Al Consiglio di Amministrazione di IBL Banca SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della IBL Banca SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2018 (di seguito "DNF").

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

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

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

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

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

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

---

### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wuhler 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311



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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

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



In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della IBL Banca SpA 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 del Gruppo:

- a livello di gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per IBL Banca SpA, che abbiamo selezionato sulla base del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo effettuato procedure di verifica e acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi utilizzati per il calcolo degli indicatori.

### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards (2016).

### **Altri aspetti**

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

Roma, 19 aprile 2018

PricewaterhouseCoopers SpA

Lorenzo Pini Prato  
(Revisore legale)

Paolo Bersani  
(Procuratore)