

# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi del D. Lgs. n. 254  
del 30 dicembre 2016

## Bilancio di Sostenibilità

# 2017

UBI  Banca

**Unione di Banche Italiane Società per azioni**

in forma abbreviata **UBI Banca**

Sede Legale e Direzione Generale: Bergamo, Piazza Vittorio Veneto 8

Sedi Operative: Bergamo, Piazza Vittorio Veneto 8; Brescia, Via Cefalonia 74

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

Codice Fiscale, Partita IVA ed iscrizione al Registro delle Imprese di Bergamo n. 03053920165

ABI 3111.2 Albo delle Banche n. 5678 Albo dei Gruppi Bancari n. 3111.2

Capogruppo del Gruppo Bancario Unione di Banche Italiane

Capitale sociale al 31 dicembre 2017: Euro 2.843.177.160,24 i.v.

[www.ubibanca.it](http://www.ubibanca.it)

# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi del D. Lgs. n. 254  
del 30 dicembre 2016

## Bilancio di Sostenibilità

# 2017

**UBI**  **Banca**



50  
25 5

<b>PROFILO</b>	<b>4</b>
Dimensione	5
Attività e mercati serviti	9
Principali cambiamenti avvenuti nell'anno	10
Impegni per la sostenibilità	10

<b>STRATEGIA</b>	<b>12</b>
Principali impatti, rischi e opportunità	13
Temi materiali	13
Contributo ai Sustainable Development Goals dell'ONU	18

<b>CREAZIONE DI VALORE</b>	<b>20</b>
Valore economico generato e distribuito	20

<b>INTEGRITÀ NELLA CONDOTTA AZIENDALE</b>	<b>23</b>
Compliance	23
Corruzione, riciclaggio e usura	24
Comportamento anti-competitivo	25
Diritti umani	25

<b>CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI</b>	<b>27</b>
Corporate governance	27
Remunerazione e incentivazione	29
Governo della sostenibilità	29
Gestione dei rischi	30

<b>RISPETTO DEL CLIENTE</b>	<b>31</b>
Salute e sicurezza	31
Protezione	32

<b>IMPEGNO PER L'ECONOMIA DEL TERRITORIO</b>	<b>35</b>
Presenza sul territorio	35
Impatti economici indiretti	35

<b>VALORIZZAZIONE E BENESSERE DEL PERSONALE</b>	<b>41</b>
Impiego e turnover	41
Benefit e work-life balance	43
Salute e sicurezza sul lavoro	45
Sviluppo professionale	49
Training e formazione	50

<b>DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI</b>	<b>53</b>
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	53
Gestione delle relazioni industriali	53

<b>PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE</b>	<b>55</b>
Diversità e pari opportunità	55
Non discriminazione	57

<b>IMPEGNO PER LA COMUNITÀ</b>	<b>58</b>
Dialogo con le istituzioni locali	58
Interventi per iniziative sociali	59
Educazione finanziaria	64
Accessibilità dei servizi finanziari	65
Investimenti socialmente responsabili	67

<b>IMPEGNO PER L'AMBIENTE</b>	<b>69</b>
Materiali utilizzati	69
Consumi di energia	69
Emissioni	71
Rifiuti	72
Prodotti e servizi con finalità ambientali	73
Appendice: metodologia di calcolo	75

<b>NOTA METODOLOGICA</b>	<b>78</b>
Approvazione del documento	78
Contenuti e perimetro della rendicontazione	78
Periodicità della rendicontazione	79
Punto di contatto per questioni riguardanti il documento	79

<b>SOMMARIO DEGLI INDICATORI GRI</b>	<b>80</b>
--------------------------------------	-----------

<b>ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ</b>	<b>84</b>
-----------------------------------	-----------

69  
53 88 6

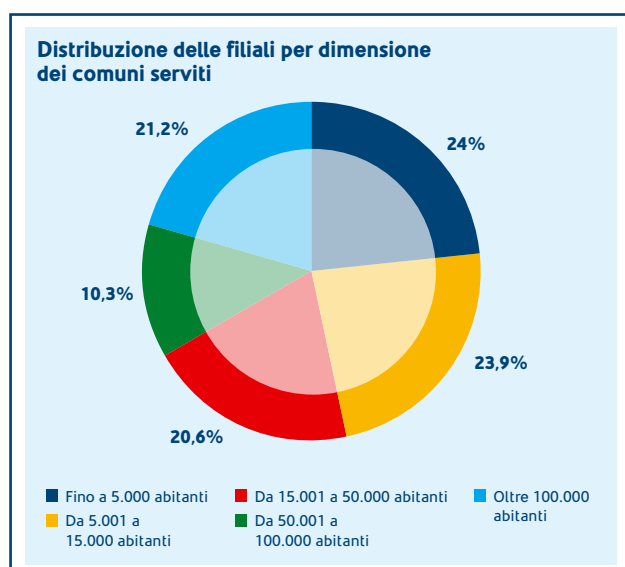
# Profilo del Gruppo

GRI  
102-1  
102-3

Unione di Banche Italiane S.p.A. (in breve UBI Banca) è la banca capogruppo del Gruppo UBI Banca, nata il 1° aprile 2007 in seguito alla fusione per incorporazione di Banca Lombarda e Piemontese in Banche Popolari Unite, con la conseguente integrazione dei due gruppi omonimi. Nata nel 2007 come banca popolare cooperativa, UBI Banca ha assunto l'attuale forma giuridica di **società per azioni** a seguito di delibera dell'Assemblea straordinaria assunta in data 10 ottobre 2015 ai sensi della Legge 24 marzo 2015 n. 33.

La Società ha sede legale in Bergamo e sedi operative in Brescia e Bergamo. Come previsto dallo Statuto Sociale, l'Assemblea dei soci si riunisce alternativamente nella città, o provincia, di Bergamo e nella città, o provincia, di Brescia, mentre le riunioni del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione si svolgono alternativamente nella città di Bergamo e nella città di Brescia e, di massima una volta l'anno, nella città di Milano.

GRI  
102-4  
FS13



Il Gruppo opera prevalentemente in Italia, con sportelli in tutte le regioni esclusa solo la Sicilia, con 1.838 Sportelli, 106 unità Imprese e 82 unità Private, diffusi in 89 province e in 1225 comuni. Il netto incremento del numero sportelli, che a fine 2016 era pari a 1.524, è dovuto all'integrazione del Gruppo ex Nuova Banca Marche, Gruppo ex Banca Etruria e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti, al netto delle

razionalizzazioni che sono avvenute durante il processo di migrazione in UBI.

La prossimità fisica rimane un elemento caratterizzante di presidio del territorio e integrazione nelle comunità, anche nel contesto di progressiva razionalizzazione e ottimizzazione della rete in funzione del sempre maggior utilizzo dei servizi digitali da parte della clientela.

La maggior parte degli sportelli è nelle aree più sviluppate e ricche del centro-nord, ma è significativa anche la presenza nelle regioni a minore tasso di sviluppo<sup>1</sup> (252 sportelli pari al 13,7% del totale) e nei piccoli centri rurali e montani (il 24% degli sportelli è in comuni con meno di 5.000 abitanti e in 197 comuni il Gruppo costituisce l'unica realtà bancaria presente).

Ad integrazione dei tradizionali canali fisici, il Gruppo continua l'opera di potenziamento degli strumenti e delle applicazioni a supporto dei canali diretti:

- i canali self service (oltre 2.500 ATM Bancomat, di cui 317 abilitati al versamento di banconote ed assegni, e oltre 101 mila POS);
- Internet Banking (circa 1,8 milioni di clienti, +12,5 % circa rispetto al 2016);
- assistenza telefonica (circa 2.290.000 contatti commerciali e oltre 104.000 chat all'anno);
- piattaforma di Remote Selling (vendita di conto corrente, internet banking, carte di debito e prepagate, prestiti e assicurazioni danni).

ATM E POS	2017	2016
POS	101.587	73.670
ATM	2.523	2.112
<i>di cui: evoluti<sup>1</sup></i>	317	309

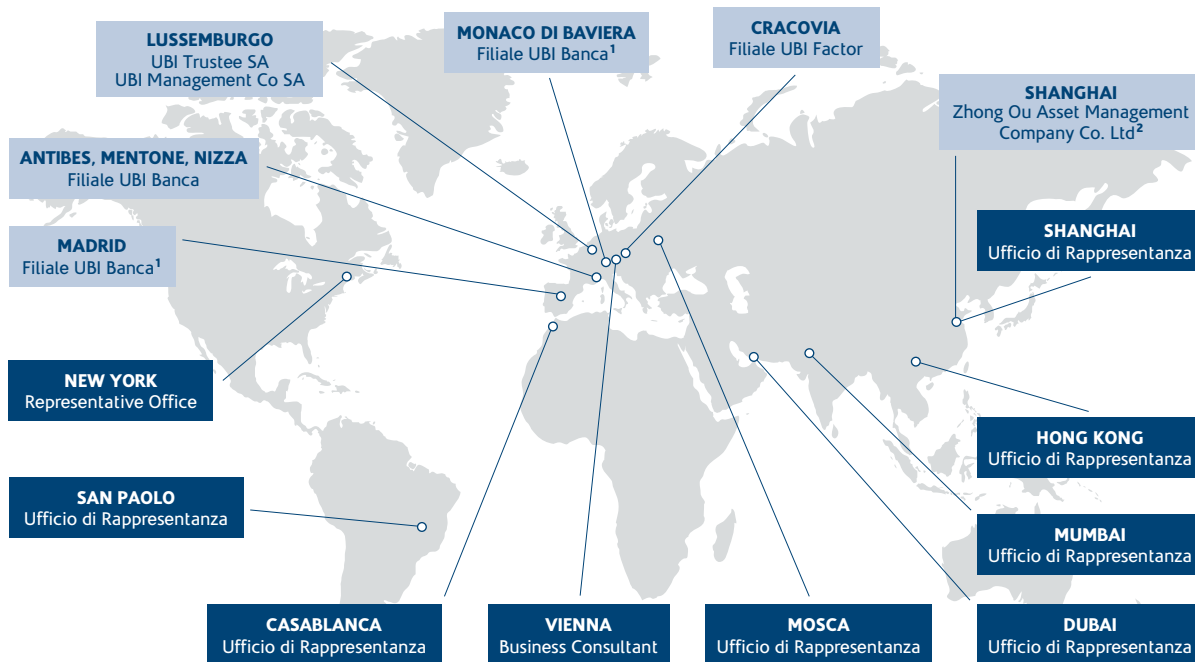
<sup>1</sup> ATM che consentono di effettuare il versamento di banconote e/o assegni.

La presenza estera conta un numero molto limitato di sportelli in altri Paesi europei, mentre in Paesi extra europei conta solo uffici di rappresentanza nelle aree di maggiore interesse per i progetti di internazionalizzazione delle piccole e medie imprese italiane e una società di asset management in Cina (partecipazione di minoranza)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Basilicata, Calabria, Campania e Puglia, regioni destinatarie di contributi da parte dell'Unione Europea nell'ambito dei programmi obiettivo "competitività e occupazione".

<sup>2</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - Struttura distributiva e posizionamento.

## Presenza internazionale



- (1) Il 28 aprile 2016, UBI Banca ha firmato un contratto per la cessione del 100% del capitale sociale di UBI Banca International S.A. a EFG International AG. Al completamento della transazione, le filiali di Madrid e Monaco di Baviera sono diventate filiali di UBI Banca
- (2) Joint-ventures in cui UBI Banca detiene il 25% della quota totale.

Complessivamente il Gruppo è presente in 14 Paesi: 6 appartenenti all'Unione Europea (Spagna, Francia, Lussemburgo, Germania, Austria e Polonia) e 8 extra europei (USA, Brasile, Marocco, Russia, Emirati Arabi Uniti, India, Hong Kong, Cina). Di questi solo gli Emirati Arabi Uniti, nei quali il Gruppo ha un ufficio di rappresentanza a Dubai, risultano essere un Paese non ancora adeguato agli standard fiscali internazionali, in quanto incluso nell'elenco delle giurisdizioni non fiscalmente cooperative stilato dal Consiglio Ecofin dell'Unione Europea.

DIMENSIONE AMBIENTALE	2017	2016
Superficie complessiva degli uffici e delle filiali (migliaia di Mq) <sup>1</sup>	1.268	970
Consumi di energia (GJ) <sup>2</sup>	701.561	528.742
Emissioni di CO <sub>2</sub> (Ton) <sup>2</sup>	17.751	10.670
Consumi di carta (Ton) <sup>3</sup>	2.408	2.377
Rifiuti prodotti (Ton)	2.081	1.493

- 1 Superficie calpestabile su cui sono calcolati i dati ambientali.
- 2 Non comprende i consumi di energia al di fuori dell'organizzazione e le conseguenti emissioni. Il dato 2016 è stato ricalcolato secondo la nuova metodologia proposta dai GRI Standards
- 3 Sono esclusi i consumi di carta 2017 di Banca Tirrenica e Banca Federico del Vecchio.

## Dimensione

GRI  
102-5  
102-7-9

A fine 2017, UBI Banca rappresenta il terzo gruppo bancario in Italia per capitalizzazione di borsa, quarto per raccolta, quinto per impieghi e quarto per numero di sportelli. Per la dimensione economica si rinvia al prospetto contenuto in Relazioni e Bilanci 2017<sup>3</sup>.

DIMENSIONE SOCIALE	2017	2016
Personale <sup>1</sup>	21.465	17.598
di cui:		
dipendenti <sup>2</sup>	21.423	17.571
dipendenti a tempo indeterminato	99,3%	99,5%
Clienti (migliaia)	4.541	3.866
di cui privati	89,0%	89,5%
Soci <sup>3</sup>	145.700	150.085
Fornitori	12.765	11.288
di cui strategici e/o ricorrenti iscritti all'Albo	1.033	876

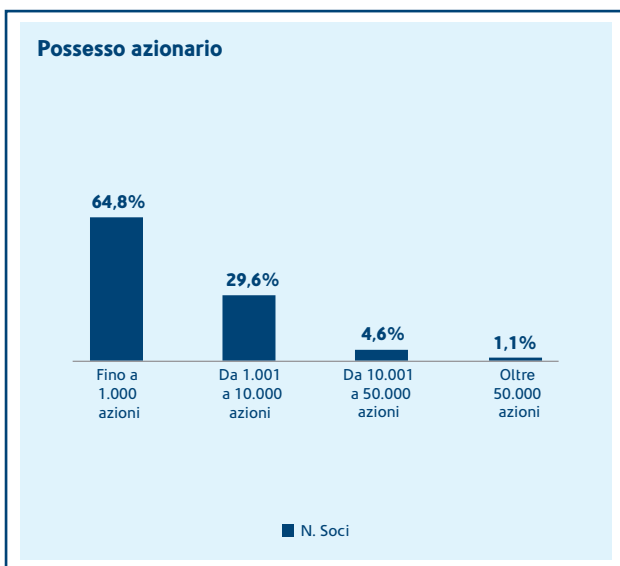
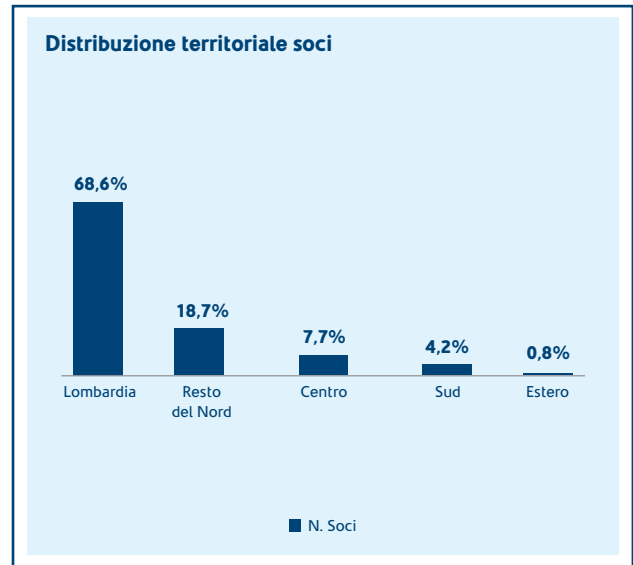
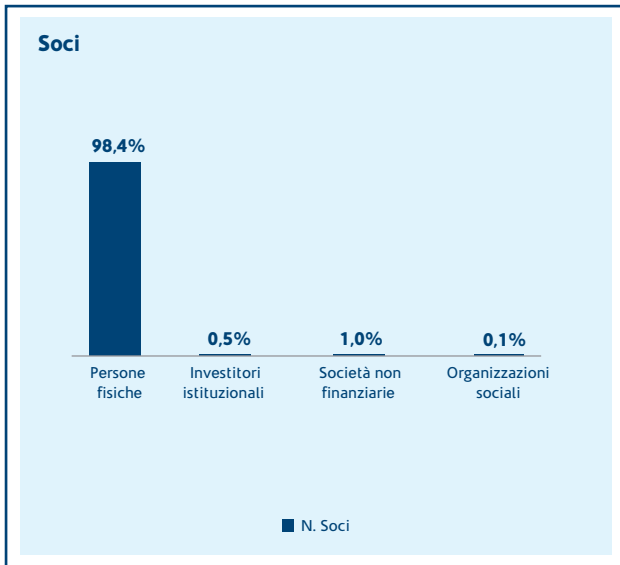
- 1 Il dato comprende i collaboratori a fine anno.
- 2 Iscritti a libro matricola.
- 3 La rilevazione delle informazioni sui soci è relativa agli ultimi dati in possesso della società.

3 Relazioni e Bilanci 2017, Principali dati e indicatori.

4 La rilevazione delle informazioni sui soci è relativa agli ultimi dati in possesso della Società.

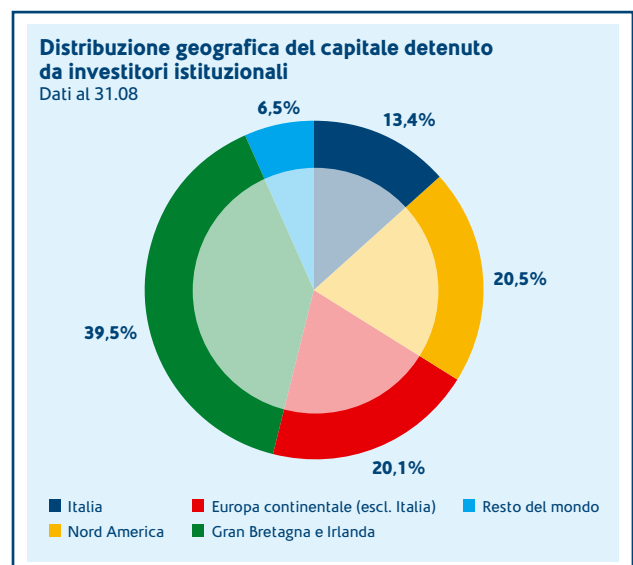
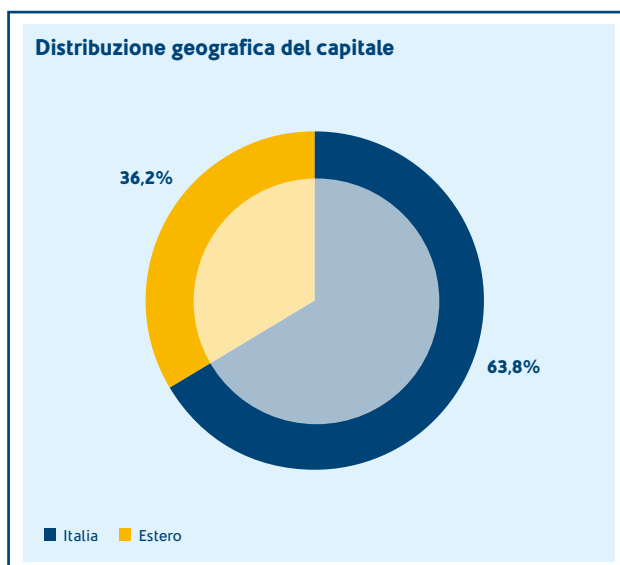
## I soci e il capitale<sup>4</sup>

In data 10 ottobre 2015, in adempimento alla legge, l'Assemblea dei Soci ha deliberato la trasformazione di UBI Banca in Società per azioni. Dal 12 ottobre 2015, data dell'iscrizione della delibera presso il Registro delle Imprese di Bergamo, UBI Banca è S.p.A. La figura del Socio viene pertanto a coincidere con quella dell'Azionista. Vi è un'unica categoria di azioni ordinarie, ciascuna delle quali conferisce al portatore un diritto di voto in assemblea.



Oltre il 60% degli azionisti è rappresentato da piccoli investitori (detentori di meno di mille azioni a testa). In termini di capitale, secondo le risultanze dell'ultima indagine sulla composizione dell'azionariato conclusa ad agosto 2017, la quota detenuta da investitori istituzionali identificati nominalmente rappresenta circa il 52% del capitale sociale (incluse le Fondazioni). Gli investitori istituzionali diversi dalle Fondazioni operano in prevalenza con un orizzonte di medio-lungo termine e nei seguenti stili: Index (26,8%), Value (23,5%), Growth (19,3%), GARP (8,4%), Hedge Funds (8%) e altri stili (14%).

Il titolo è coperto da 22 case di brokeraggio, 17 delle quali internazionali, è incluso in 100 tra i principali indici borsistici internazionali<sup>5</sup> e in alcuni tra i più importanti indici etici e di sostenibilità nazionali e internazionali<sup>6</sup>.



<sup>5</sup> Dati al 29/01/2018, fonte: dati societari e Bloomberg; [www.ubibanca.it/pagine/area-analisti.it.aspx](http://www.ubibanca.it/pagine/area-analisti.it.aspx)

<sup>6</sup> [www.ubibanca.it/pagine/rating-e-indici-etici-it.aspx](http://www.ubibanca.it/pagine/rating-e-indici-etici-it.aspx)



## Presenza in indici e rating etici e di sostenibilità



**ECPI EMU Ethical Equity**

**FTSE**

**FTSE4Good Index Series**



**Euro Ethical Index,  
Euro CSR Index,  
Sustainable Index  
(rating A++)**



**Italian Index,  
Italian Banks Index  
(rating EE)**



**ESI Excellence Europe**



**Rating Outperformer**

## Il personale

L'organico del Gruppo è costituito per il 99,8% da personale dipendente, quasi totalmente con contratto a tempo

indeterminato. Nell'anno sono stati impiegati mediamente 42 collaboratori (45,2% donne), per la quasi totalità studenti in percorsi di stage in convenzione con le università di appartenenza.

DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Tempo indeterminato	21.063	42,2%	17.478	39,0%
Tempo determinato	150	51,3%	93	52,7%
Apprendistato	210	52,9%	-	-
Inserimento	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>21.423</b>	<b>42,3%</b>	<b>17.571</b>	<b>39,1%</b>
Tempo pieno	18.564	34,5%	15.384	31,48%
Part time	2.859	93,1%	2.187	92,7%

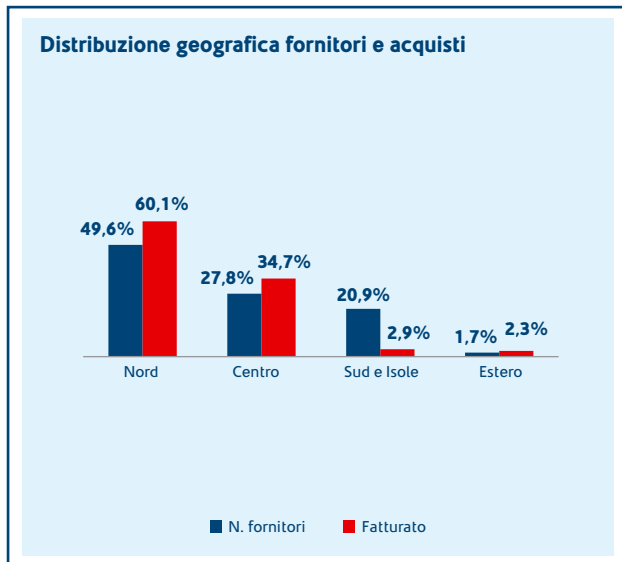
DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO E AREA GEOGRAFICA	2017		2016	
	Totale	Permanenti	Totale	Permanenti
Nord	13.815	99,0%	13.430	99,5%
Centro	5.483	99,9%	1.779	99,9%
Sud e isole	2.066	99,9%	2.238	99,8%
Estero	59	98,3%	124	87,1%
<b>TOTALE</b>	<b>21.423</b>	<b>99,3%</b>	<b>17.571</b>	<b>99,5%</b>
Con diversa provincia di residenza	4.240	98,4%	3.582	99,0%

COLLABORATORI PER TIPO DI CONTRATTO	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Somministrazione	-	-	-	-
Altri contratti (es. stage/agenzia)	42	-	27	37,0%
<b>TOTALE</b>	<b>42</b>	<b>45,2%</b>	<b>27</b>	<b>37,0%</b>

ORGANICO	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Totale dipendenti e collaboratori	21.465	42,4%	17.598	38,6%

## I fornitori

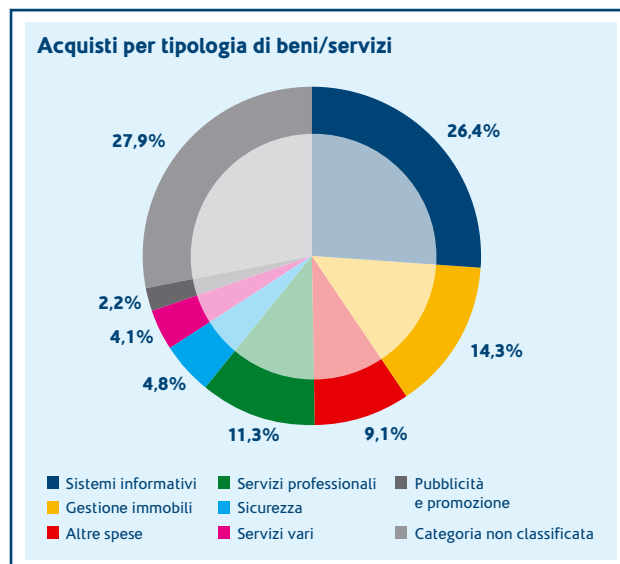
Il Gruppo opera quasi esclusivamente sul territorio italiano e ricorre per il 98% del fatturato a fornitori locali, intendendo come tali i fornitori residenti in Italia. Ove possibile e opportuno, in funzione della tipologia di prodotti o servizi acquistati, si fa ricorso a fornitori che operano nei pressi delle singole sedi operative.



La Direzione Acquisti di UBI Sistemi e Servizi presidia il ciclo degli acquisti per le Società del Gruppo, in conformità con quanto indicato nel [Regolamento delle Spese di Gruppo](#). Il Regolamento, a cui si attengono tutte le Società del Gruppo, disciplina i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti nel processo di gestione del budget e di assunzione delle spese e prevede una separazione di ruoli tra chi richiede la fornitura e autorizza i pagamenti, chi stipula il contratto e gestisce il rapporto negoziale con il fornitore e chi effettua la registrazione e il pagamento delle fatture.

Nel corso del 2017 è stato attivato il nuovo Portale Fornitori di UBI.S, sul quale vengono registrati i fornitori che erogano beni o servizi al Gruppo in forma ricorrente e i fornitori occasionali che erogano beni o servizi di importo superiore a 30.000 euro<sup>7</sup>. Ciascun fornitore deve dichiarare se aderisce al UNGC Global Compact delle Nazioni Unite, e se dispone di certificazioni quali: la certificazione di qualità ISO 9001 o equivalente, la Certificazione relativa alla Social Accountability SA8000 o equivalente, la OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), la certificazione per la gestione ambientale ISO 14001 o equivalente, la registrazione EMAS (Eco Management and Audit Scheme), l'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali.

A fine 2017 i fornitori iscritti all'Albo sono 1.033 (+18% rispetto al 2016, per effetto di 173 nuove iscrizioni e 16 cessazioni)<sup>8</sup>.



Per ciascuna categoria merceologica, l'Albo censisce i fornitori preferenziali con il coinvolgimento degli uffici che richiedono le forniture e della Direzione Acquisti. Per ciascun fornitore viene determinato un Global Score composto per il 50% dal punteggio d'ingresso (a sua volta determinato per il 60% dai dati di solidità economica e patrimoniale rilevati da banca dati esterna, e per il 40% dal possesso di certificazioni e dal fatturato globale); per il restante 50% dal punteggio ottenuto dalla valutazione periodica delle performance (a sua volta determinato per il 60% dalla valutazione di qualità effettuata dai responsabili del budget, e per il 40% dalla valutazione di competitività effettuata dalla Direzione Acquisti).

Il Codice Etico del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i fornitori, che devono essere orientate alla reciproca soddisfazione e improntate al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza<sup>9</sup>.

Le condizioni contrattuali ed i termini di pagamento sono costantemente allineati alle normative vigenti e alle normali condizioni di mercato, sulla base di una ricorrente attività di verifica. Le forniture ricorrenti, strategiche, ad alto rischio operativo o economicamente rilevanti contengono clausole contrattuali specifiche.

Le clausole di contratto prevedono la facoltà per UBI Sistemi e Servizi di verificare o far verificare da soggetti da essa incaricati lo svolgimento e l'esecuzione della fornitura dei beni o della prestazione dei servizi e la conformità degli stessi alla normativa applicabile; prevedono inoltre l'impegno per il fornitore a facilitare l'esercizio della facoltà di verifica, fornendo a UBI Sistemi e Servizi tutte le informazioni richieste e la documentazione, per effettuare gli opportuni controlli.

<sup>7</sup> Tramite il Portale ciascun fornitore che intende registrarsi prende visione e accetta il "Regolamento di utilizzo del portale dei fornitori del gruppo bancario Unione di Banche Italiane", l'Informativa sulla "Protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30/6/2003 n. 196", l'informativa sul "Codice Etico e Modello 231".

<sup>8</sup> Non sono compresi i fornitori delle Nuove Banche, in quanto non ancora caricati in Albo alla data.

<sup>9</sup> Codice Etico, paragrafo 6.5, Relazioni con i fornitori.

## Attività e mercati serviti

Il Gruppo opera prevalentemente nei servizi bancari e finanziari al dettaglio per le famiglie, le imprese, le organizzazioni senza scopo di lucro e le istituzioni locali: la parte preponderante degli attivi di bilancio (72,5%) è costituita da crediti verso la clientela, solo il 15,9% è costituita da attività finanziarie (per la quasi totalità titoli di Governi e Banche Centrali, strumenti derivati di copertura e quote di OICR)<sup>10</sup>.

A fine 2017 conta oltre 4,5 milioni di clienti. In linea con la composizione della popolazione italiana, il 3,7 % dei clienti privati sono cittadini immigrati non europei.

La ripartizione territoriale della raccolta e degli impieghi evidenzia una preponderanza del Nord Italia e

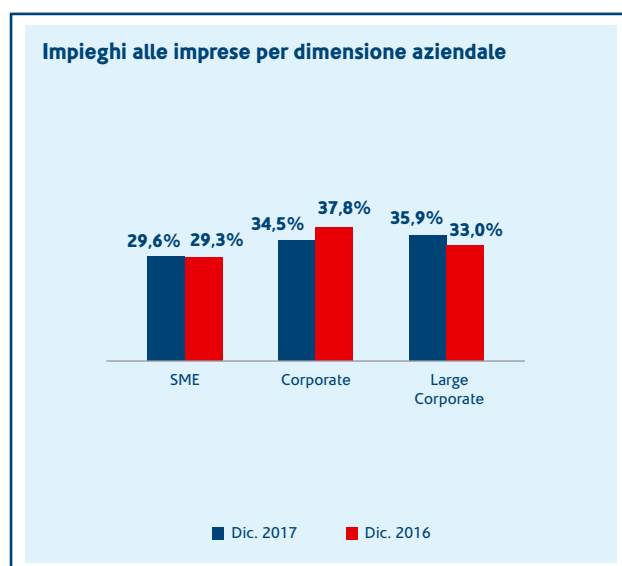
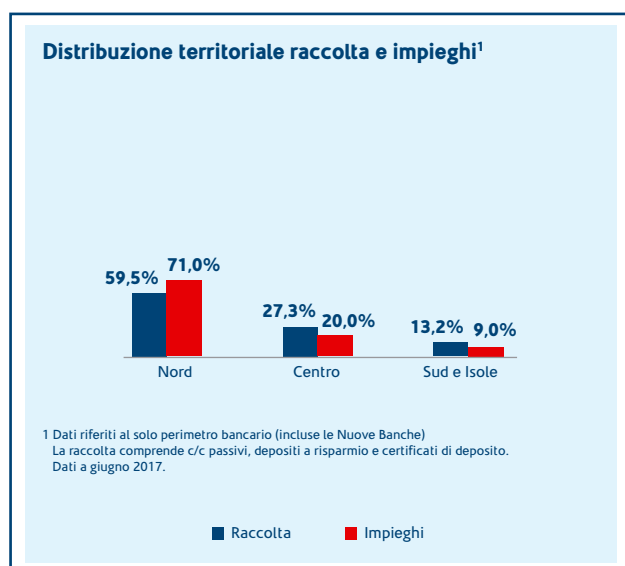
particolarmente della Lombardia come mercato principale del Gruppo<sup>11</sup>.

La distribuzione degli impieghi è coerente con la missione di supporto all'economia del territorio: oltre la metà dei volumi riguarda società produttive di un'ampia gamma di settori economici, con prevalenza delle attività manifatturiere, immobiliari, del commercio e delle costruzioni. Si tratta in prevalenza di piccole e medie imprese, che nel complesso assorbono  $\frac{3}{4}$  degli impieghi alle imprese.

La rete distributiva è articolata su sette Macroaree Territoriali (nel seguito le MAT), a cui si affiancano i marchi della banca on line e delle società prodotte. Le attività informatiche e altre funzioni di supporto sono gestite da UBI Sistemi e Servizi, mentre le attività di formazione e sviluppo professionale e manageriale sono affidate a UBI Academy.

PROFILO DEI CLIENTI	2017 <sup>1</sup>	2016
Numero clienti (migliaia)	4.541	3.866
Mercato Retail	97,7%	97,8%
<i>Mass</i>	78,6%	78,6%
<i>Affluent</i>	12,6%	12,0%
<i>Small Business (POE e PMI)</i>	8,1%	6,4%
<i>Enti e istituzionali</i>	0,8%	0,7%
Mercato Corporate	0,6%	0,7%
Mercato Private	1,0%	1,5%
Privati	89,0%	89,5%
Imprese	8,7%	8,3%
Enti e istituzionali	1,8%	1,7%
Altro	0,5%	0,5%
Nord	55,6%	66,0%
Sud e Isole	22,0%	23,4%
Centro	22,4%	10,6%

<sup>1</sup> Dati al 30/11/2017.



<sup>10</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - L'attività finanziaria.

<sup>11</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - La struttura distributiva e il posizionamento.

## Principali cambiamenti avvenuti nell'anno

GRI  
102-10

I principali cambiamenti avvenuti nell'anno hanno riguardato l'articolazione e la dimensione del Gruppo. Oltre al completamento dell'incorporazione delle Banche rete nella Capogruppo<sup>12</sup>, sono state effettuate due operazioni rilevanti, descritte di seguito.

Nell'ambito del programma di rifocalizzazione delle attività sul perimetro "core" del Gruppo, si è perfezionato il contratto per la cessione del 100% del capitale di UBI Banca International S.A.1, con sede a Lussemburgo, a EFG International A.G., operatore internazionale specializzato nei servizi di asset management e private banking, con sede a Zurigo. Il perimetro della cessione include circa 0,9 miliardi di raccolta diretta e circa 3 miliardi di raccolta indiretta, essenzialmente amministrata. La cessione è avvenuta, con efficacia dall'1 novembre 2017, ad un corrispettivo sostanzialmente in linea con il patrimonio netto di UBI International e non ha comportato impatti sui ratio patrimoniali del Gruppo UBI.

Il 10 maggio 2017 UBI Banca ha perfezionato l'acquisto dal Fondo Nazionale di Risoluzione, al prezzo di 1 euro, del 100% del capitale sociale di Nuova Banca delle Marche, Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti (le "Target Bridge Institutions" nel seguito denominate Nuove Banche), in esecuzione del contratto di compravendita sottoscritto il 18 gennaio 2017 con la Banca d'Italia, quale gestore e per conto del Fondo Nazionale di Risoluzione (il "Venditore"). Con questa operazione, a fronte di rischi contenuti e delimitati contrattualmente, il Gruppo UBI ha potuto conseguire un incremento della quota complessiva di mercato in termini sia di impieghi sia di raccolta diretta, consolidando inoltre la copertura di aree geografiche in cui non era presente o lo era solo parzialmente, e un impatto

positivo sulla redditività ordinaria. Complessivamente il Gruppo ha acquisito oltre 900 mila clienti, 547 sportelli e 5 mila dipendenti<sup>13</sup> e, in connessione a questa operazione, ha realizzato un aumento di capitale di 400 milioni di euro, finalizzato a mantenere un livello di patrimonializzazione coerente con il valore antecedente all'acquisto (CET1 fully loaded superiore all'11%)<sup>14</sup>.

## Impegni per la sostenibilità

UBI Banca adotta meccanismi di governance conformi alle indicazioni del [Codice di Autodisciplina delle Società Quotate](#), emanato nel 1999 dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana e aggiornato nel luglio 2015<sup>15</sup>, e prosegue nell'impegno assunto nel 2003 dall'allora BPU Banca con la sottoscrizione dei 10 principi universali del [Global Compact](#) a favore dei diritti umani, della tutela del lavoro, dell'ambiente e contro la corruzione.

GRI  
102-12:13



In ambito commerciale rispetta il [Codice europeo per i Mutui Casa](#), sottoscritto tra le associazioni bancarie e dei consumatori europee, e i principi del [Codice di autodisciplina della Comunicazione Commerciale](#) redatto dall'Istituto di

Autodisciplina Pubblicitaria, la cui prima edizione risale al 1966. Nel 2014 ha aderito volontariamente al [Codice Italiano Pagamenti Responsabili \(CPR\)](#) promosso da Assolombarda, impegnandosi a rispettare i tempi e le modalità di pagamento pattuiti con i fornitori e, più in generale, a diffondere pratiche di pagamento efficienti, puntuali e rapide. Ad oggi i contratti con i fornitori prevedono un differimento massimo del pagamento a 90 giorni data fattura (0,13% del volume totale di acquisti). Il tempo medio di pagamento nel 2017 è stato di 29,7 giorni.

12 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Gli eventi rilevanti del 2017*.

13 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Gli eventi rilevanti del 2017*.

14 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Il patrimonio netto e l'adeguatezza patrimoniale*.

15 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di UBI Banca S.p.A.

UBI Banca è anche socio di associazioni di settore e di organizzazioni che sostengono iniziative e realizzano progetti per la promozione e diffusione di buone pratiche di responsabilità sociale e sostenibilità:



- **Associazione Bancaria Italiana (ABI)**, nell'ambito della quale UBI Banca partecipa ad **ABI Energia – ABI Lab Competence Center** per l'efficienza energetica nel settore bancario e a vari Gruppi di lavoro, tra cui in particolare il **Gruppo di Lavoro Inclusion Finanziaria e Sociale e Relazione Banche-Migranti**, il **Gruppo di Lavoro Consumer Bank**, che si occupa anche delle tematiche di accessibilità in banca, e il neo-costituito **Gruppo di Lavoro Attività Bancaria, Ambiente e Cambiamenti Climatici**;



- **Associazione Italiana degli Analisti e Consulenti Finanziari (AIAF)**, i cui scopi sono di sviluppare l'esercizio della professione di analista e consulente finanziario, curarne la qualificazione professionale secondo elevati standard, promuovere lo studio e la cultura dell'analisi finanziaria per contribuire alla trasparenza e all'efficienza dei mercati (UBI Banca è socio sostenitore);



- **Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEDUF)**, che promuove l'educazione finanziaria, nel più ampio concetto di educazione alla cittadinanza economica consapevole e attiva, attraverso lo sviluppo e la diffusione della conoscenza finanziaria ed economica soprattutto tra i giovani e nelle scuole;



- **International Capital Market Association (ICMA)**, la cui missione è di promuovere mercati dei capitali di debito resilienti e ben funzionanti, condizione necessaria per la crescita economica;



- **Associazione Italiana Responsabili Antiriciclaggio (AIRA)**, che ha la finalità di coniugare le esigenze di aggregazione, condivisione, riflessione e sviluppo della cultura della legalità, a beneficio degli stakeholder del mercato dell'intermediazione finanziaria e assicurativa;



- **CSR Manager Network Italia**, che si propone come centro di promozione e sperimentazione della sostenibilità, contribuendo a diffonderne la cultura attraverso lo sviluppo delle competenze e la partecipazione attiva ai dibattiti nazionali e internazionali;



- **Human Foundation**, organizzazione non profit che promuove la collaborazione tra imprese, pubblica amministrazione, imprese sociali, fondazioni, investitori istituzionali, operatori economici e mondo della finanza per generare e realizzare soluzioni innovative ai problemi sociali; UBI Banca è socio Ambassador Gold e mette a disposizione una borsa di studio per la partecipazione all'**Executive Master in Social Entrepreneurship (Mhuse)**;



- **Social Value Italia**, associazione che promuove in Italia lo sviluppo della cultura e della prassi della valutazione di impatto sociale nonché l'utilizzo di metodologie per la sua misurazione (UBI Banca è socio fondatore insieme a Human Foundation ed è presente nel Consiglio Direttivo);



- **Social Impact Agenda per l'Italia**, associazione che prosegue l'attività dell'Advisory Board italiano della Social Impact Investment Task Force (SIIT), iniziativa volta a portare in primo piano, nelle agende dei Paesi membri, gli investimenti a impatto sociale; l'associazione ha lo scopo di rafforzare in Italia l'ecosistema per gli investimenti a impatto sociale in favore della crescita dell'imprenditoria sociale (UBI Banca è socio fondatore con Human Foundation ed è presente nel Consiglio Direttivo);



- **Fondazione Sodalitas**, la cui missione è di contribuire allo sviluppo del Terzo Settore e alla crescita della cultura della responsabilità sociale d'impresa (UBI Banca sostiene il premio **Sodalitas Social Innovation** e realizza con Sodalitas il proprio programma di volontariato aziendale **Un Giorno in Dono**);



- **Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese, attraverso l'adozione di politiche di welfare aziendale e di gestione della diversità e attraverso la promozione di modelli di leadership e di governance inclusivi ed equilibrati e di modelli di innovazione sociale e sostenibilità per orientare i percorsi di studio delle ragazze e superare stereotipi di genere in famiglia e al lavoro;



- **Fondazione Triulza** (con sede a Cascina Triulza, presso il padiglione della società civile di EXPO Milano 2015), la cui missione è di essere un luogo privilegiato per rappresentare le istanze e le proposte delle organizzazioni della società civile, per incoraggiare la partecipazione attiva dei cittadini e per garantire accoglienza ed inclusione (UBI Banca è socio sostenitore).

# Strategia

GRI  
102-14

L'attività bancaria gioca un ruolo fondamentale nella vita di tutti i giorni, supportando famiglie e imprese nel prendere decisioni finanziarie complesse in un contesto in continua evoluzione e caratterizzato da velocità, intensità e ampiezza del cambiamento senza precedenti. La rivoluzione digitale sta cambiando profondamente il modo di fare banca, la disponibilità di dati e scienze avanzate di computazione aprono nuove opportunità di comprensione dei bisogni della clientela e di proposizione di prodotti e servizi "su misura", il contesto regolamentare promuove un miglioramento continuo attraverso nuove regole, linee guida e standard dell'industria all'interno di un sistema bancario sempre più integrato a livello europeo. I cambiamenti climatici stanno prepotentemente influenzando il sistema economico globale nonché le scelte di acquisto e di vita delle famiglie, scatenando reazioni non sempre omogenee nel mondo scientifico, politico, etico e sociale.



All'interno di questo contesto UBI intende realizzare la visione di una banca unica per qualità: solida e affidabile, efficiente e comoda; una banca che semplifica la vita delle persone e sostiene l'economia del territorio, trovando nuove soluzioni per soddisfare le esigenze dei clienti, delle comunità locali e degli investitori e per migliorare le relazioni con i dipendenti e i fornitori, mettendo al primo posto il rispetto delle norme, delle persone e dell'ambiente. UBI Banca intende contribuire così anche alla promozione dei principi universali del *Global Compact*, di cui è firmataria, e all'attuazione degli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)* enunciati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Lo scenario macro-economico mostra importanti segnali di rafforzamento strutturale dei principali indicatori e apre la strada ad un 2018 che, secondo tutti i principali istituti di ricerca e previsione, prevede per l'economia italiana un'espansione significativa (seppure ancora al di sotto della media dell'area Euro). Non sono assenti potenziali fattori di rischio legati al rallentamento della crescita delle economie emergenti, al potenziale deterioramento del panorama geopolitico internazionale, nonché alle pressioni sui mercati finanziari in risposta all'evoluzione delle politiche monetarie, con particolare riferimento alle decisioni della Banca Centrale Europea in tema di *Quantitative Easing*.

Il Gruppo UBI guarda al futuro con un rafforzato governo societario, grazie agli importanti interventi realizzati negli ultimi due anni, con particolare riferimento: (i) alla trasformazione in Spa il 10 ottobre 2015 (prima Popolare in Italia) per garantire la stabilità aziendale e il massimo focus sull'attività di gestione ordinaria; (ii) all'adozione di un'unica struttura operativa, Banca Unica, dopo aver integrato con successo e in anticipo rispetto ai tempi previsti le banche territoriali, con benefici in termini di *cost saving* e omogeneizzazione del modello di servizio.

Con il *Piano Industriale 2016/2017-2020* è stata definita una strategia di crescita sostenibile, orientata a *soddisfare una domanda di credito sana e a gestire la ricchezza dei clienti*

*in modo responsabile nel rispetto del principio di "Fare banca per bene"*. Questo principio sintetizza la *missione* di creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholder *coniugando semplicità, qualità e innovazione* per offrire ad ogni cliente prodotti, servizi e relazioni eccellenti, *contribuendo al benessere delle comunità* con il sostegno alle iniziative sociali e culturali e *coltivando il talento delle persone*, la loro passione e il loro impegno.

Le principali iniziative previste a Piano sono legate: (i) all'evoluzione della rete distributiva in ottica multicanale; (ii) all'esecuzione di una strategia di segmento commerciale mirata; (iii) alla conferma della qualità dei finanziamenti erogati e alla copertura adeguata dei crediti *non-performing*; (iv) alla razionalizzazione della base costi; (v) al mantenimento di un sano equilibrio finanziario e patrimoniale; (vi) all'implementazione delle iniziative secondo la logica di ottimizzazione della redditività *risk-adjusted*. L'integrazione delle Nuove Banche, acquisite dal Fondo Nazionale di Risoluzione nel primo semestre 2017, prosegue nella linea tracciata dal progetto Banca Unica al fine di servire la clientela secondo i migliori standard del Gruppo UBI: l'integrazione è già stata completata per Banca Adriatica e CARILO, Banca Tirrenica e Banca Federico Del Vecchio ed è pianificata per fine febbraio 2018 per Banca Teatina.

I principali obiettivi del Piano sono:

- **supporto all'economia reale** tramite crescita dei finanziamenti, incluse nuove erogazioni a supporto di imprese operanti nel Terzo Settore;
- **crescita della ricchezza finanziaria intermediata** della clientela, favorendo l'accumulazione di risparmio anche nelle fasce meno abbienti;
- **creazione di valore** per azionisti e dipendenti con la crescita dell'utile netto;
- **rafforzamento della solidità patrimoniale** con indicatori sempre superiori ai requisiti regolamentari;
- **contributo al settore pubblico** attraverso la crescita delle imposte in funzione dei maggiori utili previsti;
- **contributo alle comunità locali** attraverso il mantenimento di una significativa entità di contributi - donazioni e sponsorizzazioni - a sostegno di innumerevoli progetti e iniziative di carattere sociale, culturale, ricreativo, sportivo, socio-sanitario e assistenziale di enti, organizzazioni e istituzioni del territorio;
- **investimenti per la crescita e il benessere dei dipendenti** attraverso i programmi di formazione e sviluppo professionale e i benefit connessi al sistema di welfare aziendale.

La sostenibilità degli obiettivi di Piano è legata indissolubilmente al modello di business e ai suoi punti di forza, che possono essere riassunti in termini di: (i) **rapporto consolidato con i clienti** animato dalla continua ricerca della loro soddisfazione come prerequisito indispensabile per mantenere una relazione duratura e mutualmente soddisfacente; (ii) **solida posizione patrimoniale e di**



liquidità, che ci consente di porre solide basi per lo sviluppo dell'azienda e il supporto dell'economia reale nel rispetto dei requisiti regolamentari; (iii) **sana e prudente valutazione dei finanziamenti** per promuovere iniziative di sviluppo sostenibili non solo economicamente, ma anche dal punto di vista sociale e ambientale; (iv) **gestione competente della ricchezza finanziaria dei clienti** attraverso soluzioni su misura legate al ciclo di vita e al contesto macro-economico e finanziario; (v) **efficiente gestione dei costi**, che ci consente di allocare risorse su progetti che ne ottimizzano l'utilizzo.

La Banca è interessata ai temi di sostenibilità, direttamente come azienda e indirettamente attraverso il comportamento dei clienti che affrontano decisioni di finanziamento e investimento. A titolo di esempio la valutazione degli affidamenti nel comparto *Project Finance*, con particolare riferimento a sanità, mobilità e servizi (reti idriche e gas), tiene in considerazione un ampio spettro di parametri economici/finanziari e non può prescindere dalla comprensione degli impatti ambientali in termini di utilizzo di risorse energetiche e di emissione di agenti inquinanti nell'atmosfera. Nel servizio dei bisogni di finanziamento delle famiglie prestiamo scrupolosa attenzione alla sostenibilità degli oneri finanziari nel tempo, secondo principi di *responsible lending* con beneficio sia per la Banca che per la clientela. A livello di sistema partecipiamo ai finanziamenti a beneficio della clientela vittima di usura e per garantire maggiore inclusione sociale e accesso ai servizi bancari a persone in condizioni di difficoltà. Per quanto riguarda la gestione del risparmio delle famiglie, valutiamo con attenzione gli aspetti di rischio-rendimento, la conoscenza degli strumenti finanziari da parte del cliente e l'orizzonte di investimento, promuovendo nel contempo la lotta alla corruzione e provenienza certa delle fonti. Inoltre, l'impegno a supportare comunità locali è ben rappresentato dal servizio al Terzo Settore in termini sia di servizi bancari, finanziamenti e gestione del risparmio, sia di partnership per la realizzazione di progetti. Infine, come azienda che opera con oltre 20.000 dipendenti e 1.500 punti vendita, grande attenzione viene data al rispetto dei diritti delle persone promuovendo diversità, parità di genere, dialogo con le parti sociali, assicurando salute e sicurezza nel luogo di lavoro nel rispetto della regolamentazione e delle convenzioni internazionali. Ai fornitori chiediamo comportamenti coerenti con il Codice Etico di UBI, per operare congiuntamente nel rispetto degli stessi principi che animano l'attività del Gruppo. A livello ambientale, è già consolidato il ricorso a fonti di energia rinnovabili per garantire un approvvigionamento energetico sostenibile nel lungo periodo.

In sintesi, il modello di responsabilità sociale del Gruppo UBI rappresenta il sistema di relazione della Banca con tutti i driver interni ed esterni che influenzano (o influenzeranno) il modello di business. La "messa a terra" del modello è garantita da un'oculata attività di pianificazione strategica capace di orientare la Banca verso obiettivi reddituali sostenibili di medio-lungo periodo, da un sistema di principi, regole e processi con chiara attribuzione di ruoli e responsabilità (*Corporate Governance*) e da un *framework* di *Risk Management* e controlli interni per anticipare e gestire i principali rischi legata all'attività bancaria.

## Principali impatti, rischi e opportunità

Nel corso del 2017 UBI Banca ha aggiornato la rilevazione dei temi di sostenibilità rilevanti per la creazione di valore del Gruppo (c.d. temi materiali). Coerentemente con la definizione di materialità dello Standard GRI, adottato come riferimento per la redazione del presente documento, sono considerati materiali i temi che "riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali significativi per il Gruppo o che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder".

GRI  
102-15  
201-2

I temi da sottoporre alla valutazione di materialità sono stati identificati facendo riferimento a fonti documentali esterne (Standard GRI di riferimento, rendiconti di sostenibilità di altri gruppi bancari, questionari di investitori SRI e agenzie di rating ESG) e interne (Piano Industriale, comunicazioni e dichiarazioni del vertice aziendale, esiti di attività di stakeholder engagement).

Parallelamente è stata predisposta una mappatura dei rischi che possono avere impatti sulle attività del Gruppo, facendo riferimento sia a un benchmark di mercato, sia a pubblicazioni di istituzioni internazionali (World Economic Forum, Task Force in Climate-related Financial Disclosure e Carbon Disclosure Project). I rischi sono stati identificati considerando fattori esterni legati ai principali trend globali in atto (in ambito economico, sociale, ambientale, geopolitico) e fattori interni connessi ai processi aziendali.

I temi e i rischi così identificati sono stati sottoposti alla valutazione delle strutture di prima linea di UBI Banca, pervenendo alla definizione di una Matrice di materialità in cui sono evidenziate le priorità strategiche, su cui impostare politiche e obiettivi in funzione anche dei rischi e delle opportunità che potrebbero avere impatti significativi sulle attività del Gruppo.

Le tematiche relative ai Diritti umani e alla Gestione responsabile della catena di fornitura sono trasversali alle priorità strategiche identificate e pertanto sono trattate, in relazione a queste, secondo diverse sfaccettature.

## Temi materiali

UBI Banca è un primario intermediario finanziario nel panorama nazionale. In tale ruolo dialoga ed opera in un contesto sociale, economico ed ambientale, che vede la presenza di numerosi stakeholder, seguendo priorità strategiche riferite ai temi di sostenibilità materiali (inclusi quelli elencati nel D.Lgs.254/2016).

GRI  
102-46:47

Nel realizzare le priorità strategiche individuate, UBI Banca considera i rischi generati e subiti, che teoricamente possono palesarsi nel contesto di riferimento, per i quali predispone adeguati presidi normativi ed organizzativi.

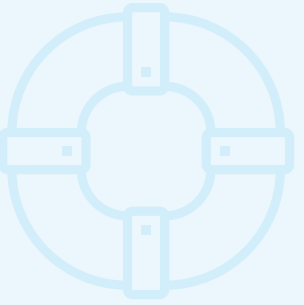
Nella tabella che segue vengono quindi elencati i temi materiali individuati da UBI Banca, i potenziali rischi generati o subiti nei confronti del contesto in cui opera, tipici dell'essere primario intermediario finanziario nazionale, e le misure poste in essere per l'efficace mitigazione di tali rischi.

Temi	Perimetro	Potenziali rischi rilevanti individuati per gli intermediari finanziari	Presidi normativi e organizzativi in essere in UBI Banca a mitigazione dei rischi
<b>CREAZIONE DI VALORE</b>			
<p>La creazione di valore è l'obiettivo primario della Banca, per assicurare, tramite la giusta redditività, sia la remunerazione degli azionisti e dei dipendenti, sia il mantenimento della solidità patrimoniale necessaria per supportare l'attività creditizia.</p> <p>La creazione di valore beneficia tutti gli stakeholder, direttamente o attraverso gli impatti indiretti dell'attività sul territorio e le comunità di riferimento.</p> 	<p>Gruppo, soci, dipendenti, fornitori, pubblica amministrazione e collettività.</p>	<p>Sfavorevole percezione dei consumatori, degli investitori e degli altri stakeholder circa la sostenibilità dell'intermediario finanziario, con impatto sullo sviluppo del business, a causa di bassi rating, di inadeguate strategie di valorizzazione e differenziazione del <i>brand</i> rispetto ai competitor, di inadeguatezza nella comunicazione e nel coinvolgimento sui temi di sostenibilità e/o di incoerenze tra dichiarazioni e azioni.</p> <p>Inadeguata valutazione prospettica di cambiamenti normativi o nelle preferenze dei consumatori o nelle condizioni del mercato, con impatto sulle attività dell'intermediario finanziario o dei suoi clienti.</p> <p>Perdita di opportunità commerciali correlate allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi, segmenti di clientela e settori economici di interesse ambientale o sociale.</p>	<p>Complessiva struttura del modello di governo aziendale.</p> <p>Modello di pianificazione strategica e framework di risk management.</p>
<b>INTEGRITÀ NELLA CONDOTTA AZIENDALE</b>			
<p>Rispettare le regole e i diritti fondamentali delle persone e promuoverne il rispetto da parte dei propri interlocutori, in quanto condizione imprescindibile per il funzionamento della società, dei sistemi e delle organizzazioni che la compongono.</p> <p>In quanto impresa, raggiungere gli obiettivi attraverso il corretto confronto con i concorrenti e corretti rapporti con la pubblica amministrazione e le autorità di regolamentazione del mercato.</p> <p>Nel ruolo di banca, contribuire alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di corruzione, riciclaggio e usura.</p>	<p>Gruppo, collettività.</p> 	<p>Inadeguatezza dei programmi di formazione e sensibilizzazione del personale, dei sistemi di controllo interno, di segnalazione delle violazioni e di protezione dei segnalanti, che possono risultare in violazioni di normative e codici di autoregolamentazione (con particolare riferimento agli aspetti etici, ambientali e sociali della gestione) e nel coinvolgimento in attività e pratiche illegali o controverse dal punto di vista etico, ambientale o sociale.</p>	<p>Modello 231/2001.</p> <p>Politiche di gestione del rischio di non conformità e strutture organizzative di Audit e Compliance.</p> <p>Normative interne anti riciclaggio, finanziamento al terrorismo, usura.</p> <p>Politiche e linee guida per settori critici.</p>



Temi	Perimetro	Potenziali rischi rilevanti individuati per gli intermediari finanziari	Presidi normativi e organizzativi in essere in UBI Banca a mitigazione dei rischi
------	-----------	---	---

## CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI

<p>Sistemi di corporate governance e assetti organizzativi efficienti ed efficaci per il perseguimento degli obiettivi strategici, con particolare riferimento a composizione (anche rispetto all'equilibrio di genere), remunerazione e valutazione delle prestazioni degli organi di governo.</p>	<p>Gruppo, soci, dipendenti, collettività.</p>	<p>Carenze nella composizione degli organi di governo, nei processi di comunicazione con il management e gli stakeholder e nelle deleghe di responsabilità in materia di sostenibilità.</p>	<p>Criteri di nomina dei componenti e di composizione degli organi di amministrazione e di controllo.</p>
<p>Adeguatezza delle strutture e dei processi di governo della sostenibilità, con particolare riferimento all'integrazione delle aspettative degli stakeholder e dei temi ambientali e sociali rilevanti nelle strategie di lungo periodo.</p>		<p>Inadeguata considerazione delle variabili di scenario, delle priorità di sostenibilità e delle aspettative degli stakeholder nella pianificazione strategica e nei processi decisionali e operativi.</p>	<p>Processo di autovalutazione e <i>Induction Programme</i>.</p>
<p>Efficacia dei sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi per la gestione degli impatti generati o subiti dalle attività aziendali, anche dal punto di vista ambientale e sociale.</p>		<p>Sistemi di misurazione delle performance e di incentivazione non coerenti con l'attuazione di strategie e obiettivi di sostenibilità.</p>	<p>Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.</p>
		<p>Inadeguata identificazione e gestione dei rischi di natura ambientale e sociale con impatti significativi sulle attività.</p>	

## RISPETTO DEL CLIENTE

<p>Sviluppare un rapporto di mutua soddisfazione e di fidelizzazione del cliente, assicurando non solo prodotti e servizi eccellenti adeguati alle sue esigenze e resi con trasparenza di informazioni, ma anche il rispetto della persona, dei suoi interessi, della sua sicurezza e privacy.</p>	<p>Gruppo, clienti, collettività.</p>	<p>Non conformità con normative, accordi, standard e codici di autoregolamentazione in materia di trasparenza e pratiche commerciali, di inadeguate informazioni sui prodotti e servizi e protezione dei dati, con ricadute sui livelli di soddisfazione della clientela e con il rischio di incorrere in perdite operative e danni reputazionali.</p>	<p>Politiche e linee guida in materia di pratiche commerciali e sviluppo prodotti.</p>
			<p>Sistema di monitoraggio della <i>customer satisfaction</i>.</p>

## IMPEGNO PER L'ECONOMIA DEL TERRITORIO

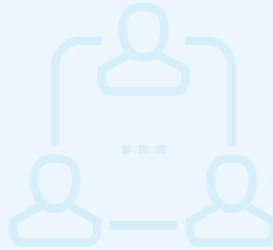
<p>Alimentare l'economia reale, selezionando responsabilmente il credito alle famiglie e alle imprese del territorio per lo sviluppo dei consumi e degli investimenti.</p>	<p>Gruppo, clienti, fornitori, collettività.</p>	<p>Disoccupazione o sotto occupazione strutturale, aumento delle disuguaglianze e dei livelli di povertà in un contesto di crisi dei sistemi di welfare, con effetti depressivi sull'economia locale e di riflesso sui livelli di attività e di redditività.</p>	<p>Linee guida strategiche e piano industriale.</p>
<p>Sostenere le famiglie e le imprese anche nelle difficoltà congiunturali e contribuire allo sviluppo di infrastrutture e servizi di interesse pubblico.</p>			<p>Politiche di sviluppo prodotti.</p>
			<p>Strutture organizzative dedicate.</p>

Temi	Perimetro	Potenziali rischi rilevanti individuati per gli intermediari finanziari	Presidi normativi e organizzativi in essere in UBI Banca a mitigazione dei rischi
<b>VALORIZZAZIONE E BENESSERE DEL PERSONALE</b>			
<p>Generare occupazione di qualità, attraendo i migliori talenti e sviluppando costantemente le professionalità.</p> <p>Essere per ogni dipendente il miglior posto di lavoro per le opportunità di realizzazione delle proprie aspirazioni e per i livelli di welfare, di conciliazione tra vita privata e lavorativa e di salute e sicurezza sul lavoro.</p>	<p>Gruppo, dipendenti, collettività.</p> 	<p>Mancata attrazione di talenti e inadeguate politiche di gestione e attività di comunicazione e formazione, con pregiudizio dello sviluppo del capitale umano e della sua capacità di conseguire gli obiettivi strategici prefissati.</p> <p>Inadeguata valutazione e gestione di rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, con possibili perdite operative e ricadute reputazionali.</p>	<p>Strumenti contrattuali e processi di gestione.</p> <p>Politiche di remunerazione e incentivazione.</p> <p>Modello 231/2001 e sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.</p>
<b>DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI</b>			
<p>Garantire effettiva libertà di associazione e di contrattazione collettiva.</p> <p>Gestire le relazioni con le organizzazioni sindacali nello spirito della ricerca di soluzioni condivise che creano valore per l'azienda e per i dipendenti.</p>	<p>Gruppo, dipendenti.</p>	<p>Inadeguate relazioni sindacali, risultanti in tensioni e/o agitazioni, con possibili ricadute sulla reputazione dell'intermediario finanziario e sulla realizzazione delle strategie e degli obiettivi aziendali.</p>	<p>Processo specifico e struttura organizzativa dedicata.</p> 
<b>PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE</b>			
<p>Gestire la diversità, in particolare di genere, risponde a un imperativo etico di non discriminazione e di garanzia di pari opportunità di realizzazione umana e professionale delle persone.</p> <p>In un mercato sempre più competitivo e in continua evoluzione, risponde anche alla necessità di far crescere il capitale umano del Gruppo con le migliori risorse del mercato del lavoro.</p>	<p>Gruppo, dipendenti.</p>	<p>Inadeguata gestione della diversità, con particolare riferimento alla diversità di genere, con possibili ricadute sulla reputazione dell'intermediario finanziario e sulla realizzazione delle strategie e degli obiettivi aziendali.</p>	<p>Processi di gestione del personale con strutture organizzative dedicate.</p> <p>Politiche di remunerazione e incentivazione.</p> 

Temi	Perimetro	Potenziali rischi rilevanti individuati per gli intermediari finanziari	Presidi normativi e organizzativi in essere in UBI Banca a mitigazione dei rischi
------	-----------	---	---

## IMPEGNO PER LA COMUNITÀ

<p>Saper cogliere nelle emergenze sociali l'opportunità di attivare azioni commerciali virtuose, con prodotti e servizi per l'inclusione economica delle persone svantaggiate e per la realizzazione di finalità e servizi sociali importanti per la comunità.</p> <p>Valorizzare il radicamento territoriale del Gruppo con la capacità di interpretare l'evoluzione del contesto sociale e rispondere alle istanze non solo economiche, ma anche sociali e culturali della comunità attraverso l'attivazione di iniziative di filantropia strategica.</p> <p>Promuovere l'educazione finanziaria, in particolare dei giovani, per l'assunzione di decisioni economiche e finanziarie più consapevoli, e lo sviluppo di investimenti socialmente responsabili.</p>	<p>Clienti, collettività.</p>	<p>Disoccupazione o sotto occupazione strutturale, aumento delle disuguaglianze e dei livelli di povertà in un contesto di crisi dei sistemi di welfare, con effetti negativi sulla qualità della vita all'interno delle comunità.</p>	<p>Linee guida per le erogazioni liberali a valere su accantonamenti di utili statutariamente previsti e processo di gestione delle sponsorizzazioni.</p> <p>Partecipazione alla Fondazione per l'Educazione Finanziaria e il Risparmio.</p>
---	-------------------------------	--	--



## IMPEGNO PER L'AMBIENTE

<p>Gestire responsabilmente l'utilizzo di materiali, i consumi di energia, lo smaltimento dei rifiuti e la mobilità aziendale.</p> <p>Contribuire al miglioramento delle prestazioni ambientali dei clienti e delle dotazioni infrastrutturali del territorio, nonché più in generale alla transizione verso un'economia a minor impatto ambientale.</p>	<p>Gruppo, clienti, collettività.</p>	<p>Gestione non efficiente dell'energia, con impatto sui costi di gestione.</p> <p>Catastrofi naturali e conseguenze dei cambiamenti climatici, in particolare eventi meteorologici estremi, con impatto sugli asset dell'intermediario finanziario e sulle attività economiche dei clienti.</p>	<p>Modello 231/2001 e Policy ambientale.</p> <p>Strumenti normativi e strutture organizzative dedicate per specifiche tematiche.</p>
--	---------------------------------------	--	--



## Contributo ai Sustainable Development Goals dell'ONU

Realizzando il proprio obiettivo di "Fare banca per bene", nell'ambito delle priorità strategiche rappresentate dai temi materiali enunciati, UBI Banca contribuisce al raggiungimento degli SDGs individuati nel prospetto seguente.



L'offerta di servizi bancari di base e di programmi di risparmio per le fasce deboli e le iniziative di sostegno alle famiglie nei momenti di difficoltà contribuiscono ad assicurare l'accesso ai servizi finanziari a tutti gli uomini e le donne (SDG 1.4).



Il supporto alle attività produttive del territorio contribuisce agli obiettivi di crescita dell'economia (SDG 8.1) e della produttività (SDG 8.2) e sostiene la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, incoraggiando la formazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese (SDG 8.3 e 8.5).



Il finanziamento di infrastrutture di qualità, sostenibili e resilienti, supporta lo sviluppo economico e il benessere umano (SDG 9.1).

I servizi bancari e i contributi alle università e agli enti di ricerca contribuiscono all'innovazione tecnologica dell'industria e agli investimenti per la ricerca e lo sviluppo tecnologico (SDG 9.5).



Nell'ambito dell'attività di filantropia strategica, il sostegno a progetti e organizzazioni nell'area socio-sanitaria e assistenziale contribuisce a garantire a tutte le persone l'accesso a servizi sanitari essenziali, medicine e cure di qualità (SDG 3.8).



I servizi bancari e l'erogazione di contributi a istituti di formazione scolastica e universitaria e le iniziative di educazione finanziaria per i giovani e i programmi di formazione continua per il personale del Gruppo, contribuisce allo sviluppo delle competenze per un'occupazione di qualità (SDG 4.4).



Le politiche di gestione del personale realizzano nel Gruppo condizioni di non discriminazione (SDG 5.1), pari opportunità e piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita economica a tutti i livelli decisionali (SDG 5.5), parità di retribuzione a parità di lavoro (SDG 8.5) e un ambiente sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori (SDG 8.8).



Queste politiche e, indirettamente, i contributi alle organizzazioni non profit operanti nel campo dell'assistenza sociale contribuiscono agli obiettivi di promozione dell'inclusione sociale ed economica di ogni persona, senza alcun tipo di discriminazione (SDG 10.2), e di pari opportunità e riduzione delle disuguaglianze di risultato (SDG 10.3).



Il ricorso alle energie rinnovabili per le esigenze di approvvigionamento energetico del Gruppo e l'offerta di finanziamenti per gli investimenti pubblici e privati in impianti e infrastrutture contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi di transizione energetica (SDG 7.2) e di incremento dell'efficienza energetica (SDG 7.3).



Nell'ambito dei finanziamenti alle persone, un segmento importante per UBI Banca è quello dei mutui casa, con cui contribuisce a far sì che le famiglie possano permettersi un'abitazione adeguata (SDG 11.1).

Tra gli ambiti di intervento delle attività sociali del Gruppo, vi è la salvaguardia e la valorizzazione del patrimonio culturale e artistico delle comunità di riferimento (SDG 11.4).

La gestione responsabile degli immobili e delle operazioni del Gruppo, i finanziamenti degli investimenti ambientali delle famiglie e delle imprese e quelli per le infrastrutture contribuiscono allo sviluppo di città più sostenibili (SDG 11.6).



Il rispetto delle norme in tutte le attività contribuisce alla lotta a corruzione e concussione in tutte le loro forme (SDG 16.5).

Le politiche adottate in relazione alle attività del Gruppo in particolari settori economici (armi, diamanti e oro) prevedono linee guida finalizzate a contrastare ogni forma di violenza e abuso dei bambini (SDG 16.2), i flussi illeciti di denaro e di armi e il crimine organizzato (16.4).

# Creazione di valore

La creazione di valore economico sostenibile nel tempo è l'obiettivo primario del Gruppo, quale condizione indispensabile per remunerare azionisti e dipendenti e mantenere un adeguato livello di patrimonializzazione a supporto dell'attività creditizia attraverso gli accantonamenti a riserve.

Tutte le strutture del Gruppo concorrono a questo obiettivo attraverso la realizzazione del Piano industriale e del correlato Piano progetti (c.d. Transformation plan), i cui progressi vengono sistematicamente monitorati dal Comitato di direzione di UBI Banca in sedute dedicate, al fine di adottare tempestivamente le eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie. Nel 2017, nell'ambito del Piano industriale, sono proseguiti i progetti di razionalizzazione del Gruppo<sup>1</sup>, della rete distributiva<sup>2</sup> e degli organici<sup>3</sup> per il miglioramento dell'efficienza e il contenimento dei costi, e i progetti di innovazione<sup>4</sup> di processi, prodotti e servizi per accrescere la competitività sul mercato in termini di qualità e convenienza.

Il [Regolamento del sistema di misurazione delle performance](#) e il [Manuale metodologico per la misurazione delle performance](#) garantiscono uniformità e coerenza nella rilevazione e dichiarazione dei risultati conseguiti.

## Valore economico generato e distribuito

La riclassificazione del Conto economico consolidato

consente di evidenziare il valore economico generato dal Gruppo, sostanzialmente rappresentato dal prezzo pagato dai clienti per i prodotti e servizi offerti, al netto delle perdite e rettifiche di valore sui crediti. Coerentemente con la natura di banca commerciale retail di UBI Banca, è infatti limitato il peso dell'attività finanziaria.

Con riferimento alla tematica dei cambiamenti climatici, che ha assunto un ruolo di primo piano nella valutazione di sostenibilità delle attività umane, sociali ed economiche, il Gruppo non ha un'esposizione diretta ai rischi ad essa correlati, che possa incidere in maniera rilevante sulla creazione di valore.

Impatti minori possono verificarsi in relazione ai processi di approvvigionamento (in particolare in relazione ai costi dei carburanti e dell'energia elettrica) e ai processi commerciali e del credito (in relazione al verificarsi di eventi atmosferici estremi che potrebbero incidere sulla capacità operativa delle imprese clienti, rischio peraltro mitigato dalla elevata diversificazione settoriale degli impieghi).

Per contro, possono essere ravvisate opportunità di business nella promozione degli investimenti di privati e imprese per il risparmio energetico e l'utilizzo di energie alternative e degli investimenti delle imprese per l'adeguamento all'evoluzione normativa e il miglioramento degli standard di efficienza di prodotti e processi produttivi.

GRI  
201-1  
201-3:4  
202-1  
204-1

DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO (migliaia di euro)	2017	2016	Variazione
Interessi attivi e proventi assimilati	2.261.451	2.161.121	+4,6%
Interessi passivi ed oneri assimilati	(610.213)	(663.230)	-8,0%
Commissioni attive	1.744.216	1.508.992	+15,6%
Commissioni passive	(197.425)	(173.959)	+13,5%
Dividendi e proventi simili	13.684	9.678	+41,4%
Risultato netto dell'attività di negoziazione	122.368	69.947	+74,9%
Risultato dell'attività di copertura	(419)	415	n.s.
Utile (Perdita) da cessione o riacquisto di:	130.432	91.770	+42,1%
a) crediti	(47.056)	(31.482)	+49,5%
b) attività finanziarie disponibili per la vendita	134.996	149.014	-9,4%
c) attività finanziarie detenute fino alla scadenza	55.937	-	
d) passività finanziarie	(13.445)	(25.762)	-47,8%
Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value	12.722	(8.421)	n.s.
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:	(862.306)	(1.695.584)	-49,1%
a) crediti	(728.343)	(1.565.527)	-53,5%
b) attività finanziarie disponibili per la vendita	(165.624)	(111.643)	+48,4%
c) attività finanziarie detenute fino a scadenza	-	-	
d) passività finanziarie	31.661	(18.414)	n.s.
Premi netti	155.128	-	
Saldo altri proventi e oneri della gestione assicurativa	(173.384)	-	
Altri oneri/proventi di gestione	319.825	306.541	+4,3%
Utile (Perdite) delle partecipazioni (per la quota da cessione)	(410)	-	
Utile (Perdite) da cessione di investimenti	859	22.969	-96,3%
Utile (Perdite) dei gruppi di attività in via di dismissione al netto delle imposte	-	-	
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	<b>2.916.528</b>	<b>1.630.239</b>	<b>+78,9%</b>

1 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Gli eventi rilevanti del 2017*.

2 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Gli eventi rilevanti del 2017*.

3 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *Gli eventi rilevanti del 2017, Le risorse umane*.

4 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *L'attività commerciale*.

DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DAL GRUPPO (migliaia di euro)	2017	2016	Variazione
Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	9.009	42.885	-79,0%
Rettifiche/riprese di valore su attività materiali	87.971	80.823	+8,8%
Rettifiche/riprese di valore su attività immateriali	68.713	125.197	-45,1%
Utili (Perdita) delle partecipazioni (per la quota valutativa: svalutazioni/rivalutazioni, rettifiche/riprese di valore, altri oneri/proventi)	(23.801)	(24.136)	-1,4%
Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali	-	-	
Rettifiche di valore dell'avviamento	-	-	
Differenza negativa di consolidamento	(640.810)		
Variazioni delle imposte anticipate e differite	43.694	(42.176)	n.s.
Utile destinato a (Utilizzo di) riserve	565.014	(937.313)	n.s.
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	<b>109.790</b>	<b>(754.720)</b>	<b>n.s.</b>

DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER (migliaia di euro)	2017	2016	Variazione
b) altre spese amministrative <sup>1</sup>	725.535	564.472	+28,5%
<b>FORNITORI</b>	<b>725.535</b>	<b>564.472</b>	<b>+28,5%</b>
a) spese per il personale <sup>2</sup>	1.542.463	1.599.717	-3,6%
<b>DIPENDENTI</b>	<b>1.542.463</b>	<b>1.599.717</b>	<b>-3,6%</b>
Utile (Perdita) dell'esercizio di pertinenza di terzi	26.435	(14.943)	n.s.
Quota dell'utile destinata al pagamento dei dividendi <sup>3</sup>	125.543	107.163	+17,2%
<b>AZIONISTI E TERZI</b>	<b>151.978</b>	<b>92.220</b>	<b>+64,8%</b>
b) altre spese amministrative: imposte e tasse indirette e patrimoniali, contributi al Fondo di risoluzione per il sistema bancario e al Sistema di garanzia dei depositi e contributi nell'ambito dei servizi di tesoreria	344.750	396.865	-13,1%
Imposte correnti sul reddito d'esercizio <sup>4</sup>	35.482	(277.443)	n.s.
<b>PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE E LOCALE</b>	<b>380.232</b>	<b>119.422</b>	<b>+218,4%</b>
b) altre spese amministrative: erogazioni liberali e sponsorizzazioni con finalità sociali	6.530	9.128	-28,5%
Quota degli utili accantonata al fondo per scopi sociali <sup>5</sup>	-	-	
<b>COLLETTIVITÀ E AMBIENTE</b>	<b>6.530</b>	<b>9.128</b>	<b>-28,5%</b>
<b>TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	<b>2.806.738</b>	<b>2.384.959</b>	<b>+17,7%</b>

1 Escluse imposte indirette, contributi nell'ambito dei servizi di tesoreria, erogazioni liberali e sponsorizzazioni con finalità sociali, contributi al Fondo di risoluzione per il sistema bancario e al Sistema di garanzia dei depositi (Direttiva europea DGS).

2 Inclusi compensi amministratori e spese per reti esterne (es. agenti e promotori finanziari).

3 Il dato dell'anno si basa sul riparto dell'utile proposto all'Assemblea dei soci. Può differire dal monte dividendi effettivamente pagato, in caso di variazione delle azioni proprie alla data di stacco della cedola.

4 Include le variazioni delle imposte correnti dei precedenti esercizi e la riduzione delle imposte correnti dell'esercizio.

5 Accantonamenti effettuati da UBI Banca (e prima della Banca Unica anche dalle Banche Rete) secondo le previsioni statutarie.

## Dipendenti

Il valore economico distribuito ai dipendenti include la copertura degli impegni derivanti dai fondi interni, costituiti da piani a prestazione definita ed aventi la natura di poste di bilancio aziendali. Questa avviene tramite l'accantonamento della contribuzione al "Fondo per rischi ed oneri: quiescenza e obblighi simili", che è oggetto di valutazione attuariale periodica, come previsto dallo IAS 19 "Benefici per i dipendenti". Contiene altresì i versamenti effettuati ai Fondi pensione esterni nell'ambito dei piani a contribuzione definita di cui beneficiano tutti i dipendenti del Gruppo. La retribuzione, che è la principale componente del valore economico distribuito ai dipendenti, è sempre superiore rispetto al minimo sindacale.

RETRIBUZIONE MEDIA PRIMO IMPIEGO RISPETTO AL MINIMO SINDACALE <sup>1</sup> (%)	2017	2016
Uomini	108,0%	108,4%
Donne	106,5%	104,8%

1 Stipendio base previsto dal CCNL per il 3° livello della 2° area professionale.

## Soci

Il capitale sociale è composto da azioni ordinarie tutte con uguale diritto al dividendo. Grazie alla propria solidità patrimoniale, UBI Banca ha potuto sempre pagare un dividendo ai soci, anche negli anni più difficili.

Oltre ai dividendi per i soci, la voce comprende anche l'utile del Gruppo di competenza dei soci di minoranza delle società incluse nel perimetro di consolidamento.

## Fornitori

Il valore economico distribuito ai fornitori è rappresentato per il 98% dal fatturato di fornitori locali, intendendo come tali i fornitori residenti in Italia. Ove possibile e opportuno, in funzione della tipologia di prodotti o servizi, si fa ricorso a fornitori che operano nei pressi delle singole sedi operative.

## Pubblica amministrazione

UBI Banca non ha mai ricevuto alcuna forma di aiuto pubblico. Ha effettuato operazioni con le Banche Centrali, nell'ambito di programmi di finanziamento (es. TLTRO) con finalità di stabilità finanziaria o per facilitare la trasmissione della politica monetaria.

## Collettività e ambiente

La quota del valore economico di pertinenza di collettività e ambiente è rappresentata sia dai costi di competenza dell'esercizio sostenuti per finalità sociali (indipendentemente dall'effettivo pagamento nell'anno stesso) sia dalla quota dell'utile accantonata alla riserva a disposizione degli Organi sociali (c.d. Fondo consiglio). Nell'ambito dei contributi alle organizzazioni sociali, rientrano marginalmente iniziative per la promozione e la tutela dell'ambiente. Rilevanti e costanti negli anni sono invece spese e investimenti per la riduzione degli impatti ambientali del Gruppo, che non sono conteggiati nella distribuzione del valore economico generato.

<b>SPESE E INVESTIMENTI PER L'AMBIENTE (migliaia di euro)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Gestione rifiuti	1.955	1.287
Certificazioni GO Energia Elettrica Acquistata <sup>1</sup>	-	5
Sostituzione UPS Siti Strategici		918
Sostituzione CDZ CED Brescia (quota 2017)	99	1.600
Sistema Monitoraggio Consumi e Retroazione prima fase 772 Filiali (quota 2017)	988	2.820
Sistema Monitoraggio Consumi e Retroazione seconda fase 628 Filiali (quota 2017)	2.207	
Sistema Monitoraggio Grande Immobile NCD Brescia Via Cefalonia, 74 (quota 2017)	184	
Sostituzione UPS ex Teatina	17	
<b>TOTALE</b>	<b>5.450</b>	<b>6.630</b>

<sup>1</sup> Il Gruppo UBI e le Nuove Banche hanno acquistato la quota di Energia Certificata GO da un'azienda che produce direttamente da fonti rinnovabili e non espone costi aggiuntivi per la Certificazione.



# Integrità nella condotta aziendale

GRI  
102-16:17

Il rispetto delle regole è il primo pilastro della sana e prudente gestione che ha sempre caratterizzato UBI sul mercato ed è il primo fondamento della fiducia dei clienti e di tutti gli altri stakeholder. È la prima declinazione dell'obiettivo di "Fare banca per bene" come via per affermare un'identità distintiva sul mercato e si traduce nel rispetto non solo della normativa esterna, ma dei principi, valori e regole di condotta autonomamente definiti nel Codice Etico e accettati con l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.

Il [Codice Etico](#), insieme al [Codice di comportamento per i dipendenti del Gruppo](#) e al [Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/2001](#) (c.d. Modello 231), costituiscono il primario riferimento per indirizzare il rispetto delle norme, riguardo al rischio sia di commettere reati (inclusi corruzione, riciclaggio e usura) sia di assumere condotte illecite o comunque contrarie ai principi etici. I principi generali sono tradotti nelle regolamentazioni specifiche per le varie aree di attività costituite da Policy, Circolari e Quaderni Normativi. Il CSR Manager di Gruppo fornisce supporto e consulenza per le attività di formazione e comunicazione e per l'interpretazione e l'attuazione dei principi del Codice Etico.

La responsabilità di presidiare e diffondere la cultura della conformità normativa come principio di integrità della condotta aziendale, promuovendo il rispetto rigoroso delle regole e di elevati standard di comportamento, è disciplinata dalle [Politiche di gestione del rischio di non conformità del Gruppo UBI](#)<sup>1</sup> ed è affidata alle strutture organizzative di [Audit](#) (Chief Audit Executive in staff al Consiglio di Sorveglianza) e di [Compliance](#) (unità di staff al Consiglio di Gestione).

Con particolare riferimento al contrasto al riciclaggio e all'usura, UBI Banca ha adottato gli [Orientamenti strategici e Politiche di governo dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo](#), il [Regolamento organizzativo di Gruppo in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo](#) e il [Regolamento di Gruppo in materia di contrasto all'usura](#). Il presidio delle attività antiriciclaggio è in capo all'Area [Anti-Money Laundering & Claims](#), a riporto del Chief Risk Officer, secondo le direttive contenute nel documento.

Il Codice Etico e il Modello 231 hanno specifici canali e processi per la segnalazione e la gestione di comportamenti non etici o illeciti, che fanno capo rispettivamente al Chief Audit Executive e all'Organismo di Vigilanza previsto dalla legge. A questi si aggiunge il canale previsto dalla [Policy di gruppo in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni o "whistleblowing"](#), specifico per la segnalazione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria o finanziaria. Tutti i canali garantiscono o l'anonimato delle segnalazioni o la riservatezza dei segnalanti e la protezione dei loro dati, nonché la protezione da ritorsioni.

Il Codice Etico, per la sua centralità nell'applicazione dei valori e principi del Gruppo, oltre ad essere formalmente adottato da tutte le società controllate, è portato a conoscenza delle altre società partecipate perché si impegnino a mantenere una condotta coerente con i principi in esso contenuti; è trasmesso al personale attraverso l'applicazione di consultazione della normativa interna del portale Intranet aziendale e in forma cartacea per le società che non hanno accesso al portale; è consegnato, all'instaurazione del rapporto, ai componenti degli Organi sociali e ai nuovi assunti, è pubblicato sul sito Internet di Gruppo ed è consegnato a tutti i soggetti che intrattengono con la Banca rapporti di collaborazione regolati contrattualmente o che rappresentano la Banca, anche senza vincoli di dipendenza. I fornitori sono tenuti a sottoscrivere l'accettazione nell'ambito dei rispettivi rapporti contrattuali.

La funzione di Audit, nell'ambito della reportistica trimestrale per gli organi di governo, redige una relazione con il numero delle indagini svolte e le tipologie dei provvedimenti adottati, mentre annualmente redige una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, con informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

## Compliance

Per la rendicontazione dei rilievi e delle sanzioni ricevute da UBI Banca e da altre società del Gruppo per non conformità a leggi e regolamenti, si rinvia all'apposito paragrafo della [Relazione sulla gestione consolidata](#)<sup>2</sup>. Al di fuori di quanto ivi rendicontato, nel 2017 non sono state rilevate altre sanzioni significative. In particolare, non sono state rilevate segnalazioni di non conformità significative per ciò che riguarda i processi di comunicazione, che si sono svolti nel rispetto di quanto previsto dalla regolamentazione interna di Gruppo, né rilievi e sanzioni significative relativamente all'attività di collocamento di prodotti e servizi, alla prestazione dei servizi di investimento, alle disposizioni in ambito Information Technology. Non sono da segnalare casi o circostanze di violazione della normativa e/o dei codici di comportamento adottati in materia di trasparenza di prodotti e servizi e correttezza delle relazioni con la clientela. Non risultano pervenute multe e sanzioni significative per mancata conformità alle norme ambientali.

Tramite l'apposito canale di segnalazione, sono pervenute n. 6 segnalazioni di violazione del Codice Etico, di cui sono in corso le attività di verifica. Le verifiche svolte sulle segnalazioni pervenute tramite il canale Whistleblowing non hanno evidenziato violazioni del Codice Etico.

GRI  
307-1  
416-2  
417-2:3  
419-1

<sup>1</sup> Le Politiche di gestione del rischio di non conformità definiscono i principi di riferimento e le linee guida a presidio del rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazione di norme imperative o di autoregolamentazione, nonché le caratteristiche del modello organizzativo di compliance.

<sup>2</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata – *Altre informazioni*.

SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING		2017	2016
Segnalazioni pervenute			
	UBI Banca <sup>1</sup>	10	7
	IW Bank	1	0
	<b>Totale segnalazioni pervenute</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
Esame delle segnalazioni			
	Segnalazioni pervenute nel corso dell'anno	11	7
	Segnalazioni in corso di esame alla fine dell'anno precedente	1	0
	<b>Totale segnalazioni oggetto di esame</b>	<b>12</b>	<b>7</b>
di cui: chiuse dopo completamento dell'iter previsto			
	- in quanto non pertinenti alla Policy	1	2
	- con provvedimenti gestionali	3	4
	- senza rilevare ambiti di attenzione	0	0
	<b>in lavorazione</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

<sup>1</sup> Il dato 2016 comprende 5 segnalazioni pervenute alle Banche Rete del Gruppo prima dell'incorporazione in UBI Banca; il dato 2017 comprende 2 segnalazioni pervenute a Banca Adriatica prima dell'incorporazione in UBI Banca.

SEGNALAZIONI/VIOLAZIONI AL CODICE ETICO		2017	2016
Presunte violazioni rilevate nell'anno			
di cui:	da segnalazioni ricevute	6	
	da controlli interni delle unità organizzative	6	
	da attività di audit		
Violazioni definite nel corso dell'anno			
di cui:	accertate con irrogazione di una sanzione		2
	accertate con interventi di riparazione <sup>1</sup>		
	infondate		2
Violazioni in corso di definizione a fine anno			
		6	

<sup>1</sup> Es. attività di formazione, interventi organizzativi e di miglioramento del sistema dei controlli interni.

## Corruzione, riciclaggio e usura

GRI  
205-1:3

Tutte le attività e le strutture organizzative sono soggette alle verifiche connesse all'attuazione del Modello 231/2001, mentre l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali in merito alla sua adozione ed efficace attuazione, alla vigilanza sul suo funzionamento e alla cura del suo aggiornamento.

Secondo i limiti di importo previsti dalle disposizioni di Legge in materia, tutte le transazioni sono sottoposte a monitoraggio da parte di applicativi informatici, che supportano l'individuazione di evidenze potenzialmente connesse al riciclaggio o ad altre attività illegali, inclusa la corruzione. Le situazioni intercettate sono successivamente sottoposte alla valutazione delle Unità Organizzative

responsabili della gestione del rapporto con la Clientela e quindi della struttura di controllo accentrata.

Nel 2017 sono state effettuate:

- 12.200 ore di formazione, con 9.590 partecipanti, sui principi del D.Lgs. 231/2001, trattando anche le politiche e le procedure anticorruzione con modalità differenziate in funzione dei livelli di responsabilità;
- 18.748 ore di formazione in ambito antiriciclaggio, sia in aula che tramite la piattaforma di e-Learning, con 7.844 partecipanti (personale UBI Banca della rete commerciale e di direzione e personale delle società del Gruppo che opera come primo punto di contatto con la clientela).

Anche nell'anno 2017 non risultano casi di corruzione riguardanti il personale del Gruppo.

PARTECIPANTI A FORMAZIONE SU PRATICHE ANTICORRUZIONE <sup>1</sup>	2017			2016		
	Nord	Centro	Sud ed Isole	Nord	Centro	Sud ed Isole
Dirigenti	96	8	5	7	2	2
% sul totale Dirigenti	31,0%	22,9%	33,3%	2,3%	13,3%	13,3%
Quadri direttivi	3.174	509	487	108	57	49
% sul totale Quadri Direttivi	55,5%	28,7%	55,5%	1,9%	7,1%	5,2%
Aree professionali	4.058	645	608	167	107	58
% sul totale Aree professionali	57,2%	20,1%	49,2%	2,4%	10,0%	4,5%
<b>TOTALE</b>	<b>7.328</b>	<b>1.162</b>	<b>1.100</b>	<b>282</b>	<b>166</b>	<b>109</b>
% sul totale	<b>55,8%</b>	<b>23,2%</b>	<b>51,7%</b>	<b>2,2%</b>	<b>8,8%</b>	<b>4,9%</b>

<sup>1</sup> Argomento trattato nella formazione sulla Responsabilità amministrativa degli enti (D. Lgs.231/2001)

PARTECIPANTI A FORMAZIONE SU PRATICHE ANTIRICICLAGGIO	2017			2016		
	Nord	Centro	Sud ed Isole	Nord	Centro	Sud ed Isole
Dirigenti	49	9	4	102	5	6
% sul totale Dirigenti	15,8%	25,7%	26,7%	33,1%	33,3%	40,0%
Quadri direttivi	1.769	1.108	373	2.810	484	520
% sul totale Quadri Direttivi	30,9%	62,6%	42,5%	49,5%	60,5%	55,1%
Aree professionali	2.314	1.793	425	3.443	638	663
% sul totale Aree professionali	32,6%	55,8%	34,4%	50,1%	59,9%	51,9%
<b>TOTALE</b>	<b>4.132</b>	<b>2.910</b>	<b>802</b>	<b>6.355</b>	<b>1.127</b>	<b>1.189</b>
% sul totale	<b>31,5%</b>	<b>58,0%</b>	<b>37,7%</b>	<b>49,4%</b>	<b>59,9%</b>	<b>53,2%</b>

## Comportamento anti-competitivo

GRI  
206-1

Con provvedimento del 21 gennaio 2016, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha avviato, nei confronti dell'ABI, un'istruttoria ipotizzando che l'accordo interbancario relativo al servizio SEDA<sup>3</sup> (ed in particolare il meccanismo di remunerazione inerente allo stesso), così come delineato dalla stessa ABI in una propria circolare del 2013, possa costituire una delibera di associazione di imprese restrittiva della concorrenza. Con provvedimento del 13 aprile 2016, l'AGCM ha deliberato di ampliare l'istruttoria ad alcune banche (tra cui UBI Banca), poiché l'AGCM ha intravisto un ruolo attivo delle banche stesse "nella definizione del sistema di remunerazione del SEDA, anche con riferimento alla fase di transizione dal RID ai nuovi sistemi ed al trattamento dei mandati già depositati".

Il 19 aprile 2016, contestualmente alla notifica del provvedimento di ampliamento, sono stati effettuati accertamenti ispettivi presso alcune banche, tra cui UBI Banca, che ritiene di essere totalmente estranea ai fatti contestati. In data 7 aprile 2017 è stata depositata la memoria di risposta alla comunicazione delle risultanze istruttorie ed il 13 aprile 2017 si è tenuta l'audizione finale dinanzi all'Autorità. Il 15 maggio 2017 l'AGCM ha notificato a UBI il provvedimento di chiusura del procedimento, ai sensi del quale, pur riscontrando che le parti hanno posto in essere un'intesa restrittiva della concorrenza, ha ritenuto, in ragione della natura non grave dell'infrazione contestata, di non irrogare alcuna sanzione.

## Diritti umani

In relazione alla localizzazione e alla natura dell'attività svolta, l'ambito operativo in cui vi può essere il rischio di violazione dei diritti umani appare estremamente limitato e riguarda non tanto le attività operative del Gruppo o dei suoi fornitori (salvo che per l'approvvigionamento di oro e diamanti), quanto piuttosto i rischi per la salute e la sicurezza delle persone correlati ai prodotti di alcuni settori economici controversi oggetto dell'attività creditizia.

Nei confronti di questi settori, anche in considerazione del permanere di un volume di attività assolutamente marginale, non sono in essere politiche specifiche, salvo che per i settori delle armi, per il quale il Gruppo si è dotato fin dal 2008 di una apposita Policy<sup>4</sup>, del gioco d'azzardo e delle scommesse, per il quale è in essere dal 2011 una direttiva interna dell'Area crediti.

La Policy sulle armi ha come principale obiettivo di evitare il coinvolgimento del Gruppo in operazioni che possono contribuire alla violazione dei diritti umani e perciò vieta di intrattenere rapporti con imprese coinvolte in armi di distruzione di massa e altre armi controverse come mine, armi incendiarie e laser, armi a frammentazione e all'uranio impoverito e sottopone a limitazioni e a un rigoroso iter autorizzativo la prestazione di servizi bancari e finanziari per operazioni di commercio internazionale di armi, in funzione delle tipologie di armi e dei Paesi coinvolti.

GRI  
408-1  
409-1  
412-1:3  
FS6

SETTORI CONTROVERSI	2017		2016	
	Impieghi (mln euro)	su totale impieghi	Impieghi (mln euro)	su totale impieghi
Armi	142,7	0,24%	68,6	0,13%
Tabacco	87,1	0,14%	62,1	0,11%
Alcool	46,5	0,08%	45,1	0,09%
Pellicce	8,1	0,01%	7,6	0,01%
Gioco d'azzardo	12,6	0,02%	6,1	0,01%
Nucleare	0,0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>297,2</b>	<b>0,51%</b>	<b>189,4</b>	<b>0,36%</b>

Dati a fine novembre per il 2017 e a fine ottobre per il 2016, rapportati al totale impieghi alle imprese al 31 dicembre.

Nel corso del 2017 è stata effettuata una verifica dei dati anagrafici dei clienti, che ha comportato anche aggiornamenti nei codici di attività attraverso i quali vengono calcolati gli impieghi riportati in tabella.

<sup>3</sup> Trattasi di un servizio informativo facoltativo accessorio correlato al sistema di addebito diretto "SEPA Direct Debit".

<sup>4</sup> <http://www.ubibanca.it/pagine/Politiche-CSR-IT.aspx>

OPERAZIONI EFFETTUATE SU ESPORTAZIONI DI ARMI E SISTEMI D'ARMAMENTO <sup>1</sup>	2017		2016	
	Importo transazioni (mln euro)		Importo transazioni (mln euro)	
Armi e munizioni militari <sup>2</sup>	3,7	7,3%	0,1	0,4%
Aeromobili e altri mezzi militari <sup>2</sup>	37,4	74,7%	16,8	71,8%
Apparecchiature, sistemi ed equipaggiamenti militari <sup>2</sup>	6,6	13,2%	1,8	7,8%
Armi e munizioni ad uso civile <sup>3</sup>	2,4	4,8%	4,7	20,0%
<b>TOTALE</b>	<b>50,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>23,4</b>	<b>100,0%</b>

1 Non rientrano nell'ambito di applicazione della Policy sulle armi del Gruppo e sono quindi escluse dalla rendicontazione le operazioni relative ad armi sportive e da caccia e relative munizioni, riproduzioni di armi antiche (art. 1 comma 11 L.185/1990), salvo che siano dirette a enti governativi o Forze Armate o di Polizia, e le operazioni effettuate per conto dello Stato (art. 8 L.185/1990) o nel quadro di programmi congiunti intergovernativi (art. 13 comma 1 L.185/1990).

2 Armi che, per requisiti o caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione, sono tali da considerarsi costruite per un prevalente uso militare o di corpi armati o di polizia (art. 2 L.185/1990).

3 Armi comuni da sparo di cui all'art. 2 della Legge 18 aprile 1975, n.110, nonché armi corte da sparo purché non automatiche (art.1 comma 11 L.185/1990), comunemente dette "armi leggere", salvo che siano dirette a enti governativi a Forze Armate o di Polizia, nel qual caso rientrano tra le armi ad uso militare.

Nel 2017 sono state effettuate 206 operazioni bancarie relative ad operazioni di esportazione effettuate dalla clientela per un totale di 50,1 milioni di euro (di cui 13,2 riferibili a Nuova Banca Etruria e Nuova Banca Marche) rispetto ai 23,4 milioni di euro dell'anno precedente, così ripartiti:

- 47,7 milioni di euro relativi a materiali d'armamento disciplinati dalla Legge 185/1990 (89,7% verso paesi UE/Nato/OCSE);
- 2,4 milioni di euro relativi ad armi ad uso civile, le così dette armi leggere (98,1% verso Paesi UE/NATO/OCSE).

Come negli anni passati, tutte le transazioni sono state effettuate nel rispetto della policy, senza alcuna deroga<sup>5</sup>.

In ottemperanza all'impegno di trasparenza previsto dalla Policy sulle armi del Gruppo, una relazione più dettagliata sull'operatività in questione è pubblicata nella sezione Responsabilità Sociale del sito Internet istituzionale del Gruppo in concomitanza con la pubblicazione della Relazione del Governo al Parlamento ai sensi della L.185/1990<sup>6</sup>.

Per quanto riguarda il settore del [gioco d'azzardo e delle scommesse](#)<sup>7</sup>, la direttiva interna prevede che l'operatività in questo settore abbia un carattere del tutto marginale e che siano adottati comportamenti di estremo rigore nella valutazione delle proposte di affidamento: i soggetti operanti nel settore, oltre a presentare idonei requisiti di merito creditizio, devono essere già favorevolmente conosciuti dalla Banca e rispondere a criteri di assoluta serietà, onorabilità e correttezza.

Infine, il Gruppo ha in essere un'offerta commerciale che prevede la vendita di diamanti alla clientela e, con l'acquisizione di Nuova Banca Etruria, ha acquisito anche il ramo di attività che riguarda l'oro. Anche per queste attività viene considerato il potenziale coinvolgimento in attività che potrebbero presentare rischi di violazione dei diritti umani. L'approvvigionamento di **diamanti** avviene tramite la compagnia Diamond Love Bond<sup>8</sup>, che ne certifica l'origine *conflict free* (non provenienti da zone di conflitto o da operazioni per il finanziamento di gruppi armati e di conflitti) e *child labour free* (non derivanti da attività di estrazione e lavorazione che utilizzano lavoro minorile). Per l'approvvigionamento responsabile di **oro**, UBI Banca ha adottato, opportunamente aggiornata, la Policy già in essere presso Nuova Banca Etruria, per l'adozione a livello di Gruppo<sup>9</sup>. Nel 2017 sono state effettuate 470 operazioni di intermediazione di diamanti e 422 operazioni di acquisto o rientro da prestito di oro, per le quali è stata svolta la verifica del rispetto della policy.

Il totale di queste operazioni rappresenta una percentuale prossima a zero del numero totale di operazioni effettuate dal Gruppo. Non vi sono altri contratti o investimenti che includono clausole o sono sottoposti a valutazioni sui diritti umani.

In funzione della realizzazione della Banca Unica e del connesso trasferimento di competenze in merito alla gestione dell'operatività disciplinata dalla Policy sulle armi, sono state svolte alcune sessioni di formazione sull'argomento, per un totale di 381 ore, che hanno coinvolto 127 colleghi operanti in ambito estero commerciale (0,6% dei dipendenti del Gruppo), focalizzando l'attenzione anche sulla tematica del rispetto dei diritti umani.

5 Nel 2017 UBI Banca ha ratificato un'operazione relativa a un'esportazione di armi verso l'Indonesia per 51,9 migliaia di euro, per la quale il cliente ha tardivamente fornito indicazioni. Si segnalano inoltre 11 operazioni per un totale di 1,8 milioni di euro canalizzate da clienti di Nuova Banca Etruria e Nuova Banca Marche, anteriormente al loro ingresso nel Gruppo UBI, verso Paesi non ammessi dalla Policy di Gruppo (Albania, Colombia, Ecuador, India, Thailandia) <http://www.ubibanca.it/pagine/Politiche-CSR-IT.aspx>

7 L'organizzazione del gioco d'azzardo e delle scommesse, nei Paesi europei che li consentono, è gestita dallo Stato, che ne appalta l'esercizio a società private a fronte della corresponsione di provvigioni; in Italia la legislazione permette l'esercizio di giochi e scommesse a soggetti concessionari autorizzati dallo Stato, che intende in tal modo esercitare un controllo stringente su un settore ad alta redditività e ad elevato rischio di illegalità.

8 Diamond Love Bond è una Diamond Company autorizzata dal Ministero dell'Economia, Commercio ed Energia del Belgio con sede ad Anversa, dispone di una rete organizzativa a livello internazionale ed è presente in tutte le Borse diamanti mondiali. La Società adotta rigorosi principi etici: segue e supporta i principi UN Global Compact, aderisce alle regole comportamentali delle Diamond Companies, principi di best practice emanati dal World Diamond Council System of Warranties e dal Diamond Trading Company – e aderisce e rispetta il Protocollo di Kimberley volto ad infrangere il legame fra le transazioni illecite di diamanti e i conflitti armati.

9 La Policy definisce le linee guida interne per l'approvvigionamento responsabile dell'oro, con particolare riferimento al rischio di violazioni dei diritti umani e di finanziamento di gruppi armati nella catena di fornitura, ispirandosi al contenuto del "Model Supply Chain Policy for a Responsible Global Supply Chain of Minerals from Conflict - Affected and High Risk Areas" della "OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chain". La Policy è pubblicata nella sezione Responsabilità sociale del sito internet istituzionale [www.ubibanca.it](http://www.ubibanca.it).

# Corporate governance e gestione dei rischi

La qualità del sistema di corporate governance e di gestione dei rischi è prioritaria per il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Particolarmente rilevanti, con riferimento anche alle tematiche di sostenibilità, sono gli aspetti connessi: i) alle competenze presenti negli organi di governo e alla capacità degli stessi di assumere decisioni di pianificazione coerenti con le variabili di scenario rilevanti e con le aspettative degli stakeholder, per una adeguata integrazione delle priorità di sostenibilità nella strategia di business e nei processi operativi; ii) all'attivazione di adeguati meccanismi di delega di responsabilità e al coinvolgimento del management sulle strategie; iii) alla efficace gestione dei rischi, anche attraverso l'allineamento dei sistemi di misurazione delle performance e di incentivazione.

UBI Banca ha adottato un modello organizzativo basato su un disegno imprenditoriale unitario, che prevede lo svolgimento accentrato e sinergico delle funzioni comuni di servizio, la gestione dei prodotti bancari e finanziari da parte delle fabbriche prodotte con obiettivi di eccellenza e la valorizzazione della forza distributiva attraverso la rete commerciale.

Questo è formalizzato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Banca con riferimento alla commissione di determinate tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale nei confronti degli stakeholder, per i benefici che ne derivano in termini di integrità e sostenibilità della gestione.

Per l'efficace gestione dei rischi, il Gruppo ha adottato un [Regolamento di gestione e reporting integrato dei rischi e degli interventi di mitigazione del Gruppo](#)<sup>1</sup> e regolamentazioni specifiche per particolari tipologie di rischi. In relazione ai rischi non finanziari, il Gruppo ha adottato la [Policy a presidio del rischio reputazionale](#),

che richiama l'adozione di comportamenti socialmente responsabili, monitorando e rispondendo alle aspettative economiche, ambientali e sociali di tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di cogliere anche un vantaggio competitivo e massimizzare gli utili nel lungo periodo. Per gli altri rischi di natura non finanziaria, che fanno riferimento in particolare ad aspetti ambientali e sociali della gestione, nel corso del 2018 il Gruppo è impegnato ad effettuare una revisione complessiva della regolamentazione interna, ai fini delle necessarie integrazioni.

## Corporate governance

UBI Banca ha adottato il modello di governo dualistico, costituito da un Consiglio di Sorveglianza e un Consiglio di Gestione. Il Consiglio di Sorveglianza ha il ruolo di indirizzo strategico e controllo, anche di merito, sulla gestione della società e si configura quindi come il massimo organo di governo di UBI Banca. Con l'approvazione del Codice Etico, definisce i principi e valori di riferimento del Gruppo.

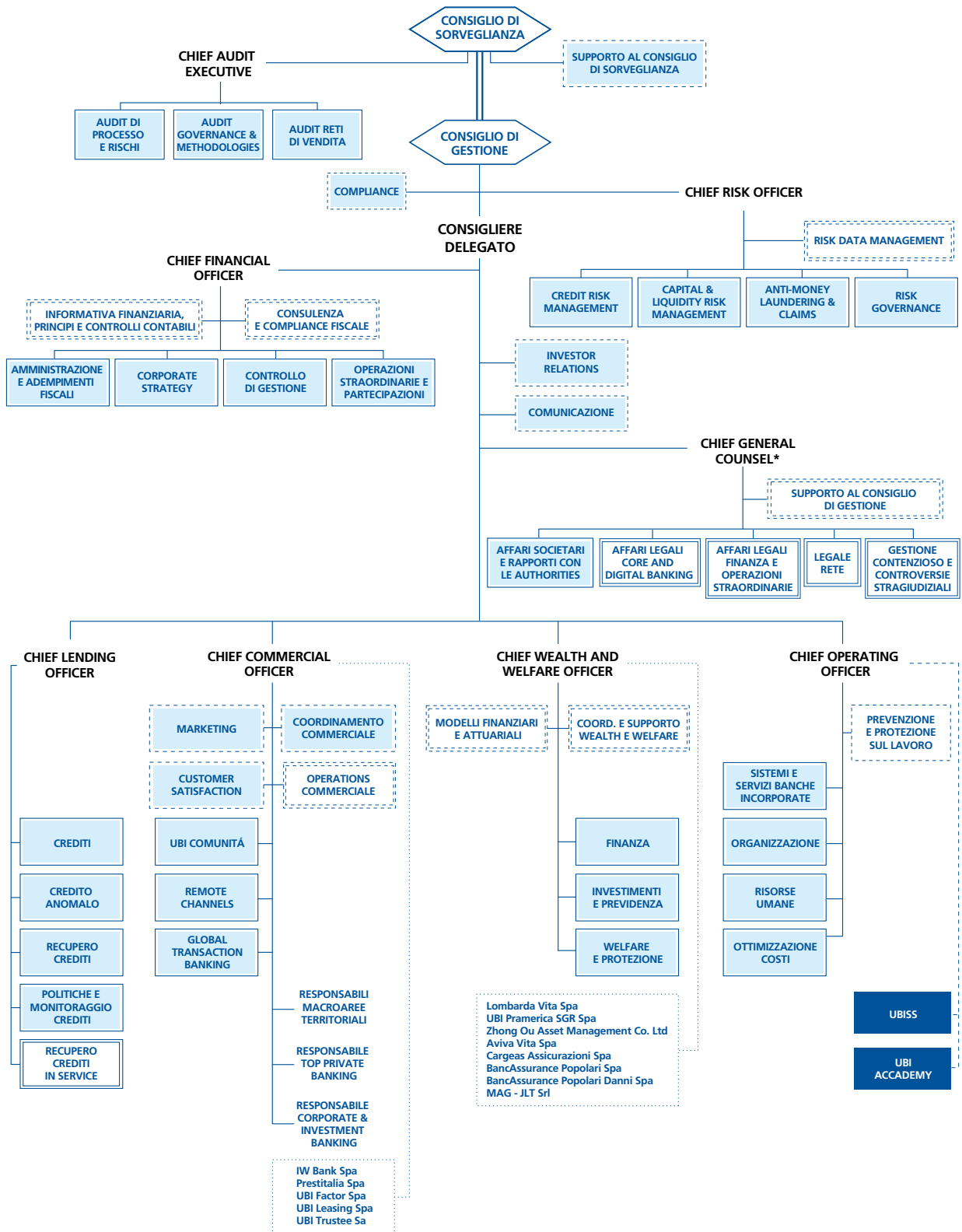
Per l'approfondita trattazione del sistema di governo di UBI Banca si rinvia alla [Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di UBI Banca SpA ai sensi dell'art. 123-bis TUF](#), contenuta nel fascicolo Relazioni e Bilanci 2017<sup>2</sup>. La Relazione riporta: i) la struttura, la composizione (in particolare rispetto a diversità di genere, formazione e competenze dei componenti) e le attribuzioni degli organi di governo; ii) i processi e criteri di nomina degli organi di governo e dei relativi comitati interni; iii) i processi di gestione dei conflitti di interesse e di delega di responsabilità; iv) le modalità di sviluppo delle competenze e valutazione delle performance. Nell'ambito dei programmi di sviluppo delle competenze degli organi di governo, sono state organizzate sessioni di induction ai consiglieri sul tema del D.Lgs. 254/2016 e inquadrate nel più ampio contesto delle tematiche di sostenibilità.

Il sistema di governance poggia su una struttura organizzativa costantemente aggiornata secondo criteri di semplificazione delle strutture, efficacia ed efficienza della gestione.

GRI  
102-18:19  
102-21:29  
102-33:34  
405-1

<sup>1</sup> Il Regolamento è finalizzato a potenziare il processo di individuazione, valutazione e monitoraggio dei rischi aziendali, delle inadempienze comportamentali e degli eventi pregiudizievoli.

<sup>2</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di UBI Banca SPA.



  Organi di Gestione e Controllo  
   Area  
   Servizio  
   Funzione  
   Aree, Servizi e Funzioni di Staff  
   Società in coordinamento operativo  
   Società in coordinamento commerciale

\* Il Chief General Counsel riporta funzionalmente al Consiglio di Sorveglianza ed al Consiglio di Gestione.

La Funzione "Corporate Social Responsibility" è allocata alle dipendenze del Servizio "Informativa Finanziaria, Principi e Controlli Contabili" in staff al Chief Financial Officer.



## Remunerazione e incentivazione

GRI  
102-35:39

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono trattate nella Relazione sulla Remunerazione<sup>3</sup>, a cui si rinvia.

## Governo della sostenibilità

GRI  
102-20  
102-40  
102-42:44

Gli aspetti etici, sociali e ambientali della gestione sono coordinati dal **CSR Manager** del Gruppo, responsabile della Funzione Corporate Social Responsibility di UBI Banca che riporta al Servizio Informativa Finanziaria, Principi e Controlli Contabili. Il servizio riporta al Chief Financial Officer, che è in staff al Consigliere Delegato.

Responsabilità su tematiche specifiche sono delegate a:

- **Welfare e Mobility Manager**, nell'Area Risorse Umane del Chief Operating Officer, che ha l'incarico di ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti e di ideare e coordinare interventi per il miglioramento della qualità di vita delle persone dentro e fuori l'azienda, dal punto di vista sia del benessere organizzativo che del benessere personale, offrendo opportunità concrete in termini di servizi e benefit;
- **Health and Safety Manager**, a capo dell'unità operativa Prevenzione e Protezione sul Lavoro, che risponde al Chief Operating Officer, per la gestione di tutti gli aspetti inerenti alla salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso le azioni di valutazione, prevenzione e monitoraggio dei rischi professionali e gli opportuni interventi correttivi e formativi;
- **Energy Manager**, responsabile dell'unità operativa Energy Management nell'ambito della direzione Real Estate di UBI Sistemi e Servizi, che si occupa di analizzare il fabbisogno energetico e intraprendere le azioni necessarie per ottimizzare i consumi e migliorare l'efficienza energetica di edifici e impianti.

Il governo della sostenibilità prevede momenti di confronto e

dialogo con gli stakeholder al fine di rilevarne le aspettative rispetto all'attività del Gruppo. Nell'elaborazione del Codice Etico, UBI Banca ha identificato le categorie di stakeholder rilevanti: clienti, personale, investitori, fornitori, collettività (con particolare riferimento alle comunità locali), autorità pubbliche, operatori del mercato finanziario, organi di informazione e opinion leader, organizzazioni di stakeholder per la rappresentanza di interessi.

Le attività di consultazione degli stakeholder in essere riguardano: i) i Soci (attraverso lo svolgimento delle Assemblee statutariamente previste, con cadenza almeno annuale in occasione della pubblicazione del Bilancio, e di incontri sul territorio con i vertici aziendali in occasione di passaggi significativi della vita aziendale, come la realizzazione della Banca Unica nel corso del 2017); ii) gli operatori del mercato finanziario e gli organi di informazione (attraverso l'attività di Investor e media relations, particolarmente intensa in occasione delle date rilevanti del calendario finanziario; iii) i dipendenti (attraverso le periodiche attività di consultazione delle Organizzazioni sindacali e le indagini sul benessere organizzativo; iv) i Clienti (attraverso le indagini di customer satisfaction condotte sistematicamente nel corso dell'anno).

Le principali questioni sociali e ambientali emerse nel 2017 nel corso di queste attività riguardano l'occupazione (oggetto di accordi sindacali correlati al progetto Banca Unica e all'acquisizione delle tre Nuove Banche), l'impegno per la comunità e per l'economia del territorio (argomento di interventi di Soci in assemblea) e il coinvolgimento in settori economici che possono presentare criticità dal punto di vista sociale (questione sollevata da un Socio, da clienti e organizzazioni sociali in relazione in particolare al settore delle armi). Si tratta di tematiche già gestite dalla Banca e oggetto di trattazione nel presente documento.

Nell'ambito della comunicazione attraverso i social media, sono continuate le iniziative per accrescere l'interesse e l'interazione con il pubblico social; in particolare su **Facebook** si sono concentrate le attività di UBI Banca che ha visto

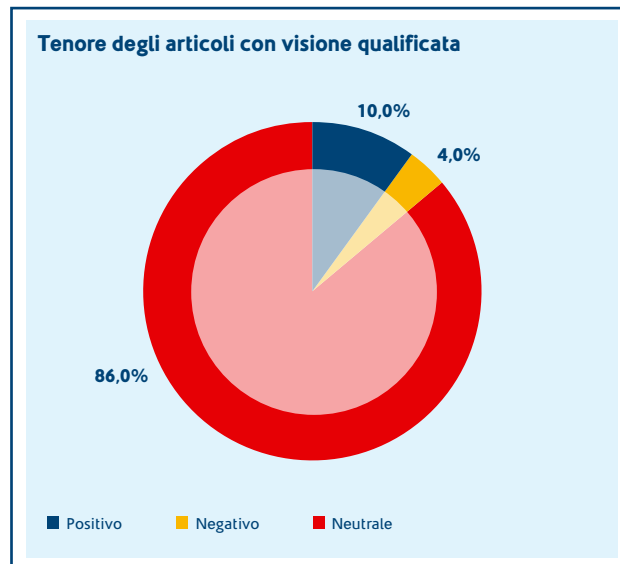
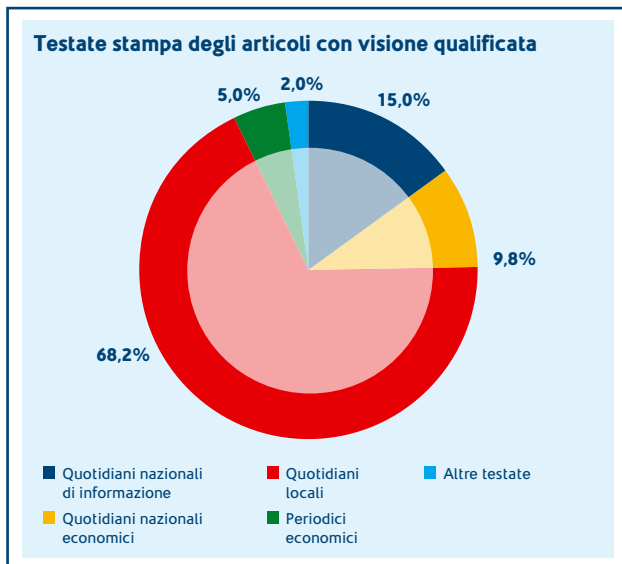
COMUNICAZIONE FINANZIARIA <sup>1</sup>	2017		2016	
	N. eventi	N. contatti	N. eventi	N. contatti
Conference call/presentazioni <sup>2</sup>	6	822	5	812
Conferenze internazionali	7	219	6	186
Road shows	17	182	10	99
Incontri individuali e di gruppo	46	166	55	138
<b>TOTALE</b>	<b>76</b>	<b>1.389</b>	<b>76</b>	<b>1.235</b>

<sup>1</sup> Eventi organizzati con investitori/analisti del titolo azionario o con investitori di titoli di debito. I contatti corrispondono al numero di interazioni, eventualmente anche con gli stessi interlocutori, in eventi/date differenti.

<sup>2</sup> 5 conference call e 6 presentazioni (a cui hanno partecipato anche Colleghi del Gruppo UBI).

COMUNICAZIONE CON GLI ORGANI DI STAMPA	2017	2016
Comunicati	95	64
di cui:		
	<i>finanziari</i>	38
	<i>informativi</i>	13
	<i>di carattere sociale / su attività legate al territorio</i>	10
	<i>su prodotti e servizi</i>	3
Conferenze e incontri	12	11

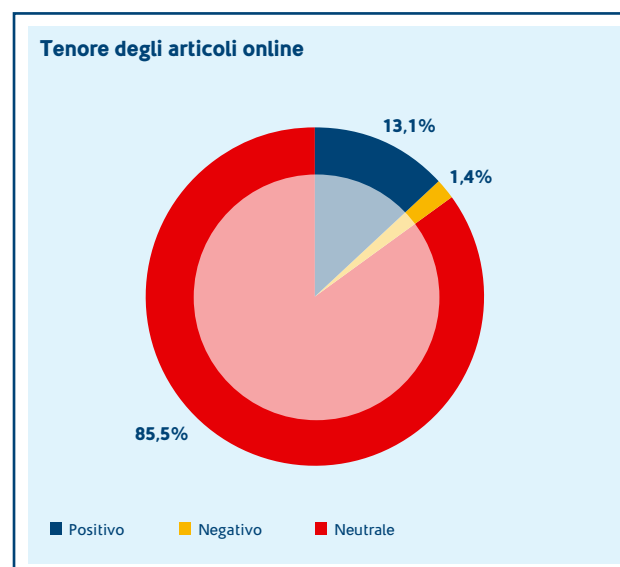
<sup>3</sup> Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla Remunerazione - Assemblea degli Azionisti 2018.



crescere la sua community fino a 244.000 fan (+25% rispetto all'anno precedente), con oltre 150 milioni di visualizzazioni di contenuti UBI Banca (+39% rispetto al 2016) e una media di utenti raggiunti ogni mese pari a 3 milioni di persone.

Anche su **Instagram** sono state avviate molte attività che hanno permesso una crescita annuale dei fan del 37% e dell'*engagement* del 32%, grazie agli oltre 300 contenuti pubblicati. Su **LinkedIn** l'attività editoriale e di recruiting a cura di Risorse Umane ha permesso di raggiungere quota 50.900 follower di cui 4.800 dipendenti, con oltre 216.000 visualizzazioni di annunci di lavoro. Infine su **Youtube** nel 2017 il canale UBI Banca ha quasi triplicato i minuti di video visti, passando da poco più di 4 milioni nel 2016 a quasi 11 milioni.

Nel 2018 è previsto l'avvio di un piano di consultazione degli stakeholder più direttamente correlato alla gestione delle tematiche di sostenibilità rilevanti, al fine di guidare l'integrazione delle tematiche ambientali e sociali rilevanti nelle strategie di lungo periodo, nell'ambito del processo di pianificazione strategica del Gruppo.



## Gestione dei rischi

GRI  
102-11  
102-30:31

Per la descrizione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi si rinvia allo specifico paragrafo della *Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di UBI Banca SpA ai sensi dell'art. 123-bis TUF*, contenuta nel fascicolo Relazioni e Bilanci 2017. I principali rischi e incertezze cui è esposto il Gruppo UBI Banca sono analizzati nell'apposito paragrafo della *Relazione sulla gestione consolidata*, contenuta nel fascicolo Relazioni e Bilanci 2017.

Con particolare riferimento ai rischi di natura non finanziaria, che sono descritti nel paragrafo Temi materiali del capitolo Strategia, il processo di individuazione, valutazione e gestione degli stessi è presidiato dal Chief Financial Officer, tramite la Funzione Corporate Social Responsibility, nell'ambito del processo di determinazione e gestione delle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo.



# Rispetto del cliente

Il mutamento del contesto competitivo, che le imprese bancarie devono affrontare per via della trasformazione digitale e dei conseguenti cambiamenti nei comportamenti e nelle aspettative della clientela, riveste un'importanza strategica crescente.

Oggi l'obiettivo primario è quello di acquisire e trattenere i clienti meglio dei concorrenti e per farlo è necessario adottare una strategia competitiva capace di creare e rinsaldare vincoli di fiducia. Da questo punto di vista la soddisfazione del cliente per la qualità e il costo del prodotto o del servizio reso non sono gli unici elementi che incidono sulla sua fidelizzazione. Altrettanto importanti sono le aspettative del cliente su aspetti intangibili della relazione come la percezione rispetto alla trasparenza delle condizioni contrattuali, alle condizioni di sicurezza e privacy nella gestione dei rapporti, alla soluzione di problemi ed emergenze. E ciò tanto più in quanto si afferma un modello di servizio incentrato su una pluralità di canali digitali, che non offre la stessa rassicurazione del contatto personale diretto, e sempre più legato alle tecnologie, che amplificano il flusso di dati in rete e i relativi problemi di sicurezza.

La qualità delle relazioni tra banca e cliente è un fattore strategico fondamentale per la competitività e solidità degli intermediari anche dal punto di vista di Banca d'Italia, per la quale buone regole, efficace autoregolamentazione e comportamenti corretti sono i pilastri su cui poggia la tutela del cliente.

UBI Banca condivide questa visione e valuta il rispetto dei clienti secondo i profili della **sicurezza** (riguardante la continuità operativa, i sistemi informativi e la sicurezza fisica nelle filiali), della **uniformità dei prodotti e servizi** (intesa in termini di trasparenza delle informazioni alla clientela), delle **comunicazioni di marketing** (in particolare come adeguatezza delle proposte alle necessità e al profilo dei clienti e di correttezza delle comunicazioni pubblicitarie e del contatto commerciale), di **rispetto della privacy** e, più in generale, di **conformità** alle leggi e ai regolamenti – inclusi i codici di condotta volontari – riguardanti la vendita e l'utilizzo di prodotti e servizi.

Nel contesto italiano, tutti questi profili sono presidiati da specifiche norme di legge e regolamenti di settore, che il Gruppo recepisce attraverso le proprie normative interne diffuse a tutto il personale tramite un portale Intranet ad hoc

e specifici corsi di aggiornamento. In particolare, il Gruppo ha adottato la **Policy interna per la gestione degli Inducements**<sup>1</sup>, le **Linee guida in materia di pratiche commerciali rivolte ai consumatori**<sup>2</sup>, il **Regolamento attuativo delle disposizioni di Banca d'Italia in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari**<sup>3</sup>, la **Policy per la gestione delle proposte di modifica unilaterale delle condizioni applicate alla clientela**<sup>4</sup> e la **Policy di Gruppo in materia di sviluppo e gestione prodotti**<sup>5</sup>. Le normative poggiano su:

- **presidi organizzativi** che fanno capo, per le attività gestionali e i controlli di primo livello, al Chief Commercial Officer e, per i controlli di secondo livello, al Chief Risk Officer, al Responsabile della funzione Compliance e al Chief Audit Executive;
- **presidi normativi** interni (Policy, Regolamenti e Quaderni normativi), relativamente ai diversi aspetti rilevanti della tematica;
- **presidi tecnici** costituiti da piattaforme dedicate a supporto dell'attività commerciale (es. per l'individuazione dei clienti cui proporre determinati prodotti e servizi sulla base di analisi del loro particolare ciclo di vita e profilo comportamentale e quindi delle possibili necessità finanziarie non ancora soddisfatte) e da strumenti di protezione dei sistemi informativi.

Attraverso la struttura di Customer Satisfaction, UBI Banca monitora la soddisfazione dei clienti per indirizzare le attività del Gruppo in funzione della qualità della *customer experience*<sup>6</sup>.

## Salute e sicurezza

Nel corso del 2017 sono proseguite le attività di adeguamento degli asset di sicurezza fisica di Filiale, uscite di emergenza e sistemi "antimalore" ai sensi del D.Lgs 81/08. Si è inoltre prestata particolare attenzione al fenomeno degli attacchi alle apparecchiature bancomat e a tal fine sono stati installati nuovi sistemi di deterrenza in precedenza testati e applicati nuovi dispositivi fisici antisradicamento. Le attività di adeguamento hanno interessato circa 300 filiali.

Per un più efficace contrasto alle rapine è stato individuato e positivamente testato il nuovo sistema di gestione remotizzata dell'apertura dei mezzi forti, di cui è prevista l'installazione in 200 filiali nel 2018.

GRI  
416-1

1 La Policy integra criteri idonei ad attuare l'obbligo di servire al meglio gli interessi del cliente e di garantire un'informativa commerciale corretta e trasparente.

2 Le linee guida hanno il fine di meglio declinare i comportamenti in tema di pratiche commerciali, coerentemente con quanto già indicato nel Codice di Comportamento, fornendo indicazioni utili ad operare in conformità alle previsioni del Codice di Consumo Titolo III.

3 Il Regolamento attua le disposizioni di Banca d'Italia che presuppongono relazioni d'affari improntate a criteri di buona fede e correttezza ed hanno l'obiettivo di migliorare l'efficacia degli strumenti di trasparenza, di disciplinare la condotta degli intermediari al fine di favorire scelte da parte della clientela più ponderate e coerenti con le rispettive esigenze finanziarie ed agevolare la comparabilità delle offerte per incentivare il grado di concorrenza del mercato.

4 La Policy rappresenta gli orientamenti strategici e i principi generali che il Gruppo UBI intende adottare per l'esercizio dello ius variandi. Le principali disposizioni attuative della presente Policy sono contenute nel "Regolamento attuativo delle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari".

5 La Policy stabilisce i principi guida per lo sviluppo e la distribuzione di nuovi prodotti nonché per la manutenzione, nel tempo, di quelli a catalogo con la finalità di interpretare correttamente i bisogni e le caratteristiche dei clienti che si intendono servire, in coerenza con la missione, la strategia, gli obiettivi di business, la complessiva architettura societaria del Gruppo.

6 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata – *L'attività commerciale*, La Customer Satisfaction.

FURTI E RAPINE (inclusi ATM)	2017 <sup>2</sup>			2016		
	Furti	Rapine	Totale	Furti	Rapine	Totale
Eventi	35	25	60	64	18	82
Indice di frequenza <sup>1</sup>	1,6	1,7	3,3	2,8	1,1	3,9
Dipendenti coinvolti	0	138	138	0	179	179

1 Numero di eventi ogni 100 filiali.

2 Il dati non comprendono Banca Teatina.

## Protezione

### Trasparenza

GRI  
417-1  
418-1  
FS15

La Banca d'Italia ha emanato specifiche disposizioni sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, che definiscono standard minimi e generali di redazione dei documenti informativi predisposti per la clientela (struttura dei documenti, informazioni essenziali da fornire, scelte lessicali, standardizzazione di alcune tipologie di contratti più diffusi) e introducono per gli intermediari bancari e finanziari, anche per la commercializzazione dei servizi bancari tradizionali, obblighi di natura organizzativa ovvero di controllo per il rispetto della disciplina di trasparenza e per la correttezza nei rapporti con l'utenza. Nel 2017 sono pervenuti 522 reclami riguardanti comunicazioni e informazioni alla clientela, su oltre 15 mila complessivi, in linea con il 2016 (639).

In generale le regole sulla trasparenza si affiancano a quelle previste da altri comparti dell'ordinamento in materia di trasparenza e correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela, quali, ad esempio, quelle relative all'offerta di servizi di investimento, disciplinata dal Testo Unico della Finanza (TUF), o di prodotti assicurativi o alle previsioni contenute nel Codice del Consumo.

### Responsabilità di prodotto

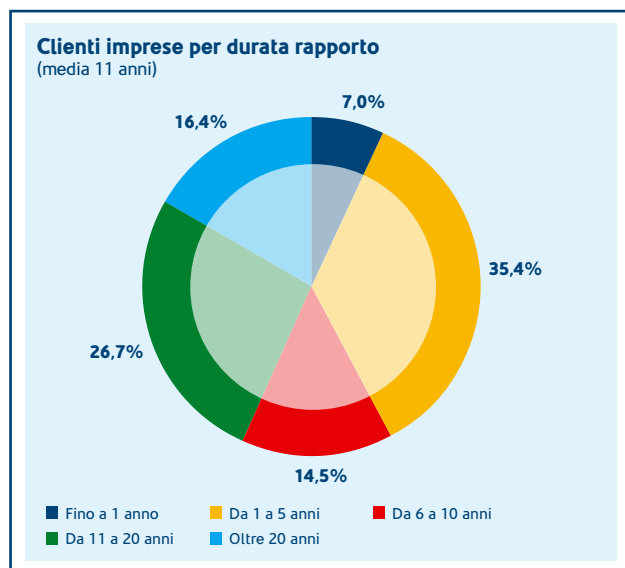
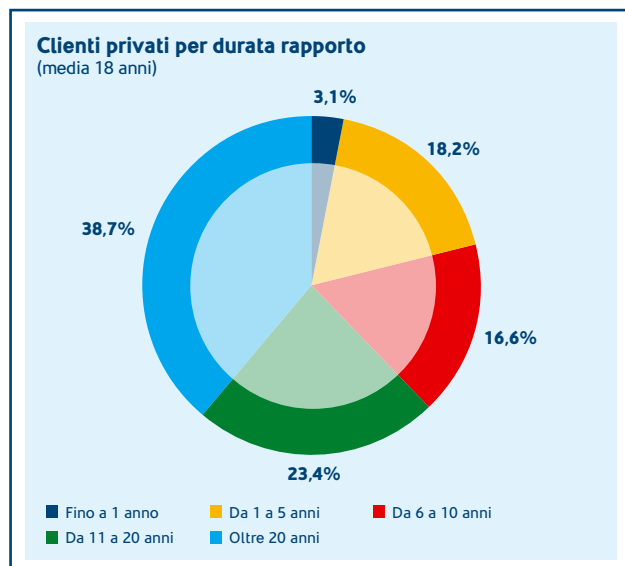
A tal proposito si richiama che la responsabilità di prodotto nell'ambito dei servizi bancari e finanziari riguarda principalmente il rispetto degli interessi del cliente nelle pratiche commerciali e di marketing, e in senso più ampio, l'impatto sul benessere della comunità e sull'economia del territorio. Le principali Autorità di riferimento, partendo dal presupposto imprescindibile che il settore bancario (definizione che ricomprende i produttori e i distributori di prodotti e servizi bancari) *"deve tenere in considerazione i bisogni della propria clientela quando sviluppa un prodotto"*, hanno emanato apposite "linee guida" con lo scopo di rafforzare le misure di prevenzione degli errori comportamentali ed operativi nella gestione del portafoglio commerciale che possano danneggiare gravemente la clientela, con conseguenti ripercussioni negative sul rapporto fiduciario cliente/istituzione e possibile detrimento dell'integrità dei mercati. Queste disposizioni prescrivono la definizione ed attuazione di vincoli di adeguatezza per tutti i prodotti bancari offerti in relazione a specifiche caratteristiche del cliente consumatore cui il prodotto è offerto e dispongono il mantenimento dei requisiti di adeguatezza per tutto il ciclo di vita del prodotto e/o della relazione con il cliente. In tale prospettiva, il principio dell'adeguatezza è definito, pur secondo profili differenziati di applicabilità, sia per i produttori che i distributori di prodotti offerti.

In particolare, la Banca d'Italia, in linea con gli impegni assunti in materia di protezione dei consumatori, ha avviato il processo di attuazione delle linee guida dell'Autorità Bancaria Europea sui dispositivi di governance e di controllo sui prodotti bancari al dettaglio (linee guida elaborate a livello Sovranazionale in tema di "Product Governance"), prevedendone l'integrazione nelle disposizioni regolamentari di riferimento in tema di trasparenza e correttezza delle relazioni con la clientela poste in consultazione a partire dall'8 febbraio 2018. Il 3 gennaio 2018, con l'entrata in vigore della disciplina c.d. MIFID II, analoghe previsioni si applicano in relazione all'offerta e gestione di servizi e prodotti di investimento. È da tenere in considerazione, da ultimo, che dall'1 ottobre 2018 - in corrispondenza con l'effettiva entrata in vigore della disciplina attinente la Insurance Distribution Directive - i principi di adeguatezza dell'offerta alle caratteristiche della clientela saranno applicati anche alla complessiva gestione del ciclo di vita dei prodotti assicurativi.

Il Gruppo UBI ha in essere una specifica **Policy in materia di sviluppo e gestione prodotti** per definire esplicite e rigorose misure per lo sviluppo e la distribuzione di nuovi prodotti e per la manutenzione di quelli in essere. La Policy prevede il coinvolgimento di una pluralità di strutture organizzative che, con competenze diversificate, assicurano il corretto ed efficace svolgimento del processo al fine del perseguimento di obiettivi di **qualità, innovazione tecnologica, competitività e conformità normativa** (compliance), in coerenza con la missione, la strategia, gli obiettivi di business e la complessiva architettura societaria del Gruppo. Alla luce delle evoluzioni normative sono in corso specifiche iniziative finalizzate a una puntuale revisione e aggiornamento della vigente Policy per recepire e integrare puntualmente tutte le previsioni normative già emanate e/o in corso di definitiva emanazione.

Particolare attenzione, nello sviluppo e gestione dei prodotti, deve essere dedicata ad assicurare la riduzione dei tempi di risposta alle esigenze del mercato (*time to market*) e la coerenza dei prodotti e servizi con le **caratteristiche** (es. età, professione, progetti di investimento) **ed i bisogni dei clienti** (es. finanziari, di protezione), oltre che all'adozione di procedure organizzative che definiscano: i) le modalità per l'identificazione del mercato di riferimento; ii) la fase di product testing (volta a valutare l'impatto dei nuovi prodotti sul mercato di riferimento in una pluralità di scenari); iii) la fase di monitoraggio (volta ad assicurare la coerenza nel continuo dei prodotti con il mercato di riferimento); iv) le azioni correttive per porre rimedio a eventuali criticità riscontrate nei prodotti). Inoltre, i produttori dovranno selezionare canali di distribuzione adeguati agli specifici mercati di destinazione dei prodotti mentre i distributori dovranno disporre di conoscenze adeguate sui mercati di riferimento e fornire ai consumatori tutte le informazioni rilevanti (caratteristiche del prodotto, rischi e prezzo).

Caratteristiche e bisogni dei clienti sono oggetto di rilevazione sia attraverso le attività di ascolto e dialogo ad hoc (es. focus group con clienti e potenziali clienti e con il personale della rete commerciale) o sistematiche (es. l'indagine di customer satisfaction Progetto Ascolto o la gestione dei reclami) sia attraverso l'analisi dell'offerta commerciale della concorrenza (analisi di *benchmarking*). Anche la partecipazione attiva a osservatori e gruppi di lavoro (es. in sede ABI) o ad iniziative di centri di ricerca è fonte di utili confronti e indicazioni su ambiti diversificati, con particolare rilevanza per quelli sulle possibilità offerte dalle nuove tecnologie.



La gestione dei potenziali **conflitti di interessi** nella prestazione dei servizi di investimento è regolamentata da un'apposita Policy di Gruppo, da tempo adottata in aderenza alla Direttiva 2004/39/CE ("MiFID"). Anche nel caso dei prodotti di UBI Comunità per il Terzo Settore, che prevedono una devoluzione a titolo di liberalità da parte di UBI Banca (es. Social Bond, Sicav e Fondi Etici, Enjoy Social Edition), viene effettuata una verifica sugli esponenti di riferimento delle Organizzazioni beneficiarie al fine di rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse e attivare le procedure disciplinate dalla normativa interna per tali fattispecie.

IW Bank ha previsto, in ragione delle specificità del business presidiato che differisce per alcuni ambiti da quello di UBI Banca (es. trading evoluto, piattaforma aperta nell'ambito del risparmio gestito ecc.), l'istituzione di uno specifico **processo di sviluppo e gestione dei propri prodotti e servizi**, che integra quello previsto a livello di Gruppo.

Particolare attenzione viene posta al collocamento di prodotti finanziari complessi. Nel documento **Risk Appetite Framework - Policy per la negoziazione, il collocamento e la sottoscrizione di prodotti finanziari** vengono definite le regole di trasparenza, di correttezza, di qualità del prodotto e di tutela del cliente nell'offerta di strumenti finanziari. In coerenza con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, UBI Banca non colloca sul mercato primario - ritenendoli non adatti alla clientela al dettaglio - i prodotti appartenenti alla cosiddetta **Black List di CONSOB** (Comunicazione n. 0097996/14). Si tratta di prodotti che, secondo le indicazioni di CONSOB, potrebbero essere consigliati e distribuiti ai clienti al dettaglio solo adottando particolari cautele e a seguito di una valutazione sulla loro idoneità a realizzare gli interessi della clientela e sulla disponibilità di informazioni sufficienti a valutarne le caratteristiche e i rischi principali. Anche relativamente alle piattaforme di trading on line di IW Bank, sono state adottate le misure necessarie per inibire l'operatività della clientela sui prodotti complessi in Black List.

Anche nel 2017 sono proseguite in tutto il Gruppo le attività di innovazione digitale per sviluppare e potenziare l'offerta di servizi fruibili con logiche di **multicanalità**. L'obiettivo è quello di monitorare, studiare e realizzare i migliori servizi, utilizzando la tecnologia a beneficio di una migliore *user experience*, all'insegna della semplicità e della trasparenza.

## Tutela della Privacy

Il progresso tecnologico e l'evoluzione delle modalità di raccolta e di trattamento dei dati connessi all'erogazione dei servizi e alla vendita dei prodotti (non solo bancari) alla clientela richiedono una crescente attenzione al tema della tutela e protezione dei dati personali, al fine di garantire che i soggetti privati siano informati, consapevoli e tutelati in merito all'utilizzo da parte di terzi delle proprie informazioni personali. La tutela e protezione dei dati personali riguarda tutte le strutture del Gruppo, in funzione dei rapporti intrattenuti con le diverse controparti e delle informazioni personali trattate.

A tutela della Privacy sono stati istituiti all'interno del Gruppo appositi **presidi organizzativi**, che si occupano in maniera diretta della tematica attraverso, tra l'altro, la diffusione della cultura della Privacy, l'erogazione di consulenza alle singole strutture, l'organizzazione di corsi formativi e il monitoraggio del rispetto dei consensi rilasciati dalla clientela per il trattamento dei dati personali. Sono inoltre previsti presidi tecnici finalizzati ad assicurare la sicurezza e la protezione dei dati sotto ogni aspetto, garantendo l'esecuzione dei processi aziendali nei casi di emergenza (Disaster Recovery), con una serie di controlli e test periodici e con una costante attività di adeguamento/miglioramento all'evoluzione delle prescrizioni normative.

La protezione del cliente viene altresì attuata attraverso una costante attività di **informazione alla clientela** sull'adozione di idonee misure anti frode nell'utilizzo dei servizi di

Internet e Mobile Banking. In particolare, la Direzione IT Security & Business Continuity di UBI.S, per tutto il Gruppo e per tutti gli stakeholder coinvolti, adotta nel continuum opportune misure per la protezione dei dati personali, in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice Privacy"), alle normative di sicurezza e ai migliori standard di settore. In particolare, è garantita la protezione dei sistemi informativi da attacchi cyber, incidenti informatici, data breach e frodi, che possano ledere i diritti degli interessati.

Per quanto riguarda la raccolta e il [trattamento dei dati personali per finalità commerciali](#), sono sempre garantiti il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità degli interessati, in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice Privacy) in materia di tutela dei dati personali.

Il Regolamento Europeo n. 2016/679 ("GDPR" – General Data Protection Regulation, applicabile in tutti i paesi dell'Unione Europea a partire dal 25 maggio 2018), relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati, richiede ai soggetti interessati di rafforzare ulteriormente gli ambiti di tutela delle persone fisiche attraverso l'introduzione di nuovi e stringenti principi. Nel 2017 sono stati istituiti specifici gruppi di lavoro, tutt'ora operativi, per recepire e dare attuazione alle prescrizioni del GDPR che impattano sulle misure tecnologiche, organizzative e di processo sul Gruppo. Seguendo questa linea, la Direzione IT Security & Business Continuity di UBI.S, nell'ambito del [progetto Security FRoG](#) (Framework Organizzativo e di Governo), ha previsto

la revisione e l'emissione di una Policy di sicurezza, un Regolamento di sicurezza logica e dei Quaderni normativi specifici, che tengano conto dei cambiamenti organizzativi e di processo all'interno del Gruppo e delle normative esterne sopra citate.

Nel mese di novembre, infine, la Capogruppo UBI Banca ha nominato il [Data Protection Officer](#) (DPO – Responsabile della protezione dei dati), la nuova figura professionale prevista dal GDPR, e ha istituito il relativo servizio in staff all'Area Compliance. Il servizio Data Protection Officer partecipa attivamente alle progettualità dei gruppi di lavoro sopra menzionati che, tra l'altro, hanno avviato l'aggiornamento della normativa aziendale per renderla conforme alle prescrizioni del GDPR attraverso la predisposizione del [Regolamento Privacy](#) e l'adeguamento del [Quaderno normativo Tutela della privacy](#).

Nel 2017, sul totale dei reclami pervenuti a UBI Banca<sup>7</sup>, solo 47 sono riconducibili al tema privacy, per la quasi totalità (34) riguardanti casi di segnalazioni obbligatorie rese alle banche dati istituzionali in materia di credito (Centrale dei Rischi, CRIF, ecc). Non sono state contestate irregolarità formali inerenti il trattamento dei dati e non si sono verificati eventi che abbiano determinato furti o perdite di dati dei clienti. Il calo registrato è da imputarsi anche al fatto che, da quest'anno, alcune istanze non qualificabili come reclami sono state progressivamente e più correttamente riallocate e trattate nell'area Compliance nell'ambito del progetto di adeguamento alla nuova regolamentazione italiana ed europea, che ha previsto a fine anno l'istituzione del Data Protection Officer.

<sup>7</sup> Relazioni e bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata – Altre informazioni, La gestione delle controversie.

# Impegno per l'economia del territorio

UBI Banca persegue un percorso di crescita che si deve sviluppare parallelamente a quello delle economie locali servite. La sua missione è utilizzare i risparmi delle famiglie per finanziare i progetti di vita delle famiglie stesse e i progetti imprenditoriali - un circolo virtuoso tra **risparmio, consumi e investimenti**, che crea valore condiviso, generando crescita e benessere sul territorio attraverso la capacità di selezionare e sostenere tanto le realtà economiche consolidate quanto quelle più fragili ma ricche di prospettive e nuove opportunità - e fornire alle famiglie, alle imprese e alle organizzazioni sociali **servizi innovativi** per esigenze in continua evoluzione, attraverso strutture distributive specializzate.

In considerazione dell'importante ruolo che l'economia civile sta sempre più assumendo nello sviluppo economico e sociale del Paese, con un impatto non trascurabile anche dal punto di vista occupazionale, e nel fornire risposte ai bisogni delle comunità, UBI Banca nel 2011 ha creato un modello di servizio e un'offerta ad hoc per le organizzazioni non profit, con il marchio **UBI Comunità**. Con il nuovo assetto organizzativo di UBI Banca varato nel 2017, UBI Comunità è divenuta una divisione commerciale nella struttura di Chief Commercial Officer, dedicata allo sviluppo delle relazioni con gli enti pubblici e il privato sociale. Nell'ambito di UBI Comunità, il **Servizio Terzo Settore ed Economia Civile** promuove e sostiene le iniziative economiche in partnership tra pubblico, privato e privato sociale, valorizzando le reti di relazione e le esperienze positive, supporta investimenti orientati all'impatto sociale e percorsi di imprenditoria sociale legati allo sviluppo locale, di comunità e di nuove filiere, caratterizzando la Banca come partner per la crescita delle organizzazioni non profit, sia laiche sia religiose. Nel 2017 il Servizio è stato potenziato, con la progressiva introduzione di una forza commerciale dedicata allo sviluppo e alla gestione delle relazioni (le prime 13 risorse, specializzate e adeguatamente formate, sono state dislocate nei territori a più elevata concentrazione di clientela del settore) e sono state rafforzate le sinergie commerciali trasversali ai diversi segmenti/mercati, anche collegati a rapporti con soggetti pubblici.

In risposta alla crisi del welfare pubblico e facendo leva sulle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla vigente normativa, UBI Banca - per prima in Italia - ha strutturato un'offerta di servizi per il **welfare aziendale** con il marchio **UBI Welfare**. Gli strumenti di welfare aziendale rispondono ai bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, integrando il servizio pubblico nel campo della salute, della previdenza, dell'istruzione, del tempo libero, della protezione e per meglio conciliare la vita professionale con quella familiare. Costituiscono un'importante opportunità per rendere le imprese più competitive e rafforzare il potere d'acquisto dei lavoratori, attraverso il **miglioramento della produttività**, del **clima aziendale**, del livello di **soddisfazione dei lavoratori**, della capacità dell'azienda di **attrarre e trattenere talenti**. La responsabilità di UBI Welfare è affidata alla divisione

commerciale dedicata Welfare e Protezione all'interno della struttura del Chief Wealth & Welfare Officer, costituita nel 2016 con la più ampia missione di:

- evolvere la consulenza alla clientela verso la pianificazione del **benessere finanziario della persona e della famiglia** lungo il ciclo di vita;
- assicurare risposte ai principali **bisogni finanziari** nelle diverse fasi del ciclo di vita delle persone e delle loro famiglie, contribuendo alla tutela del tenore di vita in età avanzata anche attraverso un'offerta integrata, innovativa e ad ampio spettro nell'asset management e nella protezione assicurativa;
- includere sempre di più e in modo rilevante nell'offerta i **servizi socio-sanitari** e i **servizi di welfare**.

L'ambito degli **Enti Pubblici** è soggetto a normativa in continua evoluzione e risente dei cambiamenti in atto nelle politiche strutturali del nostro Paese, nonché della situazione economica nazionale. Per questa ragione, UBI Banca - attraverso i servizi, i prodotti e la consulenza offerta dall'Area UBI Comunità dedicati a enti, comuni, Università, istituti scolastici, aziende ospedaliere, province e istituzioni varie - esercita il proprio ruolo di banca del territorio generando impatti positivi anche attraverso il supporto alla gestione efficiente dei servizi svolti dalla pubblica amministrazione verso il tessuto socio-economico.

## Presenza sul territorio

L'impegno per l'economia del territorio presuppone la conoscenza delle realtà economiche locali e questa non può prescindere dalla prossimità fisica. Questo aspetto si riflette nelle caratteristiche della rete commerciale del Gruppo, diffusa anche nei piccoli centri<sup>1</sup>, nell'organizzazione della struttura distributiva degli sportelli in Macro Aree Territoriali e nei livelli di decentramento delle responsabilità in materia di erogazione del credito<sup>2</sup>.

FS7

## Impatti economici indiretti

Dal valore della territorialità discende l'impostazione di politiche commerciali e creditizie attente alle reali esigenze degli operatori economici locali, in particolare piccole attività economiche e piccole e medie imprese, con l'obiettivo di favorire e sostenere lo sviluppo di un tessuto economico ed imprenditoriale sano, capace nel medio/lungo periodo di generare valore economico e sociale.

GRI  
203-1:2  
FS7

In quest'ottica si inserisce, in considerazione anche della necessità di contrastare il fenomeno della corruzione e di altre pratiche illegali, il recepimento del DM 57/2014, che introduce il **Rating di Legalità** per le imprese. Il provvedimento

1 Profilo del Gruppo.

2 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata - *L'attività commerciale*.



stabilisce che le banche debbano tenere conto di questo rating per la riduzione dei tempi e dei costi di istruttoria e nella determinazione del merito creditizio dell'impresa e delle correlate condizioni economiche di accesso al credito, qualora ne ravvisino la rilevanza rispetto all'andamento del rapporto creditizio. Il Rating ha una validità di due anni, rinnovabile su richiesta dell'impresa interessata, e può assumere un punteggio compreso tra un minimo di "una stella" ed un massimo di "tre stelle", in funzione dei requisiti di cui l'impresa risulta in possesso. UBI Banca ha inserito specifiche regole per la considerazione del Rating di Legalità nella regolamentazione del processo di istruttoria e delibera dei fidi. In funzione dei tempi necessari per la loro rilevazione, i dati sui volumi di attività nei confronti di aziende in possesso del Rating di Legalità saranno pubblicati, non appena disponibili, nella sezione Responsabilità sociale del sito internet istituzionale di Gruppo, in ottemperanza alle prescrizioni di trasparenza della normativa.

## Finanza per lo sviluppo

UBI Banca impiega sul territorio 97,2 miliardi di euro, un valore che supera di 2,8 miliardi di euro la raccolta diretta. Le risorse aggiuntive sono reperite grazie alla capacità del Gruppo di accedere al mercato finanziario e ai fondi pubblici, anche di carattere agevolato, destinati in particolare alle piccole e medie imprese.

La Relazione sulla gestione consolidata dà conto delle complessive attività commerciali del Gruppo nei confronti delle imprese, con proposte che tengono conto delle dinamiche dei vari settori economici per sostenere quelli con migliori prospettive di sviluppo e maggiore capacità di innovazione. È il caso: i) dell'offerta **Farm & Food** per il settore agricolo e agroalimentare, che contribuisce in maniera rilevante al PIL nazionale grazie anche al crescente interesse mondiale verso i marchi Made in Italy; ii) del programma **UBI World** per supportare le imprese italiane anche sui mercati esteri tramite la necessaria assistenza finanziaria e servizi di supporto all'internazionalizzazione dell'attività; iii) degli interventi di **leverage financing** in ambito Corporate & Investment Banking per operazioni straordinarie riguardanti la proprietà delle aziende a supporto dei loro processi di crescita e di gestione dei momenti di discontinuità.

Specifici plafond di finanziamento sono dedicati a sostenere la crescita di nuove idee imprenditoriali (**Prestito Start-up**) e dell'imprenditoria femminile (**Investiamo nelle donne** e **Donne in start-up**). A questi programmi si aggiungono le linee di credito offerte in collaborazione con gli enti e le istituzioni a livello locale, nazionale e comunitario, fra cui le **Associazioni di Categoria** e i **Confidi** di loro espressione, il **Fondo di Garanzia per le PMI** (ex L. 662/1996), la **Banca Europea per gli Investimenti** (BEI), la **Banca Centrale Europea** (BCE) attraverso l'adesione al programma di finanziamenti a lungo termine **TLTRO II**.

FINANZIAMENTI ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE - Operazioni dell'anno	2017		2016	
	Numero	Erogato (mln euro)	Numero	Erogato (mln euro)
Accordo per il Credito 2015	460	22,6	701	46,1
<i>Progetti Investimenti Italia - CDP e Imprese in sviluppo</i>	459	22,6	696	45,4
<i>Crediti P.A. - ABI e Imprese e PA</i>	1	0,0	5	0,7
Fondi pubblici agevolati	21.808	5.959	18.030	4.787,8
<i>TLTRO Banca Centrale Europea</i>	21.617	5.822,7	16.379	4.156,7
<i>Banca Europea per gli Investimenti</i>	191	136,4	1.651	631,1
<i>Cassa Depositi e Prestiti</i>	-	-	-	-
Confidi e Fondi di garanzia	17.208	1.522,9	15.358,0	1.472,8
<i>Finanziamenti su fondi di garanzia</i>	11.192	628,8	9.503	787,2
<i>Fondo di garanzia PMI - L.662</i>	5.747	888,2	5.600	679,5
<i>Linee di credito anti usura</i>	269	5,9	255	6,1
Iniziative del Gruppo	25	0,7	127	3,7
<i>Sviluppo PMI</i>	8	0,4	56	1,8
<i>Start up</i>	17	0,4	71	1,9
Calamità naturali	1.177	59,4	21	3,1
<i>Iniziative di sistema (ABI/CDP)</i>	1.177	59,4	21	3,1
Imprenditoria femminile	9	0,5	13	0,5
<i>Investiamo nelle donne</i>	8	0,3	11	0,4
<i>Donne in start up</i>	1	0,2	2	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>40.687</b>	<b>7.565,2</b>	<b>34.250</b>	<b>6.313,9</b>

FINANZIAMENTI ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE - Stock dell'anno	2017		2016	
	Numero	Debito residuo (mln euro)	Numero	Debito residuo (mln euro)
Accordo per il Credito 2015	2.673	77,0	3.602	126,0
<i>Progetti Investimenti Italia - CDP e Imprese in sviluppo</i>	2.672	77,0	3.597	125,3
<i>Crediti P.A. - ABI e Imprese e PA</i>	1	0,0	5	0,7
Fondi pubblici agevolati	49.176	10.695	36.812	8.367
<i>TLTRO Banca Centrale Europea</i>	44.167	9.465,7	30.513	6.916,6
<i>Banca Europea per gli Investimenti</i>	3.295	1.199,4	3.534	1.399,0
<i>Cassa Depositi e Prestiti<sup>1</sup></i>	1.714	30,0	2.765	51,5
Confidi e Fondi di garanzia	68.327	4.233	52.533,0	3.481,4
<i>Finanziamenti su fondi di garanzia</i>	50.546,0	2.620,3	37.759	2.089,7
<i>Fondo di garanzia PMI - L.662</i>	16.076	1.580,8	13.425	1.368,2
<i>Linee di credito anti usura</i>	1.705	31,9	1.349	23,4
Iniziative del Gruppo	808	10,8	1.030	18,8
<i>Sviluppo PMI</i>	337	5,9	441	10,2
<i>Start up</i>	471	5,0	589	8,6
Calamità naturali	1.349	74,3	33	4,4
<i>Iniziative di sistema (ABI/CDP)</i>	1.349	74,3	33	4,4
Imprenditoria femminile	40	1,1	37	1,2
<i>Investiamo nelle donne</i>	28	0,6	23	0,7
<i>Donne in start up</i>	12	0,5	14	0,5
<b>TOTALE</b>	<b>122.373</b>	<b>15.091,3</b>	<b>94.047</b>	<b>11.998,8</b>

<sup>1</sup> Il dato 2016 è stato rielaborato sulla base di un aggiornamento nella metodologia di calcolo.

L'impegno per lo sviluppo economico del territorio si concretizza anche negli interventi a sostegno alle famiglie e alle imprese che attraversano momenti di particolare difficoltà per la crisi economica generalizzata o per eventi naturali avversi:

- **interventi anti-crisi** – con iniziative proprie o di sistema – che prevedono la sospensione del pagamento della quota capitale delle rate di mutui, prestiti e leasing, l'allungamento della durata dei piani di rimborso dei mutui o delle scadenze del credito a breve termine e di quello agrario di conduzione per le imprese agricole, l'anticipazione dell'indennità di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e in Deroga;
- **contrasto all'usura**, con finanziamenti garantiti nell'ambito di accordi con Fondazioni operanti a livello

territoriale a favore di persone a rischio di usura (secondo i criteri stabiliti dal Regolamento di attuazione dell'art.15 della Legge 108), e con l'attività di *credito su pegno*<sup>3</sup> di oggetti preziosi, per fronteggiare temporanee necessità finanziarie non solo personali ma anche di piccoli commercianti e imprenditori;

- **interventi a sostegno delle famiglie e imprese colpite da calamità naturali o da eccezionali avversità atmosferiche**, con l'adesione a iniziative di sistema e con l'applicazione di disposizioni legislative che prevedono lo stanziamento di specifici plafond di finanziamento; tenuto conto della valenza sociale degli interventi, UBI ha aderito alle convenzioni ABI-CDP **Plafond Sisma Centro Italia del 18/11/2016** e **Plafond Moratoria Sisma Centro Italia del 03/07/2016**.

SOSPENSIONE/ALLUNGAMENTO FINANZIAMENTI ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE	2017		2016	
	Operazioni dell'anno		Operazioni dell'anno	
	N. ro	Debito residuo (mln euro)	N. ro	Debito residuo (mln euro)
Iniziativa banca	1.882	507,3	3.469	801,0
Iniziative di sistema (ABI)	2.242	199,8	530	174,1
<b>TOTALE</b>	<b>4.124</b>	<b>707,1</b>	<b>3.999</b>	<b>975,1</b>

SOSPENSIONE/ALLUNGAMENTO FINANZIAMENTI ALLE FAMIGLIE	2017		2016	
	Operazioni dell'anno		Operazioni dell'anno	
	N. ro	Debito residuo (mln euro)	N. ro	Debito residuo (mln euro)
Iniziativa banca	2.637	247,3	6.266	476,2
Iniziative di sistema (Fondo di solidarietà ABI/MEF)	731	58,3	48	5,2
<b>TOTALE</b>	<b>3.368</b>	<b>305,6</b>	<b>6.314</b>	<b>481,4</b>

<sup>3</sup> Il prestito su pegno è una delle più antiche forme di finanziamento praticata dai Monti di Pietà, istituita nel XV secolo dai Francescani per combattere il fenomeno dell'usura, anche oggi ultima vera linea dell'accesso al credito. L'attività è operativa in 9 filiali, nelle città di Milano, Pavia, Bergamo, Varese, Monza, Como, Brescia, Crema e Roma; inoltre dal 23 ottobre 2017, anche nelle città di Fossombrone, Pesaro e Macerata, 3 sportelli pegno rilevati dalla Ex Nuova Banca Marche. Nel 2017 il volume medio degli impieghi è stato pari a circa 33,2 milioni di euro, con circa 28.112 polizze in essere; il taglio medio dei finanziamenti erogati è stato di circa 1.180 euro.

## UBI Welfare per il lavoro

Il più ampio obiettivo di UBI Banca è costruire un "ecosistema welfare" in grado di rispondere ai nuovi **bisogni di imprese, persone e territorio** con un vero e proprio network di prossimità, una rete di benessere come protezione integrativa rispetto allo Stato sociale. Una rete che crea opportunità interessanti anche per le organizzazioni del Terzo Settore come fornitori di servizi welfare e benefici per le imprese (miglioramento della produttività, della competitività, del clima aziendale, della capacità di attrarre e trattenere talenti), per i lavoratori e le loro famiglie (maggiori livelli di soddisfazione, maggiore potere d'acquisto e migliore bilanciamento vita-lavoro). In quest'ambito, UBI Banca, confermando prassi ormai consolidata, intende proporre anche un **welfare restitutivo**, coniugando obiettivi economici individuali con quelli di interesse generale attraverso il sostegno, con una quota dei ritorni di questo nuovo servizio, a iniziative di elevato interesse sociale.

Il servizio UBI Welfare, in partnership con DoubleYou Srl (Società del Gruppo Zucchetti), prima software house italiana in Europa, include una piattaforma informatica e un insieme di servizi connessi alla gestione del piano welfare aziendale. Questi servizi permettono di gestire con estrema semplicità anche i flexible benefit, forme alternative di retribuzione sotto forma di beni e servizi detassati, per la gestione dei premi di risultato, con livelli di flessibilità e personalizzazione adatti ad ogni tipo di esigenza e dimensione aziendale. A dicembre 2017 si registrano 291 aziende clienti aderenti al servizio UBI Welfare, per complessivi 7.300 lavoratori dipendenti coinvolti. Inoltre, in questo ambito sono state intraprese, con riscontri molto positivi in termini di apprezzamento e interesse della proposta, attività di relazione e sviluppo con le principali associazioni imprenditoriali, che hanno portato alla firma di diversi accordi di collaborazione.

Analogamente è avvenuta la creazione della **Cassa Assistenza Azienda Italia**, con finalità assistenziale senza scopo di lucro, secondo principi di mutualità e solidarietà. La Cassa effettua l'erogazione diretta e/o il rimborso di servizi, trattamenti, prestazioni sanitarie, prestazioni assistenziali anche a carattere sociale, prestazioni sanitarie integrative, complementari al e/o sostitutive del Servizio Sanitario Nazionale in favore degli iscritti e aventi diritto, anche mediante la stipula di opportune polizze assicurative.

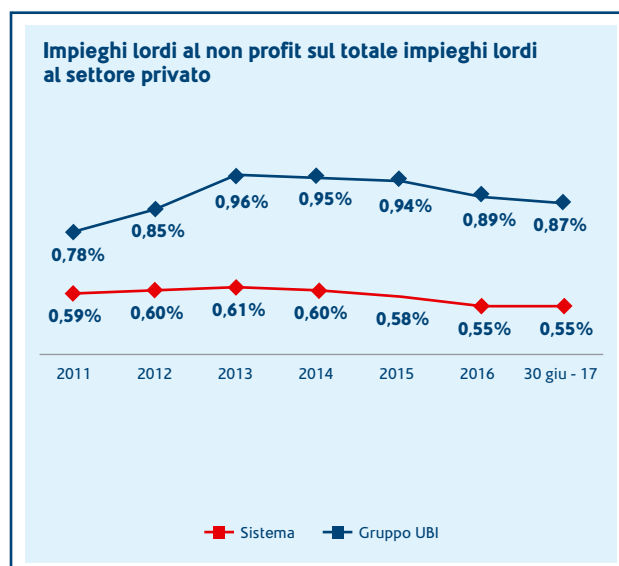
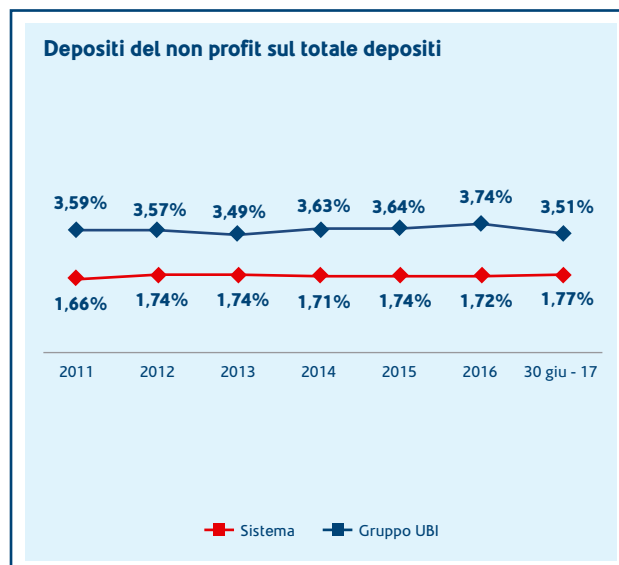
Nel contempo, UBI Banca ha promosso la costituzione di un **Osservatorio** per monitorare l'evoluzione del welfare aziendale e delle tematiche ad esso correlate, anche al fine di promuovere la conoscenza e la diffusione degli strumenti previsti dalla Legge di Stabilità 2016/2017. Questi strumenti mirano al miglioramento delle relazioni industriali e in generale del clima aziendale, all'incremento della produttività e del potere d'acquisto dei salari, monitorando nel contempo la diffusione delle buone pratiche e la loro ricaduta sul tessuto sociale ed economico del territorio.

## UBI Comunità per la crescita del Terzo settore

UBI Banca, attraverso la sua divisione commerciale **UBI Comunità** dedicata alle realtà del Terzo settore e dell'economia civile, rafforza e diversifica il supporto

all'azione delle diverse organizzazioni non profit, promuovendo e sostenendo investimenti in progetti capaci di produrre impatto sociale e supportando iniziative ad elevata valenza sociale in favore delle fasce più deboli, con prodotti e servizi appositamente strutturati.

Con 2,4 miliardi di euro di depositi e 0,8 miliardi di euro a fine giugno 2017, il Gruppo detiene una quota di depositi e impieghi nei confronti delle organizzazioni non profit molto superiore ai valori di sistema.



Dati rilevati da BASTRA riferiti al sottogruppo 51 - Istituzioni senza scopo di lucro. I depositi comprendono le forme tecniche dei conti correnti, depositi e certificati di deposito. Gli impieghi al settore privato escludono la Pubblica Amministrazione.

Per sostenere la diffusione e il rafforzamento dell'imprenditoria sociale attraverso gli strumenti del credito, dal 2012 – con l'emissione di un Social bond dedicato – UBI Banca ha avviato una collaborazione con **CGM** e **CGM Finance** per promuovere e accelerare percorsi di innovazione sociale e crescita economicamente sostenibile dei consorzi e delle cooperative sociali loro associati con prodotti e servizi bancari a condizioni di favore; a fine 2017 sono stati erogati 27 finanziamenti per un importo complessivo di oltre 6 milioni di euro.



Con lo stesso obiettivo, nell'ultimo trimestre del 2017 UBI Banca ha aderito, come primo istituto bancario, alla [Convenzione Ministero dello Sviluppo Economico-ABI-CDP](#)<sup>4</sup> del 28 luglio 2017 per il [Fondo Rotativo per il sostegno alle imprese operanti nel settore dell'economia sociale](#) e a fine anno ha ottenuto dalla [Banca Europea degli Investimenti \(BEI\)](#) un nuovo plafond di finanziamento – [Social Activities MBIL](#)<sup>5</sup> – di 50 milioni di euro. La sottoscrizione della Convenzione con il MISE è stata possibile grazie all'unione delle competenze della struttura di Finanza Agevolata, che hanno consentito il trasferimento immediato al comparto dell'imprenditoria sociale dell'esperienza maturata in altri ambiti, con l'esperienza sviluppata da UBI Comunità in termini di metriche e strumenti interni per la valutazione del merito creditizio. In questo contesto, assume particolare rilevanza la valutazione dell'impatto sociale (per la quale UBI Banca applica la metodologia dello SROI ai progetti relativi ai Social Bond), non solo come *proxy* del valore delle imprese sociali, ma come elemento fondamentale per definire la loro meritorietà, ai fini dell'accesso al finanziamento agevolato, che le banche sono chiamate a verificare e misurare.

UBI Banca ha sviluppato una metodologia specifica di valutazione del merito creditizio, per cogliere e valorizzare maggiormente le specificità dei diversi Enti del Terzo settore (ETS) attraverso l'acquisizione di informazioni quali/quantitative utili ad approfondire la natura e la valenza sociale delle attività da questi svolte (c.d. "asset intangibili"). Nel corso del 2017, grazie anche al confronto con operatori del settore, sono state aggiornate ed implementate la *Scheda di relazione per gli ETS* e la *Scheda di approfondimento delle richieste di finanziamento da parte degli ETS*: due strumenti a supporto della rete commerciale, che restituiscono valutazioni interne di opportunità commerciale ed evidenze sul merito creditizio e sulla sostenibilità economico finanziaria utili anche per la definizione delle condizioni da applicare ai finanziamenti, eventualmente anche in ottica "premiante", nel rispetto dei livelli di autonomia definiti dalle policy aziendali.

Nell'ambito dei servizi bancari, nel corso del 2017 è stata avviata la commercializzazione dei nuovi prodotti a pacchetto [Formula Impresa Non Profit](#) dedicati agli ETS (Enti Terzo Settore) e suddivisa in 4 linee, con canone crescente e servizi diversificati in funzione delle dimensioni e delle diverse esigenze operative dei singoli ETS. La nuova offerta è stata configurata in ottica di semplificazione contrattuale,

procedurale e di proposizione commerciale, prevedendo per ogni pacchetto un numero definito di prodotti, selezionati per soddisfare diversi livelli di complessità delle esigenze della clientela.

A supporto delle esigenze di raccolta fondi delle organizzazioni non profit, UBI Banca ha sviluppato prodotti di investimento innovativi come i [Social Bond](#) e le [Sicav/Fondi Etici di UBI Pramerica](#) (si veda il capitolo sull'Impegno per la comunità) e iniziative di coinvolgimento dei dipendenti e dei clienti con strumenti dedicati come il Bonifico di solidarietà, UBI Pay, Payroll Giving<sup>6</sup>.

Infine, per migliorare le competenze e le conoscenze dei soggetti che operano nel non profit, nel secondo semestre dell'anno UBI Comunità si è fatta promotrice dell'organizzazione di alcuni convegni sul territorio volti ad approfondire le più significative novità introdotte dalla recente Riforma del Terzo Settore, in considerazione anche dei benefici che la riforma potrà portare alla crescita e allo sviluppo del non profit e in generale del sistema Paese.

## Project finance per le infrastrutture

La divisione [Corporate & Investment Banking](#) di UBI Banca, che opera nel comparto dei prodotti e servizi di Investment Banking e di gestione della Clientela Large Corporate, attraverso le proprie strutture di [Finanza Strutturata](#), contribuisce al supporto degli [investimenti infrastrutturali](#) del Paese, comparto di primaria importanza per lo sviluppo e la crescita del tessuto economico e sociale del territorio, valutando i principali progetti promossi in ambito sia pubblico che privato nei settori delle energie rinnovabili, della mobilità (autostrade, metropolitane, aeroporti), dei servizi (reti idriche e gas) e della sanità (ospedali).

Nel 2017 c'è stata in particolare un'importante presenza di UBI Banca in iniziative per la ristrutturazione di finanziamenti in essere e per il sostegno ai piani d'investimento di alcune importanti infrastrutture aeroportuali. UBI Banca ha partecipato al finanziamento di SAVE, che gestisce alcuni aeroporti nel nord dell'Italia, e al finanziamento di Zi Aeroporti SpA e della sua controllata Gesac, che gestisce lo scalo di Napoli Capodichino, primo investimento nel settore di F2i che è il più importante fondo italiano per le infrastrutture (tra i soci, vi sono Cassa Depositi e Prestiti (CDP), Intesa Sanpaolo e Unicredit Group).

4 La Convenzione stabilisce i termini e le modalità di presentazione delle domande di agevolazione previste dal Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 3 luglio 2015 per la concessione di finanziamenti agevolati (70% a tasso agevolato dello 0,50% con fondi CDP e 30% a tasso di mercato con fondi banca) riservati ad imprese sociali, cooperative sociali e relativi consorzi, con fondi complessivamente pari a 200 milioni di euro a valere sul Fondo Rotativo per il sostegno alle imprese e gli Investimenti in Ricerca (FRI), gestito dalla Cassa Depositi e Prestiti. La Convenzione è riservata agli istituti di credito in possesso di determinati requisiti in termini di adozione di metodologie di valutazione specifiche e/o consistenza di finanziamenti erogati al target di riferimento.

5 Finanziamenti a medio/lungo termine a condizioni vantaggiose, fino ad una durata massima di 20 anni per sostenere con funding agevolato investimenti con risvolti sociali promossi da enti pubblici, privati e del privato sociale. La formalizzazione e l'avvio dell'operatività del Plafond è prevista nel corso del primo trimestre del 2018.

6 Il Bonifico di solidarietà consente ai clienti titolari dei servizi Qui UBI e Qui UBI Affari di inviare bonifici, esenti da commissioni, a favore di Enti del Terzo Settore; UBI Pay è un'applicazione che consente di inviare denaro senza commissioni attraverso il circuito interbancario Jiffy tramite lo smartphone; il Payroll giving è una funzione attraverso la quale viene data, ai dipendenti UBI, la possibilità di devolvere un importo (es. 10 euro) attraverso una trattenuta in busta paga.

ATTIVITÀ DI PROJECT FINANCE PER INFRASTRUTTURE	2017	2016
<b>Finanziamenti erogati nell'anno</b>		
N. contratti	5	6
Importo accordato (mln €)	164	178
Importo erogato (mln €)	61	145
<b>Finanziamenti in essere a fine anno</b>		
N. contratti	28	24
Importo accordato (mln €)	1.002	968
Importo erogato (mln €)	741	726

OPERAZIONI DI PROJECT FINANCE IN PORTAFOGLIO PER INFRASTRUTTURE	2017	2016
	Numero	Numero
Ospedali	5	5
Autostrade	6	6
Metropolitane	1	1
Reti trasporto gas	5	4
Strutture aeroportuali	5	2
Altro	6	6
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>24</b>

## Servizi per la pubblica amministrazione

Nel corso dell'anno sono state attivate azioni finalizzate a migliorare, per gli Enti in gestione, il Servizio di Tesoreria e Cassa, fornendo consulenza tecnica e specialistica, favorendo il passaggio a soluzioni efficienti e di semplificazione operativa, promuovendo l'utilizzo di piattaforme innovative (SIOPE+, PAGO PA) e supportando i processi di digitalizzazione. Tre sono i principali ambiti di attività:

- il servizio di **Tesoreria e Cassa** che gestisce 2.132 enti, tra cui comuni, scuole, aziende ospedaliere, province e regioni, università;

- l'**Ordinativo Informatico** che consente agli enti di ridurre i rischi operativi e razionalizzare i tempi di esecuzione dei servizi, liberando tempo utile allo svolgimento delle funzioni di pubblica utilità (attualmente il 72% di tutte le transazioni sono gestite tramite la procedura);
- lo **smobilizzo dei crediti** per i fornitori della Pubblica Amministrazione, per il quale, in sinergia con le strutture e le risorse competenti della Banca, è stato sviluppato ed organizzato un processo finalizzato a favorirne e semplificarne l'utilizzo.

# Valorizzazione e benessere del personale

La trasformazione digitale in atto in tutti i settori economici comporta, in particolare nel settore bancario, un profondo cambiamento del modello di business, sulla spinta di una forte accelerazione nella digitalizzazione dei processi e dei canali distributivi.

In questo contesto, se l'ottimizzazione degli organici e la riduzione del costo del lavoro rimangono obiettivi necessari, lo sono parimenti gli investimenti e le azioni per l'accrescimento e la valorizzazione del capitale umano, a partire dall'attrazione dei migliori talenti, che si basa sempre più non solo sull'aspetto economico della relazione di lavoro, ma sulla complessiva soddisfazione lavorativa che passa attraverso la condivisione di valori, le opportunità di crescita professionale, le condizioni di benessere sul luogo di lavoro e la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

È, quindi, il **benessere organizzativo** un obiettivo fondamentale che il Gruppo persegue, in particolare con politiche e processi orientati all'attuazione sostanziale e non meramente formale della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò anche nella consapevolezza di conseguire sia un vantaggio competitivo, grazie a maggiore produttività e migliori prestazioni dei lavoratori (minor assenteismo e turnover e maggiore soddisfazione dei clienti), sia un beneficio per la collettività in termini di minori costi sociali, tangibili ed intangibili, generati per esempio da infortuni, errori operativi, vertenze legali, sinistri assicurativi, contenziosi, spese di cura. La letteratura scientifica ha infatti evidenziato come il benessere organizzativo sia un valore fortemente associato a fattori quali il clima organizzativo, il *commitment* dei dipendenti, la soddisfazione lavorativa, l'equilibrio tra vita lavorativa ed extralavorativa.



La gestione del personale fa capo all'**Area Risorse Umane**, che risponde al Chief Operating Officer, sulla base di processi e prassi consolidate e allineate

alle best practice riscontrabili a livello nazionale e internazionale, pur nell'assenza di politiche formalizzate. La certificazione Top Employer Italia, confermata anche per il 2017, rappresenta il riconoscimento delle eccellenze di UBI

Banca nelle condizioni di lavoro offerte ai dipendenti, nelle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali, nelle strategie di gestione delle risorse umane HR.

Sul piano normativo, le condizioni di impiego e la salute e sicurezza sul lavoro sono specificamente disciplinate e curate nell'ambito del Modello 231/2001, che prevede particolari adempimenti amministrativi, controlli e monitoraggi in materia di assunzione di personale proveniente da Paesi terzi (in relazione al reato di impiego di immigrati irregolari) e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Con particolare riferimento a quest'ultimo tema, UBI Banca (così come il legislatore italiano con il D.Lgs. 81/2008 art. 2 comma o) si ispira alla definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO), secondo cui la "salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo l'assenza di malattia o infermità".

Nell'ambito del processo di gestione della sostenibilità, nel corso del 2018 è prevista una complessiva revisione della normativa aziendale (Policy, Regolamenti e Quaderni Normativi) al fine di individuare eventuali necessità di integrare la formalizzazione di politiche attualmente realizzate sulla base di strumenti contrattuali o di normative aziendali di livello applicativo.

## Impiego e turnover

Nel corso del 2017, in un contesto caratterizzato dal perdurare di complesse condizioni economiche e di mercato, sono proseguite le iniziative dirette a ottimizzare efficienza e redditività e a ridurre il costo del lavoro, secondo criteri di **sostenibilità sociale degli interventi organizzativi e gestionali**. Gli interventi sono infatti realizzati attraverso la stipula di accordi con le Organizzazioni sindacali, che prevedono forme di tutela per il ricollocamento del personale coinvolto nei piani di riorganizzazione e il ricorso su base volontaria a forme di flessibilità delle prestazioni lavorative e di incentivazione alla quiescenza anticipata, associato all'attuazione di piani di ricambio generazionale. I processi di ricollocazione e riqualificazione professionale sono assistiti da specifici piani formativi, nell'ottica della valorizzazione del patrimonio umano e professionale.

GRI  
401-1  
202-2

MOBILITÀ INFRAGRUPPO (Spostamenti con distacco o cessione di contratto)	2017		2016	
	Totale <sup>1</sup>	di cui cessione contratto	Totale	di cui cessione contratto
Uomini	10.390	5.641	2.239	1.949
Donne	6.982	3.467	1.699	1.549
<b>TOTALE</b>	<b>17.372</b>	<b>9.108</b>	<b>3.938</b>	<b>3.498</b>

<sup>1</sup> Il dato è il risultato del progetto Banca Unica, dell'ingresso delle Nuove Banche (passaggio infragruppo) e della mobilità ordinaria infragruppo.

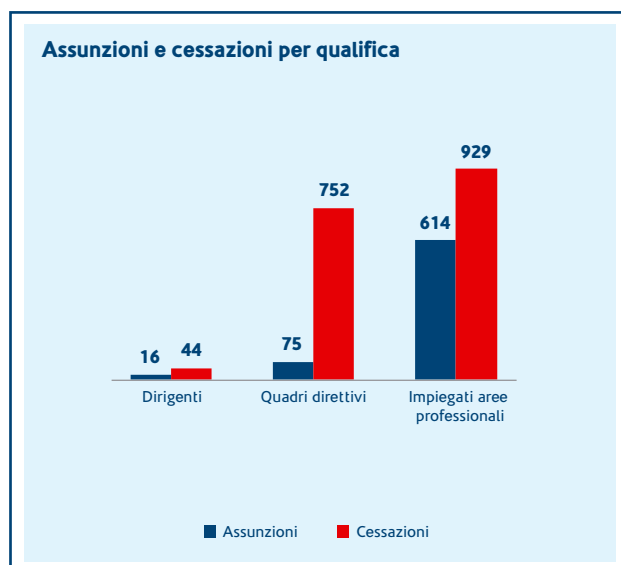
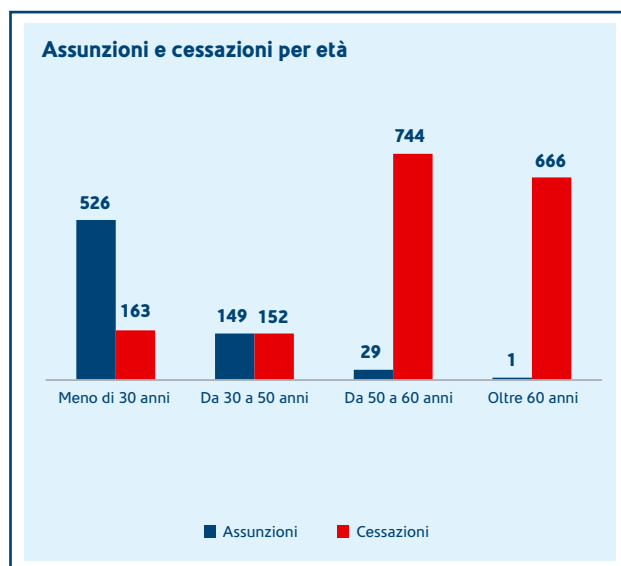
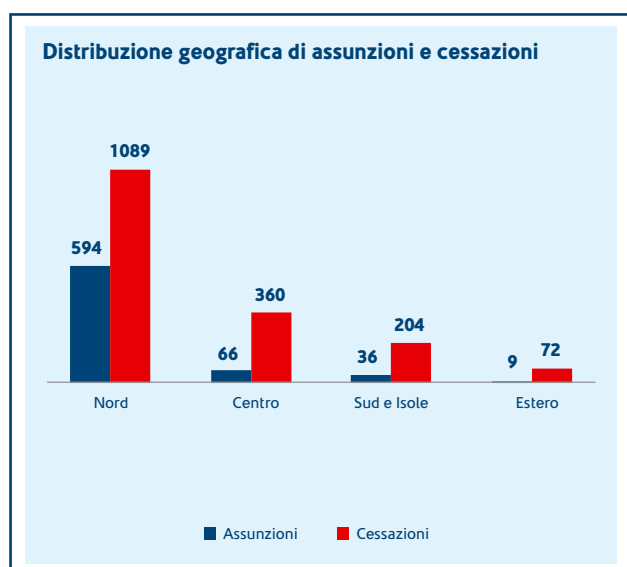
Gli interventi che impattano sulla dinamica del personale sono inquadrati nell'azione di **ricambio generazionale** prevista dal Piano Industriale che definisce l'inserimento di 1.100 nuove risorse nel triennio 2017-19. In coerenza con l'evoluzione del modello distributivo e della semplificazione operativa, l'assunzione di personale dal mercato esterno è finalizzata prevalentemente all'inserimento di giovani neo-laureati e, ove necessario, di profili dotati di competenze distintive specialistiche non presenti nel Gruppo, che contribuiscano allo sviluppo di nuove competenze e professionalità.

ASSUNZIONI	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Tempo determinato	536	278	248	140
Tempo indeterminato	169	65	254	119
<b>TOTALE</b>	<b>705</b>	<b>343</b>	<b>502</b>	<b>259</b>

TRASFORMAZIONI DA CONTRATTO	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Da apprendistato			3	2
Altro	104	65	150	83
<b>TOTALE</b>	<b>104</b>	<b>65</b>	<b>153</b>	<b>85</b>

Per valorizzare l'attrattività dell'Azienda, la strategia di **Employer branding** di Gruppo prevede una presenza costante negli atenei dei territori di riferimento, nei quali si concentrano le assunzioni, e un incisivo utilizzo dei canali di comunicazione digitale sia sotto forma di annunci, utili a raggiungere candidati attivi, sia attraverso campagne mirate, efficaci anche nell'attrarre candidati passivi. Testimonianze, orientamento e posting sui social network hanno inoltre contribuito al miglioramento della diffusione della conoscenza di UBI Banca come valida scelta di impiego.

Per quanto riguarda l'assunzione di figure professionali e di dirigenti, i profili valutati sono prevalentemente individuati dove si concentrano le sedi e le attività di indirizzo e controllo del Gruppo. Nel 2017, sono stati inseriti dal mercato esterno 16 nuovi dirigenti di cui il 68,8% risulta residente in Lombardia.



CESSAZIONI	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Riduzioni da piano industriale <sup>1</sup>	1.326	444	435	111
di cui: fondo di solidarietà	1.254	426	403	102
esodi incentivati	72	18	32	9
Dimissioni volontarie	144	44	98	33
Termine contratto	160	80	91	58
Quiescenza	4		18	6
Licenziamento	9	1	7	2
Altro	82	30	14	4
<b>TOTALE</b>	<b>1.725</b>	<b>599</b>	<b>663</b>	<b>214</b>

<sup>1</sup> Le riduzioni 2017 da piano industriale (1.326) non considerano le 53 cessazioni avvenute dall' 1/01 al 31/03/2017 relative alle Nuove Banche.

L'azione di ricambio generazionale è scandita principalmente dalle uscite (1.254) connesse al piano di esodo anticipato, attuato in esecuzione degli accordi sindacali sottoscritti in data 11 dicembre 2016 e successivi. A livello di Gruppo - comprendendo le operazioni di acquisizione e di cessione di ramo d'azienda - l'indice di sostituzione è stato pari a circa il 41%, che corrisponde all'ingresso di circa una risorsa ogni due cessazioni. Il 34,7% del Personale cessato è donna ed il 63,1% dei cessati era in servizio presso le sedi del nord Italia.

TASSO NUOVI ASSUNTI E TURNOVER	2017		2016	
	Assunzioni <sup>1</sup>	Turnover <sup>2</sup>	Assunzioni <sup>1</sup>	Turnover <sup>2</sup>
<b>Qualifica</b>				
Dirigenti	4,3%	11,8%	2,6%	3,2%
Quadri direttivi	0,9%	8,7%	0,5%	3,8%
Aree professionali	4,9%	7,5%	4,7%	3,8%
<b>Genere</b>				
Uomini	2,9%	9,1%	2,3%	4,2%
Donne	3,8%	6,6%	3,8%	3,1%
<b>Età</b>				
Meno di 30	48,1%	14,9%	41,0%	8,5%
Da 30 a 50	1,2%	1,2%	1,3%	1,0%
Da 50 a 60	0,4%	10,4%	0,2%	3,7%
Oltre 60	0,1%	71,2%	0,2%	26,3%
<b>Area geografica</b>				
Nord	4,3%	7,9%	3,4%	3,9%
Centro	1,2%	6,6%	0,4%	2,2%
Sud e Isole	1,7%	9,9%	1,0%	4,1%
Estero	15,3%	122,0%	12,9%	10,5%
<b>TOTALE</b>	<b>3,3%</b>	<b>8,1%</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,8%</b>

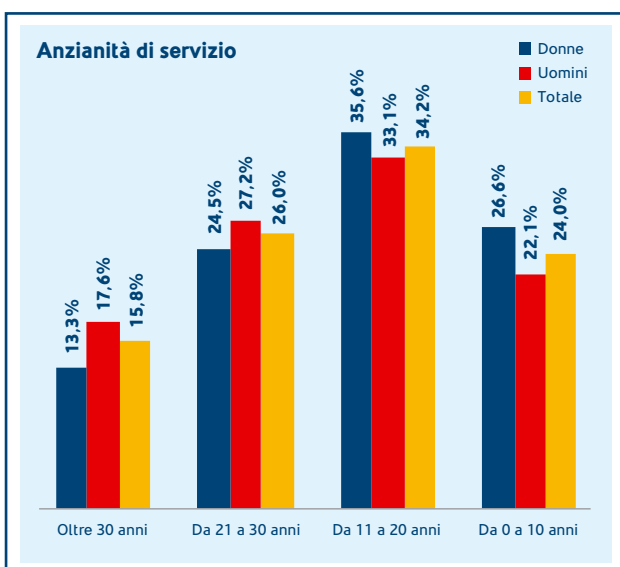
1 Rapporto assunzioni per categoria sul totale dipendenti per categoria a fine dell'anno.

2 Rapporto cessazioni per categoria sul totale dipendenti per categoria a fine dell'anno.

Sostanzialmente stazionario il turnover volontario, che si attesta allo 0,8%, rispetto allo 0,6% del 2016 ed allo 0,7% del 2015.

L'anzianità di servizio media è di 19,9 anni per gli uomini e 18,3 per le donne, mentre l'anzianità di servizio media complessiva è di 19,3 anni.

Nel corso del 2018 proseguiranno gli interventi di razionalizzazione organizzativa e di potenziamento della rete, per l'ottimizzazione degli organici definita dall'assetto organizzativo e dal nuovo modello distributivo: la ricerca sul mercato esterno, oltre ad un importante investimento diretto ad inserire nelle unità di business un significativo numero di giovani "nativi digitali", sarà orientata alle nuove professioni generate dalla trasformazione digitale e al potenziamento delle strutture di governo che curano i rapporti con le autorità di regolazione del mercato e di quelle che presidiano il mantenimento e l'evoluzione dei sistemi ICT.



## Benefit e work-life balance

A tutela della salute e del benessere del personale, sono previsti per tutti i dipendenti del Gruppo una serie di istituti, contrattualmente definiti.

GRI  
401-2:3

## Benefit

A tutti i dipendenti sono garantiti diversi benefit riconducibili a:

- piani di welfare collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati;
- servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, attività sportive e ricreative;
- condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società;
- servizi di trasporto collettivo tra le principali sedi direzionali e indennità economiche a supporto della mobilità territoriale.

Nella predisposizione dei piani di welfare aziendale, UBI Banca persegue l'armonizzazione, a livello di Gruppo, delle diverse forme di prestazioni previdenziali e assistenziali integrative e di polizze assicurative del personale vigenti, per conseguire livelli adeguati di prestazioni presso le diverse società.

Per favorire i colleghi più giovani nei primi periodi di inserimento lavorativo, sono stati introdotti normativamente una maggiorazione sulla contribuzione aziendale alla previdenza complementare e incentivazioni sull'acquisto della prima casa. Sono inoltre favorite erogazioni aggiuntive in forma welfare, attraverso il rimborso di determinate spese familiari sostenute (ad esempio scuole di ogni ordine e grado, campus, libri scolastici, servizi di mensa e assistenza ai familiari anziani) o la messa a disposizione da parte dell'azienda di servizi in ambito educativo/ricreativo e sportivo.

SERVIZI E AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI	2017		2016	
	N. UTENTI <sup>1</sup>	COSTI SOSTENUTI (migliaia euro)	N. UTENTI	COSTI SOSTENUTI (migliaia euro)
Asili nido <sup>2</sup>	72	336	70	344
di cui:				
Bergamo	46		46	
Brescia	4		3	
Milano	10		10	
Jesi	12		11	
CRE Estivo	304	47	160	46
di cui:				
Bergamo	175	24	98	22
Brescia	129	22	62	24
Bus navetta		899		764
Circoli culturali e ricreativi aziendali <sup>3</sup>	19.055	474	21.250	339
di cui per:				
attività sportive	3.485		2.956	
attività turistiche	2.614		2.383	
attività culturali	6.126		5.031	
attività ricreative	5.376		9.294	
attività e servizi per ragazzi	1.454		1.586	
Previdenza complementare e polizze assicurative		58.816		50.118
Premi di studio e contributi alle famiglie		4.410		4.797
<b>TOTALE COSTI</b>		<b>64.982</b>		<b>56.409</b>

1 Non sono comprese le Nuove Banche a causa di difficoltà di rilevazione.

2 Posti disponibili: 46 a Bergamo, 20 a Brescia, 12 a Milano e Jesi.

3 Cral BPA, Cral BPB, Cral BPCI, Cral CARIME, Circolo del Personale BRE and G.I.D UBI Banca, BVC, Cral Stiamo in contatto.

## Strumenti di work-life balance

Nel corso dell'anno sono stati disciplinati in via strutturale alcuni aspetti di **politica sociale** e di **welfare aziendale**, al fine di favorire il migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda e i tempi di vita personale, familiare e di lavoro dei dipendenti, con il ricorso a forme di **flessibilità** come part-time, riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, banca delle ore e smart-working. Con particolare riferimento alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di coniugare le esigenze di contenimento del costo del lavoro con quelle di vita familiare e personale, è stato condiviso con le parti sociali il ricorso volontario a "congedi straordinari", parzialmente retribuiti, che ha registrato nel Gruppo la fruizione di circa 144 mila giornate di permesso nel corso di tutto il 2017. Lo **smart-working**, attivato per circa 300 persone, rappresenta una soluzione innovativa di lavoro in grado di favorire la conciliazione tra dimensione privata e professionale, la produttività e la sostenibilità ambientale.

In riferimento ai contratti di part-time, sono state disciplinate a livello normativo in via definitiva le regole di richiesta, durata, rientro da maternità/gravidanza/puerperio e mobilità organizzativa; in particolare, viene data la precedenza alle richieste motivate e, in particolare, a quelle giustificate da necessità di cura dei figli o di altri minori in affidamento legale (entro i limiti di età della licenza elementare) o da seri motivi familiari e/o di salute del richiedente, del coniuge, di parenti di primo grado conviventi e di persone in affidamento legale. Per quanto riguarda la sospensione lavorativa per maternità/paternità, sono state introdotte tutele di mobilità organizzativa a carico del lavoratore e di elasticità di orario compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nel 2017 circa 7 mila dipendenti (54,8% donne) hanno usufruito di permessi per maternità e cura dei figli, studio o altre necessità personali.

GIORNATE DI PERMESSO	2017			2016		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Maternità e cura figli	68.016	4.332	63.684	59.093	4.102	54.991
Studio	898	439	459	878	469	409
Altre necessità personali	17.922	7.808	10.114	13.703	6.735	6.968
<b>TOTALE</b>	<b>86.836</b>	<b>12.579</b>	<b>74.257</b>	<b>73.674</b>	<b>11.306</b>	<b>62.368</b>



Particolare attenzione è stata dedicata alle situazioni dei dipendenti che, direttamente o indirettamente, vivono **condizioni di disabilità**, introducendo, in via sperimentale, permessi retributivi aggiuntivi, oltre ai permessi retribuiti previsti dalla Legge 104. Inoltre, ai dipendenti disabili con un'invalidità certificata superiore al 70% è riconosciuta una maggiorazione della contribuzione aziendale alla previdenza complementare.



Già dal 2002 le famiglie dei dipendenti in servizio e in quiescenza con figli disabili non autosufficienti possono contare sul supporto dell'Associazione Clematis Onlus ([www.clematisonlus.org](http://www.clematisonlus.org)), costituita su iniziativa di un gruppo

di dipendenti e sostenuta economicamente dal Gruppo. L'Associazione ha stipulato una convenzione assicurativa per garantire ai figli disabili, in caso di perdita di entrambi i genitori, una rendita annua integrativa euro rivalutabile, ed eroga alle famiglie contributi per spese di "formazione riabilitativa" e per l'acquisto di ausili. Alla convenzione assicurativa sono iscritte 70 famiglie - di cui 35 famiglie di dipendenti in quiescenza - a favore di 73 figli disabili.

## Congedi parentali

In tema di permessi per la nascita o l'adozione di figli, il Gruppo si uniforma alla normativa italiana sul congedo parentale, che prevede un periodo obbligatorio di congedo per le donne lavoratrici dipendenti, di norma durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto, e un'astensione dal lavoro facoltativa<sup>1</sup>.

CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO	2017	2016
Dipendenti che hanno fruito del congedo durante l'anno	402	328
<i>di cui:</i>		
<i>ancora in congedo a fine anno</i>	136	115
<i>rientrati dal congedo durante l'anno</i>	266	213
<i>dimessi al rientro dal congedo</i>	0	0
Dipendenti occupati dopo 12 mesi dal termine del congedo	218	231
Tasso di rientro <sup>1</sup>	100,0%	100,0%
Tasso di retention <sup>2</sup>	102,3%	98,7%

1 Al termine del congedo parentale.

2 Ad 1 anno dal termine del congedo parentale. Il tasso di retention 2017 risulta superiore al 100% in quanto il dato "dipendenti occupati dopo 12 mesi al termine del congedo" 2017 tiene conto di n. 5 risorse di Banca Teatina, non presenti nel dato "rientrati dal congedo durante l'anno" 2016, a cui si rapporta.

CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO	2017	2016
Dipendenti che hanno fruito di congedo nell'anno	737	546
<i>di cui donne</i>	90,1%	88,3%

1 Il congedo parentale facoltativo compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due, non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

## Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo UBI non si limita alla mera ottemperanza formale della norma, ma persegue obiettivi di miglioramento continuo, anche grazie all'adozione di un **Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro** (SGSL), ispirato alle Linee Guida UNI-INAIL, e che costituisce la concreta attuazione delle linee di indirizzo contenute nel Modello 231. Il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza prevede, ad integrazione di quanto obbligatoriamente richiesto dalla normativa, ulteriori momenti di verifica dell'andamento e dell'efficacia dei processi aziendali per la corretta attuazione della normativa, coordinati dalla figura del Responsabile del SGSL, ruolo attribuito al responsabile pro tempore della Funzione Prevenzione e Protezione sul Lavoro di Capogruppo.

Le politiche in materia di salute e sicurezza, disciplinate dal Decreto Legislativo 81/2008 ed esplicitate all'interno del **Regolamento del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza**, sono rivolte a tutte le società del Gruppo operanti nel territorio italiano. Il Regolamento è stato approvato nell'ottobre 2014 e le politiche, sulla base dell'andamento degli infortuni e degli esiti dell'attività di sorveglianza sanitaria condotta dai Medici Competenti, sono considerate tuttora valide.

Le responsabilità in materia sono accentrate nella **Funzione Prevenzione e Protezione sul Lavoro** di UBI Banca, che opera direttamente in staff al Chief Operating Officer, al quale è attribuito il ruolo formale di Datore di Lavoro prevenzionistico.

Il Regolamento attuativo delle Policy aziendali in materia declina: i compiti e le responsabilità dei vari attori interessati e delle strutture aziendali e di Gruppo coinvolte nell'attuazione delle politiche; i processi per il coinvolgimento del personale; i flussi comunicativi fra le varie strutture e meccanismi di integrazione del SGSL nei processi aziendali; i processi di pianificazione, monitoraggio e riesame periodico dell'efficacia del sistema stesso, previsti dalle Linee Guida UNI-INAIL.

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, in tutte le società sono previsti incontri periodici tra i rappresentanti aziendali (Datore di lavoro e suoi delegati), il responsabile e gli addetti del Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico competente ed i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, laddove nominati. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione viene anche periodicamente convocato dagli Organismi di Vigilanza 231 e partecipa alle attività del **Gruppo di lavoro salute e sicurezza** costituito nell'ambito della Direzione Sindacale e del Lavoro dell'Associazione di Categoria ABI.

Tutte le azioni condotte hanno il duplice obiettivo di garantire la conformità normativa e di ridurre conseguentemente i rischi operativi, anche in funzione del risparmio di costi connessi alla riduzione degli incidenti e alle minori tariffe assicurative che l'INAIL riconosce alle aziende che dimostrano di avere adottato comportamenti virtuosi in materia di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro.

La prevenzione è garantita, in primo luogo, dalla costante [verifica della adeguatezza di luoghi di lavoro e delle attrezzature](#), condotta periodicamente dagli addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, attraverso sopralluoghi presso le varie unità operative distribuite sul territorio; in particolare, viene utilizzato un protocollo consolidato (check list) che contribuisce ad individuare le priorità di intervento sulla base dell'attribuzione della "magnitudo di rischio" alle singole situazioni di non conformità identificate nel corso dei sopralluoghi stessi.

Per quanto concerne le Nuove Banche, prima della formalizzazione della loro acquisizione, è stata condotta, dalla Funzione Prevenzione e Protezione sul Lavoro di UBI, un'attività di verifica documentale della presenza dei requisiti essenziali di conformità in materia prevenzionistica, fermo restando il mantenimento, all'interno di ciascuna entità giuridica, delle responsabilità in capo alle figure previste dalla normativa prevenzionistica (Datore di Lavoro, suoi eventuali delegati, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente). Successivamente alla formale incorporazione di queste banche, a tutte le unità operative acquisite è stato esteso il modello di gestione in vigore presso il Gruppo UBI; l'allineamento delle informazioni sull'effettivo livello di conformità dei luoghi di lavoro è garantito da un'attività straordinaria di monitoraggio in loco, condotta da un'apposita task force, coordinata dalla Funzione Prevenzione e Protezione sul Lavoro di UBI che predisporrà una rendicontazione indirizzata al Datore di Lavoro per l'adozione di un piano di miglioramento specifico.

Considerata la rilevanza in ambito prevenzionistico delle attività prestate dai fornitori esterni (installatori e manutentori) sono anche stati affinati i relativi capitolati tecnici e gli appaltatori sono chiamati sia a documentare con maggior dettaglio la conformità delle loro attività sia ad adeguare le procedure informatiche già a disposizione del personale del Gruppo per la segnalazione dell'insorgenza di nuovi rischi e/o malfunzionamenti. I progetti di nuove

strutture o di ristrutturazione delle esistenti prevedono un preventivo esame documentale da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione che, successivamente al termine dei lavori ed alla messa in attività dei locali, programma la verifica di conformità in loco.

Annualmente, i Datori di Lavoro delle società del Gruppo, sulla base delle evidenze raccolte dal Servizio di Prevenzione e Protezione inerenti sia alle condizioni dei luoghi di lavoro sia al fabbisogno formativo in materia di salute e sicurezza, predispongono un [piano di miglioramento operativo](#) che viene trasmesso alle entità aziendali direttamente coinvolte nella sua concreta attuazione, rispetto alla quale viene richiesta una periodica e formale rendicontazione.

Sotto il profilo più specifico della [tutela della salute](#), l'attività dei Medici Competenti consente di avere un continuo monitoraggio dello stato di salute della popolazione e della salubrità degli ambienti lavorativi, sia attraverso il piano annuale delle visite periodiche di idoneità del personale (sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge) sia attraverso sopralluoghi negli ambienti di lavoro. Il personale può, inoltre, segnalare specifiche problematiche al Medico Competente attraverso l'utilizzo di una casella di posta dedicata e riservata.

Aspetti rilevanti sono anche la valutazione e la gestione dello [stress lavoro correlato](#), condotta e monitorata anche attraverso la percezione soggettiva dei dipendenti con specifici questionari, e la gestione degli [impatti degli eventi criminosi](#) a cui sono esposti in particolare i dipendenti della rete commerciale. Il progressivo affacciarsi di una nuova tipologia di aggressioni, per lo più verbali ma anche fisiche, perpetrate da clienti in conseguenza della deteriorata situazione socio-economica e delle connesse più rigide regole dell'erogazione del credito, ha comportato l'estensione delle misure di assistenza psicologica anche a queste situazioni. Fortunatamente, anche nel 2017 i casi effettivamente verificatisi sono estremamente ridotti sia nel numero sia nella gravità dei fatti.

La [formazione](#) (52.607 ore nel 2017) costituisce un ulteriore ed essenziale pilastro della prevenzione, finalizzato al raggiungimento della massima diffusione del concetto di "[sicurezza partecipata](#)". I programmi formativi sono predisposti, in collaborazione con UBI Academy ed i Medici Competenti, tenendo conto dei differenti livelli di rischio ai quali possono essere esposti i dipendenti in funzione del

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	2017			2016		
	Persone	Sessioni <sup>1</sup>	Ore	Persone	Sessioni <sup>1</sup>	Ore
Videoterminalisti	1.025	1	999	816	1	796
Addetti all'emergenza	556	48	5.139	431	28	3.355
di cui:						
<i>antincendio</i>	230	20	1.200	245	17	1.148
<i>primo soccorso</i>	326	28	3.939	186	11	2.207
Lavoratori neo assunti	109	2	409	0	0	0
Figure della sicurezza <sup>2</sup>	472	13	1.810	348	13	1.486
Rischio di rapina	1.895	71	10.056	2.048	86	12.121
Altro (aggiornamenti)	13.344	84	34.194	8.195	90	16.084
<b>TOTALE<sup>3</sup></b>	<b>17.401</b>	<b>219</b>	<b>52.607</b>	<b>11.838</b>	<b>218</b>	<b>33.842</b>

1 I corsi FAD vengono calcolati 1 sessione ciascuno.

2 Formazione per dirigenti, preposti RLS, RAS, ecc.

3 Il totale partecipanti è la somma delle diverse righe; non rappresenta tuttavia il totale dei formati poiché la stessa persona potrebbe aver partecipato a più corsi in diversi ambiti. Il totale dei formati nel 2017 è 14.014 (disponibile nella tabella "Dettaglio Formazione Normativa").



ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E ASSISTENZA	2017	2016
Visite mediche	1.743	1.298
Sopralluoghi	467	343
Corsi di formazione (n° persone)	17.401	11.838
Prove di evacuazione con assistenza	35	34
Monitoraggi ambientali	177	16
Interventi di assistenza psicologica post-rapina	8	16

INTERVENTI TECNICI PER LA RIDUZIONE DEI RISCHI	2017 <sup>1</sup>	2016
Antincendio, gestione emergenze, uscite di sicurezza	2.902	2.819
Impianti (macchine, manutenzioni)	918	738
Locali (pavimenti, pareti, davanzali, scale, barriere architettoniche)	699	615
Ergonomia (illuminazione, posti di lavoro, microclima)	491	462
Certificati e documenti	738	91
<b>TOTALE</b>	<b>5.748</b>	<b>4.725</b>

1 Non comprende Banca Adriatica e Carilo, Banca Tirrenica e Banca Federico del Vecchio.

COSTI SOSTENUTI PER SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (migliaia di euro)	2017	2016
Interventi prescrittivi Legge 81/08	594	469
Consulenza prevenzione e protezione sul lavoro	426	425
Formazione in materia di salute e sicurezza	186	241
Visite mediche per sorveglianza sanitaria e assistenza psicologica post-rapina	165	139
<b>TOTALE</b>	<b>1.371</b>	<b>1.273</b>

proprio ruolo. Il loro livello di completamento, da parte di ciascun dipendente, è monitorato attraverso un sistema informativo integrato, che consente di programmare e rendicontare le azioni formative a livello di singola azienda.

Sulla Intranet aziendale - **UBI Digital Workspace** - è presente e mantenuta aggiornata una sezione dedicata alla salute e sicurezza, nella quale sono facilmente reperibili riferimenti normativi di legge e aziendali, notizie sull'organizzazione della sicurezza nel Gruppo (es. piani di emergenza e percorsi di esodo da seguire nei vari stabili, realizzati attraverso immagini fotografiche reali), il materiale didattico utilizzato in aula nel corso delle iniziative formative, consigli ed informazioni utili sui corretti stili di vita per mantenere un buon equilibrio psico-fisico.

Ad integrazione delle attività di monitoraggio direttamente condotte in loco dal Servizio di Prevenzione e Protezione, è prevista, nell'ambito dei processi del SGSL, una puntuale ed approfondita **attività di monitoraggio** dei processi di competenza delle strutture delegate, che viene condotta sia mediante interviste al personale - che a vari livelli di responsabilità è coinvolto nell'attuazione delle disposizioni di legge e nella concreta attuazione delle deleghe - sia attraverso l'esame della documentazione di legge. Questi monitoraggi vengono estesi, per gli appalti più significativi, anche ai fornitori presso le loro sedi, tramite un auditor esterno ed indipendente appartenente ad una primaria società di consulenza.

Come previsto dai protocolli del Sistema di Gestione, tutte le attività sono rendicontate e verbalizzate e formano oggetto di specifiche riunioni di riesame con i Datori di Lavoro,

per la verifica degli obiettivi raggiunti e la definizione di quelli futuri. A fronte del ruolo di "presidio specialistico di compliance" attribuito alla Funzione Prevenzione e Protezione sul Lavoro di UBI Banca, sono altresì previsti flussi periodici informativi sul livello di conformità nei confronti della struttura centrale di Compliance e verso gli Organismi Collegiali.

## Infortunati e malattie professionali

Dall'esame del fenomeno infortunistico non si evidenziano categorie di lavoratori più esposti di altri al rischio di essere coinvolti in infortuni in relazione al loro ruolo professionale.

La percentuale maggiore di eventi infortunistici riscontrati continua infatti ad essere, anche nel 2017, quella relativa agli eventi occorsi ai dipendenti nel tragitto casa - lavoro e viceversa, rischio al quale sono esposti indifferentemente tutti i dipendenti<sup>2</sup>. Risultano assai limitati anche gli infortuni occorsi in missione, nonostante il numero significativo di personale che quotidianamente utilizza autovetture di servizio per lo svolgimento della propria attività lavorativa ed il numero di chilometri complessivamente percorsi.

Per quanto concerne il rischio di subire danni psico-fisici nel corso di rapine o di essere coinvolti in aggressioni da parte della clientela, nel corso del 2017 si sono verificati n. 4 eventi, pari al 5,6% degli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro ed all'1,6% del totale degli infortuni complessivamente rilevati.

Anche nel 2017 non si sono verificati infortuni mortali né al lavoro né in itinere.

<sup>2</sup> L'INAIL ha ultimamente ritenuto di ricomprendere tra gli infortuni in itinere anche eventi che negli anni precedenti non venivano considerati, come la deviazione dal percorso più breve verso l'azienda per portare i figli a scuola.

INFORTUNI DIPENDENTI PER GENERE	2017			2016		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
<b>Sul lavoro</b>						
Numero di infortuni	72	38	34	49	28	21
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,25	0,21	0,31	0,19	0,17	0,23
Giorni di lavoro persi <sup>3</sup>	1.154	529	625	953	449	504
Indice di gravità <sup>2</sup>	3,03	2,33	4,06	2,99	2,24	4,23
<b>In itinere</b>						
Numero di infortuni	173	96	77	137	82	55
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,60	0,54	0,69	0,54	0,50	0,61
Giorni di lavoro persi <sup>3</sup>	3.933	2.228	1.705	2.396	1.517	879
Indice di gravità <sup>2</sup>	10,33	9,82	11,09	7,51	7,58	7,38
<b>TOTALE INFORTUNI</b>	<b>245</b>	<b>134</b>	<b>111</b>	<b>186</b>	<b>110</b>	<b>76</b>
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,84	0,75	1,00	0,74	0,68	0,84
<b>GIORNI LAV. PERSI<sup>3</sup></b>	<b>5.087</b>	<b>2.757</b>	<b>2.330</b>	<b>3.349</b>	<b>1.966</b>	<b>1.383</b>
Indice di gravità <sup>2</sup>	13,36	12,15	15,15	10,49	9,83	11,61

1 Numero infortuni ogni 100.000 ore lavorate.

2 Giorni di lavoro persi ogni 100.000 ore lavorabili.

3 I giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio.

INFORTUNI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA	2017			2016		
	Nord	Centro	Sud e isole	Nord	Centro	Sud e isole
<b>Sul lavoro</b>						
Numero di infortuni	46	14	12	31	10	8
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,25	0,22	0,29	0,16	0,40	0,21
Giorni di lavoro persi <sup>3</sup>	671	318	165	734	172	47
Indice di gravità <sup>2</sup>	2,89	3,23	3,31	3,05	5,24	1,02
<b>In itinere</b>						
Numero di infortuni	101	49	23	112	7	18
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,55	0,77	0,55	0,59	0,28	0,48
Giorni di lavoro persi <sup>3</sup>	1.964	1.120	849	1.995	66	335
Indice di gravità <sup>2</sup>	8,45	11,37	17,02	8,30	2,01	7,28
<b>TOTALE INFORTUNI</b>	<b>147</b>	<b>63</b>	<b>35</b>	<b>143</b>	<b>17</b>	<b>26</b>
Tasso di infortunio <sup>1</sup>	0,79	0,99	0,84	0,75	0,68	0,69
<b>GIORNI LAV. PERSI<sup>3</sup></b>	<b>2.635</b>	<b>1.438</b>	<b>1.014</b>	<b>2.729</b>	<b>238</b>	<b>382</b>
Indice di gravità <sup>2</sup>	11,34	14,60	20,33	11,36	7,25	8,30

1 Numero infortuni ogni 100.000 ore lavorate.

2 Giorni di lavoro persi ogni 100.000 ore lavorabili.

3 I giorni di lavoro persi sono conteggiati a partire dal giorno successivo all'infortunio.

ASSENZE DIPENDENTI PER GENERE (giorni/1000)	2017			2016		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Malattie <sup>1</sup>	108,2	59,2	49,0	98,1	54,9	43,3
Infortuni	5,1	2,8	2,3	3,3	2,0	1,4
di cui: lavorativi	1,2	0,5	0,6	1,0	0,4	0,5
in itinere	3,9	2,2	1,7	2,4	1,5	0,9
Altre assenze	59,5	42,3	17,2	59,3	42,4	17,0
di cui: cariche pubb./elettive	1,9	1,8	0,1	2,4	2,2	0,2
donazioni sangue	1,9	1,6	0,3	1,7	1,5	0,3
assist. disabili (ex L. 104/92)	23,0	12,1	10,9	22,0	11,5	10,6
permessi sindacali <sup>2</sup>	31,1	26,0	5,1	32,0	26,6	5,4
sciopero	-	-	-	-	-	-
altro <sup>3</sup>	1,6	0,9	0,8	1,2	0,7	0,5
<b>TOTALE</b>	<b>172,9</b>	<b>104,3</b>	<b>68,6</b>	<b>160,8</b>	<b>99,2</b>	<b>61,6</b>
<b>Tasso di assenteismo<sup>4</sup></b>	<b>34,0</b>	<b>34,5</b>	<b>33,4</b>	<b>37,8</b>	<b>37,2</b>	<b>38,8</b>

1 In funzione della normativa di legge sulla privacy, non è possibile rilevare le patologie e quindi le assenze determinate da malattie professionali.

2 Sono esclusi i permessi riconosciuti dagli accordi di settore ai dirigenti sindacali nazionali e locali (c.d. "a cedola").

3 Sono inclusi i permessi per cure termali e i permessi per assemblee.

4 Numero assenze ogni 1.000 giorni lavorabili.

ASSENZE DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA (giorni/1000)	2017			2016		
	Nord	Centro	Sud e isole	Nord	Centro	Sud e isole
Malattie <sup>1</sup>	64,7	19,3	24,2	65,9	10,5	21,7
Infortuni	2,6	1,4	1,0	2,7	0,2	0,4
di cui:						
<i>lavorativi</i>	0,7	0,3	0,2	0,7	0,2	0,0
<i>in itinere</i>	2,0	1,1	0,8	2,0	0,1	0,3
Altre assenze	36,7	11,0	11,9	40,0	7,4	11,9
di cui:						
<i>cariche pubb./elettive</i>	1,0	0,3	0,6	1,6	0,2	0,7
<i>donazioni sangue</i>	1,3	0,4	0,2	1,4	0,2	0,1
<i>assist. disabili (ex L. 104/92)</i>	13,2	4,7	5,1	14,0	2,9	5,1
<i>permessi sindacali<sup>2</sup></i>	20,4	4,9	5,8	22,1	4,1	5,8
<i>sciopero</i>	-	-	-	-	-	-
<i>altro<sup>3</sup></i>	0,8	0,5	0,3	0,9	0,1	0,2
<b>TOTALE</b>	<b>104,0</b>	<b>31,7</b>	<b>37,1</b>	<b>108,7</b>	<b>18,1</b>	<b>34,1</b>
<b>Tasso di assenteismo<sup>4</sup></b>	<b>33,6</b>	<b>24,2</b>	<b>55,8</b>	<b>33,9</b>	<b>41,3</b>	<b>55,5</b>

1 In funzione della normativa di legge sulla privacy, non è possibile rilevare le patologie e quindi le assenze determinate da malattie professionali.

2 Sono esclusi i permessi riconosciuti dagli accordi di settore ai dirigenti sindacali nazionali e locali (c.d. "a cedola").

3 Sono inclusi i permessi per cure termali e i permessi per assemblee.

4 Numero assenze ogni 1.000 giorni lavorabili.

## Accordi sindacali in materia di salute e sicurezza

Nel 2017 l'attività sindacale si è prevalentemente incentrata sulla ricerca di soluzioni condivise per la regolamentazione delle ricadute sul personale derivanti dai rilevanti cambiamenti organizzativi dovuti alla incorporazione in UBI delle ex Banche Rete e all'acquisizione delle Nuove Banche. Questo impegno ha di fatto comportato la necessità di posticipare al 2018 l'impegno tra le parti sociali di dare attuazione, all'interno del Gruppo UBI, dell'accordo sottoscritto a livello nazionale nel 2016 tra ABI e le Organizzazioni Sindacali del settore creditizio per la regolamentazione della elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (numero, modalità di designazione ed elezione) e degli strumenti per l'espletamento della loro funzione. Nelle more della sottoscrizione di tale accordo, a livello di Gruppo, sono stati mantenuti temporaneamente in carica i Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza, già precedentemente eletti presso le singole banche ed aziende, compresi quelli eletti presso le Nuove Banche e relative controllate.

Nel corso del 2017 è stato sottoscritto con i sindacati interni un accordo per regolamentare, come previsto dall'art. 4 della Legge 300 in tema di controllo a distanza dei lavoratori, l'adozione e l'utilizzo di vari strumenti tecnologici finalizzati a garantire l'incolumità del personale e la tutela del patrimonio aziendale (videosorveglianza in remoto, controllo accessi, registrazioni conversazioni telefoniche, tracciamento connessioni), inclusi nuovi ed ulteriori strumenti di prevenzione del rischio rapina individuati a seguito dell'evoluzione del modello di filiale.

## Sviluppo professionale

Nel fare "banca per bene" UBI Banca alimenta una cultura aziendale orientata all'attenzione al cliente, alla semplicità,

qualità, innovazione e al miglioramento continuo. Il perseguimento di tali valori avviene ancor più nell'ambito della gestione del personale, secondo un percorso di costante aggiornamento delle politiche, per renderle coerenti con le esigenze mutevoli di tutti gli stakeholder. In questo contesto di evoluzione delle logiche e di revisione dei processi, restano invariati gli obiettivi: la valorizzazione del capitale umano dell'azienda, il consolidamento della cultura della valutazione, l'attenzione allo sviluppo professionale, il riconoscimento del merito.

## Programmi di sviluppo delle competenze e assistenza alla transizione

Il Gruppo UBI adotta politiche e sistemi di gestione del personale orientati a valorizzare le competenze acquisite, le prestazioni erogate ed il potenziale di crescita individuale lungo tutta la vita lavorativa. Il processo di **Performance Management**, oltre alla componente valutativa, prevede anche attività di sviluppo, con la definizione di interventi gestionali e di formazione mirati, volti a favorire percorsi di crescita individuati in funzione delle aree di miglioramento, delle aspirazioni professionali e delle potenzialità di ciascuno.

In questa cornice, considerando anche le competenze tecniche un requisito strategico per affrontare la complessità dei cambiamenti in atto e in ottemperanza alla normativa europea Mifid 2, UBI Banca adotta percorsi di **certificazione delle competenze**, con particolare riferimento al perimetro dei gestori dedicati alla consulenza finanziaria ai quali sono stati erogati interventi di formazione in aula e on line.

Nel 2017 il processo di **Performance Management** ha coinvolto il 95,5% circa della popolazione aziendale, ad eccezione del cosiddetto "Personale più rilevante", interessato da specifici strumenti di valutazione della performance manageriale.

DIPENDENTI COINVOLTI NELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE	2017 <sup>1</sup>		2016	
Dirigenti	232	62,2%	244	72,6%
<i>di cui donne</i>	23	59,0%	22	61,1%
Quadri direttivi	8.465	98,2%	7.070	94,5%
<i>di cui donne</i>	2.367	97,5%	1.794	94,5%
Aree professionali	11.744	95,0%	9.113	91,6%
<i>di cui donne</i>	6.171	93,9%	4.462	90,9%
<b>TOTALE</b>	<b>20.441</b>	<b>95,5%</b>	<b>16.427</b>	<b>92,5%</b>
<i>di cui donne</i>	<b>8.561</b>	<b>94,4%</b>	<b>6.278</b>	<b>91,7%</b>

<sup>1</sup> Nel 2017 sono esclusi dal perimetro della Valutazione Professionale: i neoassunti, il personale in aspettativa/congedo, il personale in forza alle Società Minori del Gruppo, i dipendenti con contratto estero. Nel numero complessivo di schede di valutazione professionale 2017 rientrano 24 schede associate a dipendenti con inquadramento ND (sede operativa estero) che non sono stati inclusi in questa tabella.

Nel 2017 è stato introdotto un nuovo step di processo: l'**Autovalutazione**, vale a dire la possibilità da parte di tutti i dipendenti di esprimere il proprio punto di vista rispetto alle stesse componenti oggetto di valutazione da parte del proprio responsabile. Il tutto in coerenza con la finalità dello strumento: lavorare sulla consapevolezza e sullo scambio continuo, per alimentare percorsi di sviluppo coerenti con le ambizioni professionali dei singoli e le esigenze dell'organizzazione. Nella stessa direzione muovono anche le diverse attività di **Assessment** (individuali e di gruppo, con focus gestionale e manageriale), differenziate per strumenti e processi in relazione alle diverse popolazioni aziendali, coerenti per scopo: raccogliere le indicazioni utili a progettare successivi interventi di sviluppo. I 190 colleghi coinvolti nel corso del 2017 in queste iniziative hanno infatti beneficiato di feedback individuali, così da dare un seguito concreto alle indicazioni emerse.

Per approfondire la conoscenza dei colleghi delle Nuove Banche e per avere dati a supporto delle future scelte gestionali, si è svolta a settembre 2017 un'attività di assessment on line, dedicata ai consulenti Business e Privati e ai direttori di filiale, volta alla misurazione del presidio di ruolo in termini di conoscenze tecniche e capacità manageriali.

In aggiunta, nel corso del 2017 si sono intensificati interventi di **Individual Coaching** (20) e **Team Coaching** (35), percorsi mirati al miglior utilizzo di competenze manageriali utili nel nostro specifico contesto organizzativo. Inoltre, è proseguito l'impegno del Gruppo in politiche finalizzate alla pianificazione di adeguati ricambi generazionali per la copertura prospettica di ruoli manageriali.

In particolare, le attività di gestione e sviluppo delle persone coinvolte nel **progetto talenti** si ispirano a continui interventi gestionali e formativi di alta specializzazione

professionale e manageriale, volti a favorire percorsi di crescita personalizzati e funzionali al consolidamento delle competenze richieste dall'organizzazione e alla creazione di bacini per il ricambio e la continuità manageriale.

AVANZAMENTI DI CARRIERA	2017		2016	
	Totale	Donne	Totale	Donne
Tra aree professionali	737	49,7%	720	48,1%
Da aree professionali a quadro direttivo	237	38,4%	317	45,1%
Tra quadri direttivi	305	26,9%	310	28,1%
Da quadro direttivo a dirigente	3	33%	13	8%
<b>TOTALE</b>	<b>1.282</b>	<b>42,1%</b>	<b>1.360</b>	<b>42,4%</b>

## Training e formazione

Nel 2017 il Gruppo ha erogato oltre **135 mila giornate di formazione**, di cui 120 mila per attività ordinarie e oltre 17 mila per il progetto di integrazione delle Nuove Banche, superando gli obiettivi prefissati, per una media di oltre 6 giornate di formazione per persona.

GRI  
404-1

FORMAZIONE	2017	2016
<b>Gruppo</b>		
Ore di formazione (migliaia)	1.031,4	667,9
<i>di cui formazione obbligatoria<sup>1</sup></i>	392,4	289,6
Costo della formazione (milioni euro) <sup>2</sup>	3,5	2,5
Dipendenti coinvolti <sup>3</sup>	96%	96%
Indice di gradimento medio (obiettivo 69/100)	76	79

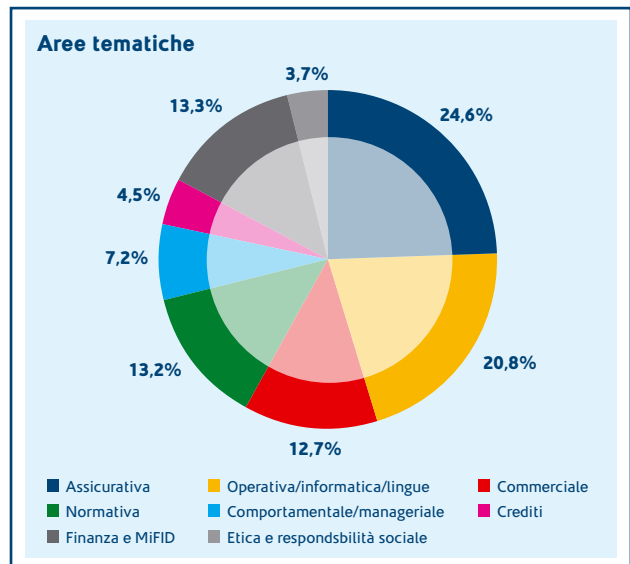
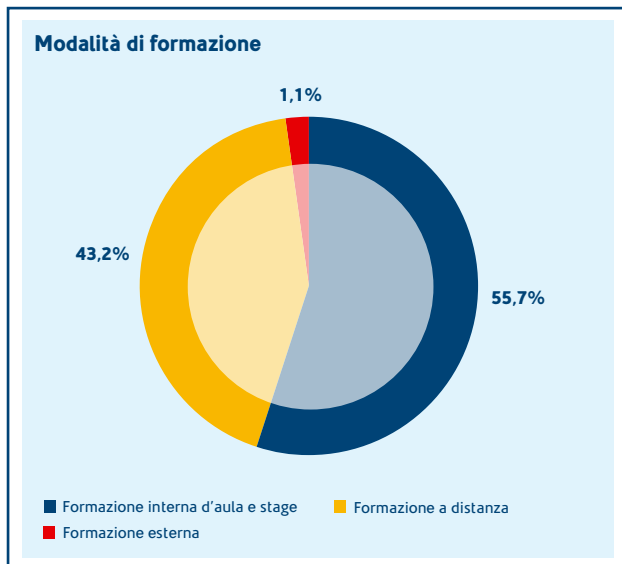
<sup>1</sup> Comprende la formazione normativa in ambito assicurativo prevista da IVASS.

<sup>2</sup> Totale Costi comprese Nuove Banche da 01.01.17 a 31.12.17.

<sup>3</sup> Totale Dipendenti Attivi al 31/12 (escluse aspettative) con almeno un evento di formazione su Totale Dipendenti Attivi al 31/12 (escluse aspettative).

FORMAZIONE PER QUALIFICA E GENERE	2017		2016	
	Dipend. Coinvolti	Ore medie pro-capite <sup>1</sup>	N. dipend.	Ore medie pro-capite
Dirigenti	380	36,2	331	40,7
<i>di cui donne</i>	35	29,6	36	34,3
Quadri direttivi	8.828	52,5	7.256	43,4
<i>di cui donne</i>	2.463	54,0	1.900	43,2
Aree professionali	11.992	46,2	8.758	38,8
<i>di cui donne</i>	6.361	46,4	4.394	38,2
<b>TOTALE</b>	<b>21.200</b>	<b>48,6</b>	<b>16.345</b>	<b>40,9</b>
<i>di cui donne</i>	<b>8.859</b>	<b>48,4</b>	<b>6.330</b>	<b>39,7</b>

<sup>1</sup> Le ore medie pro-capite sono calcolate sul totale del numero dei dipendenti formati, inclusi i dipendenti cessati.



DETTAGLIO FORMAZIONE NORMATIVA <sup>1</sup>	2017				2016			
	Ore	Partecipanti <sup>2</sup>			Ore	Partecipanti <sup>2</sup>		
		Dirigenti	Quadri direttivi	Aree profess.		Dirigenti	Quadri direttivi	Aree profess.
Responsabilità amministrativa enti (D.Lgs. 231/2001)	12.200	109	4.170	5.311	2.547	11	214	332
Trasparenza e Usura	9.352	15	1.278	2.576	6.009	65	1.821	2.705
Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)	52.607	177	6.203	7.634	33.842	107	3.465	4.711
Privacy	1.855	6	284	482	1.352	13	403	617
Antiriciclaggio	18.748	62	3.250	4.532	17.545	113	3.814	4.744
Altro	43.827	149	5.474	8.048	14.438	93	3.185	5.197
<b>TOTALE</b>	<b>138.589</b>	<b>229</b>	<b>7.552</b>	<b>10.425</b>	<b>75.734</b>	<b>199</b>	<b>5.970</b>	<b>7.728</b>

1 Non comprende la formazione sulla normativa MiFID, che è inclusa nell'area tematica Finanza e MiFID.

2 Il totale partecipanti non è la somma dei partecipanti per ogni area tematica/qualifica: uno stesso dipendente potrebbe aver partecipato a più corsi in diverse aree tematiche o aver cambiato qualifica nel corso dell'anno.

Le attività di formazione sono gestite da **UBI Academy**, la Corporate University del Gruppo UBI, che ha per missione lo studio, la progettazione, la consulenza e la prestazione di servizi per la formazione e lo sviluppo professionale e manageriale del Gruppo UBI Banca a supporto degli obiettivi di business. Le azioni formative hanno l'obiettivo di conseguire il miglioramento continuo della professionalità di tutti i colleghi del Gruppo, che si traduce nell'operare nel migliore interesse dei nostri clienti, su linee di intervento che prevedono un approccio sempre più incentrato sulla consulenza a 360°, sull'adeguatezza dei servizi agli investitori e alla maggiore consapevolezza e preparazione in merito alla riduzione del rischio di non conformità ed alla trasparenza. Tutto ciò anche in un'ottica di maggiore produttività diffusa.

Da un punto di vista gestionale, tutte le iniziative formative sono strutturate e pianificate tenendo conto delle esigenze organizzative e di presidio del business aziendale con il supporto delle Risorse Umane; la rilevazione dei fabbisogni e la definizione dei piani formativi avviene su base annuale recependo le indicazioni del Piano Industriale e le necessità evidenziate dai Chief di Capogruppo, per ogni ambito di intervento. Particolare attenzione viene prestata alla predisposizione, di concerto con le relative Strutture di riferimento, degli interventi formativi per sostenere l'apprendimento continuo delle normative vigenti e delle

relative evoluzioni. Per avvalorare l'importanza del rispetto della normativa e la qualità dei contenuti formativi, il materiale didattico su tematiche tecnico bancarie, commerciali, creditizie e finanziarie, a supporto dell'attività in aula, è oggetto del parere di conformità da parte della Compliance di Gruppo.

L'intensa attività di comunicazione interna e le attività formative intendono essere uno strumento efficace per diffondere e valorizzare il patrimonio di conoscenze tecnico-professionali, esperienze e capacità manageriali, comportamenti etici e culturali delle persone appartenenti al Gruppo UBI Banca, favorendo la diffusione di una **corporate identity unitaria**. La persona è al centro del processo formativo, per la motivazione all'azione in un'ottica di continuo miglioramento delle tre componenti di base: **il sapere, il saper fare, il saper essere**. Offriamo esempi di comportamenti eccellenti a cui ispirarsi: best practice, persone di valore che rappresentino degli esempi e dei modelli professionali.

UBI Academy adotta un **Sistema di Gestione della Qualità** come ulteriore elemento di garanzia per tutti gli *stakeholder*, formalizzando ed istituendo procedure volte al miglioramento continuo del servizio offerto. UBI Academy viene periodicamente sottoposta ad audit interni ed esterni per la verifica e conferma della Certificazione della Qualità

ISO 9001; dall'inizio del 2017, inoltre, il passaggio alla ISO 9001: 2015 ha portato all'identificazione dei rischi nei processi aziendali e delle misure appropriate da adottare per gestirli, oltreché all'individuazione delle opportunità, ovvero delle possibili soluzioni e contromisure per affrontarli. Annualmente il **Responsabile della Qualità**, sulla base delle segnalazioni ricevute, registra le non conformità che si sono verificate e, sulla base delle stesse, individua le azioni necessarie per prevenirle e/o per eliminare le cause che le hanno generate. Il responsabile della Qualità è inoltre il punto di riferimento per il recepimento e la gestione di eventuali reclami o lamentele da parte dei diversi stakeholder.

UBI Academy progetta iniziative di sviluppo delle capacità manageriali dedicate a tutti i ruoli aziendali di rete e di strutture centrali finalizzate ad allenare le cinque dimensioni manageriali in base al modello UBI Banca: relazionale, gestionale, intellettuale, innovativa, emozionale. Ogni iniziativa prevede un allenamento in relazione alla complessità di ruolo ricoperto in azienda e prevede modalità didattiche tradizionali e coaching individuali, anche con l'utilizzo di nuovi strumenti quali skype for business. Con l'obiettivo di diffondere la **cultura della Qualità**, realizza percorsi dedicati a ruoli specialistici che prevedono il conseguimento di una Certificazione finale, quali addetto Compliance, Audit, Risk, nonché Certificazioni di ruoli specialistici in ambito finanza. Per accompagnare le persone, sostenendo l'inserimento e la crescita professionale, sono stati progettati i percorsi formativi di "abilitazione ai ruoli commerciali di Rete" con l'obiettivo di sviluppare le conoscenze e le capacità previste e necessarie per lo svolgimento del ruolo stesso, che si integrano con la Rilevazione delle Conoscenze (per i ruoli commerciali di Rete), strumento di misurazione delle competenze di ruolo.

Alcuni interventi formativi sono legati a specifici progetti, anche a supporto dell'adeguamento dei processi aziendali alle nuove normative. Tra i più rilevanti del 2017 vi sono gli interventi formativi relativi a:

- **Progetto MIFID2** relativo all'attuazione della disciplina europea finalizzata ad aumentare il livello di tutela degli investitori anche attraverso la verifica del livello di conoscenze e competenze che il personale deve possedere

per l'erogazione del servizio di consulenza finanziaria; UBI Academy ha predisposto un palinsesto formativo dedicato, con l'obiettivo di assicurare un elevato livello di formazione in ambito finanziario per operare nel migliore interesse dei clienti, evitando errori di valutazione e conseguenti danni economici ai risparmiatori;

- **Benessere organizzativo**, a seguito dei risultati di una indagine interna sulla valutazione del rischio correlato ai fattori di stress lavorativo; UBI Academy ha predisposto interventi formativi sia per colleghi delle strutture centrali sia per colleghi delle filiali, finalizzati ad accrescere le capacità di collaborazione e comunicazione aziendale.

Per monitorare l'efficacia e la qualità del processo formativo, UBI Academy utilizza meccanismi interni ed esterni. Le attività formative sviluppate nelle diverse modalità, prevedono la compilazione, da parte degli utenti, di un questionario di apprendimento, prevalentemente per i corsi di carattere tecnico/professionale, attraverso il quale è possibile valutare l'avvenuta acquisizione dei contenuti formativi, e uno di qualità percepita. UBI Academy si pone annualmente, tra gli altri obiettivi, di raggiungere per ogni iniziativa formativa un livello di qualità percepita più che soddisfacente. Mensilmente viene prodotto un report per la Direzione sul risultato di qualità percepita per ogni iniziativa formativa. Per i corsi con esito al di sotto del valore target vengono attivate opportune azioni correttive.

In funzione dei fabbisogni rilevati, l'obiettivo per il 2018 è di erogare circa **140 mila giornate di formazione** (43% Aula tradizionale, 42% Formazione a Distanza, 15% altre modalità: stage, training on the job, ecc.). Il Piano formativo è finalizzato a sostenere la realizzazione del Piano Industriale 2019/2020 e supportare l'attivazione del Nuovo Modello Distributivo, attraverso: il rafforzamento delle competenze e la diffusione di buone pratiche e comportamenti commerciali efficaci; il supporto alla sfida della rete commerciale sui ricavi; la diffusione dell'approccio al digitale in tutto il Gruppo; lo sviluppo del ruolo dei manager, fondamentale per il cambiamento e il presidio dei comportamenti; il sostegno allo sviluppo professionale e la valorizzazione di tutti i dipendenti nell'ambito del nuovo modello commerciale, favorendo anche la crescita del talento di ognuno per assicurare adeguati livelli di produttività.



## Dialogo con le parti sociali

Il contesto italiano è caratterizzato da un elevato livello di attenzione verso i lavoratori, che UBI Banca considera un proprio impegno mantenere sia nella quotidianità sia nella gestione dei grandi cambiamenti organizzativi, al di là della semplice conformità alla normativa. La qualità delle relazioni sindacali consente infatti di tenere un clima aziendale positivo e di trovare soluzioni adeguate per le esigenze di ottimizzazione e flessibilità del lavoro che sono, e saranno anche nel prossimo futuro, leve fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e redditività del Gruppo.

Il confronto con le parti sociali è gestito dall'Area Risorse Umane, che risponde al Chief Operating Officer. UBI Banca ha sempre praticato una politica di cooperazione, nel rispetto dei reciproci ruoli, improntata alla ricerca di soluzioni per quanto possibile condivise, attraverso un dialogo trasparente, concreto e continuo, anche oltre i limiti minimi previsti dalle procedure istituzionali. Un capitolo centrale del confronto riguarda le politiche e le misure di tutela dei lavoratori nei programmi di riorganizzazione aziendale per le ricadute sociali e occupazionali che possono comportare. I processi di ricollocazione e riqualificazione professionale sono gestiti nell'ottica della valorizzazione del patrimonio umano e professionale e assistiti dalla proposizione di specifici piani formativi e di riqualificazione, mentre i piani di riduzione degli organici sono realizzati su base volontaria, attraverso programmi di incentivazione all'esodo e ricorso al Fondo di Solidarietà di sostegno al reddito di settore.

### Libertà di associazione e contrattazione collettiva

GRI  
102-41  
407-1

La totalità dei dipendenti delle banche (compresi i dipendenti provenienti dalle Nuove Banche acquisite nel 2017) e delle altre società con sede legale in Italia (oltre il 99% del totale dipendenti del Gruppo) è coperta dalla contrattazione collettiva nazionale e non vi è alcuna restrizione alla libertà di associazione e partecipazione ad Organizzazioni Sindacali.

Nel Gruppo sono presenti 6 Organizzazioni Sindacali alle quali aderisce l'82% dei dipendenti. Tutte le Organizzazioni Sindacali operano liberamente nell'ambito delle proprie prerogative e il Gruppo mette loro a disposizione adeguati strumenti operativi per lo svolgimento dell'attività sindacale. Nel 2017 i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali hanno usufruito di circa 247 mila ore di permessi sindacali nell'esercizio delle loro agibilità.

DIPENDENTI ISCRITTI AI SINDACATI	2017	2016
Numero di sigle sindacali presenti nel Gruppo	6	7
Numero di dipendenti iscritti	17.793	14.370
su totale dipendenti	82,3%	81,8%

ASSENZE PER MOTIVI SINDACALI (N. ore)	2017	2016
Scioperi	0	0
Permessi sindacali	247.018	239.715
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>247.018</b>	<b>239.715</b>

### Gestione delle relazioni industriali

La contrattazione collettiva nazionale definisce, tra l'altro, anche fasi e un periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali di 45 giorni per la realizzazione dei cambiamenti organizzativi rilevanti. Nel 2017 si sono tenuti 104 incontri con le rappresentanze sindacali, per un totale di oltre 780 ore, con la stipula di importanti accordi finalizzati alla gestione dei riflessi sul personale coinvolto negli interventi di ottimizzazione della struttura del Gruppo.

GRI  
402-1

L'aggiornamento del Piano Industriale di Gruppo 2017-2020, conseguente all'acquisizione delle Nuove Banche dal Fondo di risoluzione, ha portato, nel mese di ottobre 2017, alla firma dell'Accordo Quadro che disciplina l'integrazione di queste Banche nel Gruppo, prevedendo strumenti di flessibilità per consentire il conseguimento degli obiettivi di efficienza e produttività previsti dal Piano - quali il ricorso su base volontaria al part-time e a periodi di congedo straordinario - e confermando gli interventi sugli organici attraverso iniziative di esodo anticipato e incentivato.

Il 2017 ha visto, altresì, il Gruppo impegnato con le Organizzazioni Sindacali nel raggiungimento di accordi mirati all'individuazione di una disciplina univoca per tutto il personale UBI e all'ottimizzazione dei costi, favorendo la progressiva uscita dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento e promuovendo il ricambio generazionale. Di seguito si riepilogano i principali ambiti nei quali si è sviluppato il confronto con le rappresentanze sindacali nel corso dell'anno 2017:

- **29 aprile 2017** concordate ulteriori 14 uscite volontarie nell'ambito dell'Accordo Quadro del dicembre 2015;
- **24 maggio 2017** firma dell'Accordo - che ha interessato Prestitalia - volto a disciplinare il passaggio dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del terziario, della distribuzione e dei servizi a quello delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- **15 giugno 2017** invio alle Organizzazioni Sindacali dell'Informativa per l'avvio della procedura relativa all'aggiornamento del Piano industriale 2017-2020 comprensivo della fusione per incorporazione delle Nuove Banche; la trattativa, avviata con incontro del 6 luglio 2017, ha portato alla firma dell'Accordo Quadro 26 ottobre 2017 che ha disciplinato l'integrazione nel Gruppo UBI Banca delle Nuove Banche, i conseguenti

riflessi sulle condizioni del personale e i conseguenti interventi sugli organici (piano di esodo anticipato, piano di incentivazione individuale, periodo di congedo straordinario, part-time, ecc);

- **26 luglio 2017** firma dell'Accordo che, in forza dell'impegno assunto nel Protocollo di Intesa Sindacale 11 dicembre 2016, ha portato ad armonizzare le differenti discipline contrattuali di secondo livello esistenti nel Gruppo prevedendo un unico Contratto Aziendale di secondo livello. Tale accordo ha previsto inoltre 638 esodi ulteriori rispetto ai 600 previsti dal citato Protocollo;
- dalla **seconda metà del mese di luglio** avvio degli incontri con le Organizzazioni Sindacali, che hanno portato a partire dall'ottobre 2017 al gennaio 2018 alla sottoscrizione degli accordi per il riconoscimento del premio aziendale (VAP), prevedendo ancora un'opzione "piano welfare", con ampia possibilità di scelta tra vari servizi;
- **21 novembre 2017** firma del Verbale di Accordo ex art.4 Legge 300/1970 volto a disciplinare, alla luce anche delle modifiche apportate dal Jobs Act, l'utilizzo degli impianti e degli strumenti di lavoro dai quali possa derivare la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori;
- **22 dicembre 2017** firma del Verbale di Accordo finalizzato all'individuazione della forma di assistenza sanitaria integrativa di riferimento per UBI Banca e UBIS derivante dalla semplificazione di quelle di natura assicurativa e mutualistica esistenti.



## Pari opportunità e non discriminazione

La gestione della diversità non è solo una questione etica di rispetto del principio di non discriminazione sancito nel Codice Etico del Gruppo e tra i dieci principi universali del Global Compact, ma anche la via per migliorare la performance aziendale attraverso processi di selezione del personale in grado di acquisire le risorse più adatte per le posizioni aperte e processi di gestione in grado di accrescere e valorizzare le capacità e le competenze di ogni persona.

Il tema è indirizzato nell'ambito di tutti i processi di gestione delle risorse umane, che si caratterizzano per il rispetto di criteri di equità e trasparenza, diretti a valorizzare le differenze, siano esse culturali, di età, di genere e di diversa abilità. Nello specifico, dal punto di vista gestionale e organizzativo il Gruppo ha adottato iniziative per agevolare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e supportare il rientro dalla maternità/paternità e da lunghe assenze. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, per tutto il Gruppo sono formalizzate Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono trattamenti retributivi basati sulla valorizzazione del merito e sull'equità intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, offrendo a tutti le medesime opportunità di sviluppo e carriera.

Particolare attenzione viene dedicata alla gestione dei procedimenti disciplinari, per la quale UBI Banca ha adottato specifiche linee guida, valide in tutto il Gruppo, atte a garantirne la correttezza e la trasparenza attraverso la formalizzazione dei processi istruttori, decisionali e deliberativi e la periodica rendicontazione dei provvedimenti assunti.

### Diversità e pari opportunità

La gestione della diversità nel Gruppo riguarda principalmente la diversità di genere.

GRI  
405-1:2

### Composizione dell'organico

I dati confermano l'incremento della componente femminile del personale anche in posizioni manageriali. Le assunzioni sono equilibrate tra uomini (51,3%) e donne (48,7%), mentre le promozioni hanno interessato per il 42,1% donne e per il 57,9% uomini, in coerenza con la distribuzione dell'organico complessivo. Riguardo all'assunzione di persone disabili, il Gruppo ottempera agli obblighi normativi vigenti, creando condizioni di lavoro idonee alla migliore espressione delle capacità lavorative e professionali.

DIPENDENTI PER INDICATORI DI DIVERSITÀ (GENERE)	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Gruppi di minoranza</b>						
Cittadini esteri (UE ed extra UE)	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	0,8%	0,7%
<b>Categorie protette</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,4%</b>	<b>6,7%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,6%</b>
di cui:						
disabili	5,5%	4,4%	5,0%	5,5%	4,5%	5,1%
vedove e orfani	1,2%	1,5%	1,3%	1,3%	1,7%	1,5%
altro	0,3%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%
<b>Età</b>						
Meno di 30 anni	3,9%	6,8%	5,1%	3,6%	6,9%	4,9%
Da 30 a 50 anni	52,9%	62,8%	57,1%	51,8%	61,3%	55,5%
Da 50 a 60 anni	37,2%	28,1%	33,4%	36,8%	29,2%	33,8%
Oltre 60 anni	6,0%	2,3%	4,4%	7,8%	2,6%	5,8%
Età media anni	47	45	46	48	45	47
<b>TOTALE</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,9%</b>	<b>39,1%</b>	<b>100,0%</b>
Diplomati	55,0%	49,0%	52,4%	59,6%	53,6%	57,3%
Laureati	39,3%	48,0%	43,0%	34,1%	42,6%	37,4%
Altro	5,7%	3,0%	4,6%	6,3%	3,8%	5,3%

DIPENDENTI PER INDICATORI DI DIVERSITÀ (QUALIFICA)	2017			2016		
	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree profess.	Dirigenti	Quadri direttivi	Aree profess.
<b>Genere</b>						
uomini	2,7%	50,2%	47,1%	2,9%	51,8%	45,4%
donne	0,4%	26,7%	72,8%	0,5%	29,1%	70,4%
<b>Gruppi di minoranza</b>						
Cittadini esteri (UE ed extra UE)	1,9%	0,1%	0,3%	2,0%	0,1%	1,1%
<b>Categorie protette</b>						
di cui:						
disabili	0,3%	2,9%	6,7%	0,6%	2,9%	7,0%
vedove e orfani	0,3%	1,2%	1,4%	0,3%	1,2%	1,7%
altro		0,1%	0,5%		0,1%	0,1%
<b>Età</b>						
Meno di 30 anni		0,1%	8,7%		0,1%	8,9%
Da 30 a 50 anni	28,7%	49,4%	63,3%	29,5%	49,8%	60,9%
Da 50 a 60 anni	62,7%	44,7%	24,7%	65,0%	42,7%	25,8%
Oltre 60 anni	8,6%	5,8%	3,3%	5,5%	7,4%	4,4%
Età media anni	53	50	43	53	50	44
<b>TOTALE</b>	<b>1,7%</b>	<b>40,2%</b>	<b>57,9%</b>	<b>2,0%</b>	<b>42,9%</b>	<b>55,1%</b>
Diplomati	34,3%	58,1%	49,2%	41,6%	62,7%	53,6%
Laureati	61,7%	39,7%	44,6%	55,2%	35,4%	38,4%
Altro	4,0%	2,2%	6,2%	3,2%	1,9%	8,0%

Per promuovere le pari opportunità di genere, agli interventi di tipo gestionale e allo smart-working, si affiancano interventi formativi diretti ad agevolare le risorse al rientro dai congedi di maternità/paternità: 47 colleghi in 5 edizioni hanno frequentato il corso "Equilibrio lavoro famiglia", confrontandosi nel rileggere l'organizzazione del lavoro nel delicato momento di cambiamento e di trasformazione dei ruoli famigliari, sociali e lavorativi.

Specifiche azioni formative sono state dirette a favorire il confronto generazionale: l'intervento "Scambio generazionale: esperienza ed energia", nelle 7 edizioni erogate, ha coinvolto 158 partecipanti appartenenti a diversi

ambiti generazionali in un confronto attivo sui temi di interesse ed attualità del Gruppo, con l'obiettivo sia di sperimentare lo scambio e la valorizzazione di differenti esperienze delle quali ognuno è portatore, sia di accrescere la capacità di comunicare e collaborare con maggiore efficacia.

## Remunerazione

Le retribuzioni evidenziano complessivamente scostamenti ridotti tra componente femminile e maschile e, anzi, il sostanziale allineamento per quanto riguarda i dirigenti e le aree professionali.

RETRIBUZIONE MEDIA LORDA' (migliaia di euro)	2017				2016			
	Fisso	Variabile <sup>2</sup>	Totale	Incidenza variabile	Fisso	Variabile <sup>2</sup>	Totale	Incidenza variabile
<b>Dirigenti</b>								
Uomini	154,6	2,2	156,8	1,4%	150,8	4,6	155,4	3,1%
Donne	160,4	1,2	161,6	0,7%	158,6	3,0	161,7	1,9%
<b>Quadri direttivi</b>								
Uomini	63,0	1,4	64,4	2,2%	63,0	1,7	64,7	2,7%
Donne	55,9	1,3	57,2	2,3%	55,5	1,7	57,2	3,1%
<b>Aree professionali</b>								
Uomini	39,4	0,9	40,3	2,3%	39,9	1,2	41,1	3,0%
Donne	38,8	0,8	39,6	2,1%	39,2	1,1	40,3	2,8%

1 Dati relativi al 99% dei dipendenti, sono esclusi i dipendenti con contratto estero ed extra Gruppo.

2 I valori includono: Sistemi incentivanti, Premio Aziendale e Contest Commerciali.

RETRIBUZIONE MEDIA LORDA DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI	2017		2016	
	Totale	Fissa	Totale	Fissa
Dirigenti	103,0%	103,8%	104,0%	105,2%
Quadri direttivi	88,8%	88,7%	88,4%	88,1%
Aree professionali	98,1%	98,4%	98,1%	98,2%

Dati relativi al 99% dei dipendenti, sono esclusi i dipendenti con contratto estero ed extra Gruppo.

## Non discriminazione

GRI 406-1 Non risultano nel Gruppo contestazioni per violazione del principio di non discriminazione. I 61 provvedimenti disciplinari,

che sono stati adottati nell'anno nel rispetto dei procedimenti stabiliti, infatti riguardano irregolarità operative e negligenze varie (48), irregolarità nell'erogazione e gestione del credito (10) e impropria gestione di fondi amministrativi (2).

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E CAUSE PROMOSSE VERSO DIPENDENTI	2017	2016
Rimprovero verbale o scritto	33	49
Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (1-10 gg)	23	23
Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo	5	3
<b>TOTALE</b>	<b>61</b>	<b>75</b>
Cause promosse verso dipendenti	29	7
<b>TOTALE</b>	<b>90</b>	<b>82</b>

CAUSE IN ESSERE A FINE ANNO IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO	2017	2016
Previdenza e assistenza	3	9
Trattamento economico	12	37
Risoluzione rapporto di lavoro	30	28
Mansioni e qualifiche	19	21
Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro	23	15
Comportamenti antisindacali ex. Art.28	1	1
Altro	59	10
<b>TOTALE</b>	<b>147</b>	<b>121</b>

## Impegno per la comunità

Per una banca la cui missione è essere banca del territorio, è importante essere percepita come presente e vicina, attenta alle esigenze non solo economiche ma anche sociali delle comunità in cui opera. Agire come volano non solo per l'economia, ma per il benessere sociale delle comunità favorisce infatti la tessitura di importanti relazioni con enti, istituzioni e organizzazioni sociali, contribuendo a realizzare l'integrazione nel tessuto economico e sociale del territorio con positive ricadute in termini di posizionamento commerciale e reputazionali. In questo senso anche il sostegno alle famiglie in difficoltà, l'attenzione per le fasce deboli e il contributo alle cause e ai progetti sociali rilevanti fanno parte della complessiva strategia di business del Gruppo.

In particolare, il contesto socio-economico, generato dal prolungato periodo di crisi, ha rafforzato la percezione che imprese e organizzazioni non profit debbano agire in sinergia con le istituzioni pubbliche, al fine di supportare lo sviluppo di nuove risposte ai bisogni espressi dalla società. I cambiamenti in atto (ad esempio calo della natalità, invecchiamento demografico, nuove povertà, numero crescente di anziani non autosufficienti, integrazione di migranti e giovani non occupati) hanno fatto emergere nuove categorie di bisogni ad alto contenuto sociale, che riguardano e riguarderanno un numero sempre crescente di persone. UBI Banca contribuisce a dare risposte a questi nuovi bisogni sia in ambito commerciale, come partner bancario delle organizzazioni non profit che producono beni e servizi pubblici, sia con il sostegno a iniziative e progetti sociali.

Lo sviluppo di **attività commerciali con finalità sociali** è patrimonio comune di tutto il Gruppo e trova particolare espressione in **UBI Comunità**, che agisce come incubatore di nuove idee e iniziative.

Le attività di **filantropia strategica** – erogazioni liberali e sponsorizzazioni – sono gestite sulla base di apposite normative interne, che formalizzano deleghe di responsabilità e processi. La componente maggiore è rappresentata dalle erogazioni effettuate tramite appositi accantonamenti di utili previsti dall'art. 44.3 dello Statuto sociale di UBI Banca nella misura del 2% della parte distribuibile dell'utile netto risultante dal bilancio, dedotte la riserva legale nella misura minima prevista dalla legge e le eventuali quote deliberate dall'Assemblea per la costituzione o l'incremento di riserve anche straordinarie o di altre riserve, con un massimo di 12 milioni di euro (c.d. Fondo Consiglio).

Nell'ambito della revisione del modello organizzativo del Gruppo, che ha accompagnato la realizzazione della Banca Unica, nel novembre 2016 il Consiglio di Sorveglianza ha definito specifiche Linee Guida, che riguardano la gestione accentrata del **Fondo Consiglio** e i criteri di ripartizione delle disponibilità fra le Macro Aree Territoriali (MAT). Sulla base di tali Linee Guida, lo Stesso Consiglio di Sorveglianza il 14

febbraio 2017 ha approvato il **Regolamento del Processo di gestione delle Erogazioni Liberali di UBI Banca**, dopo un preventivo esame dello stesso da parte del Consiglio di Gestione. Sulla base del Regolamento, ogni anno il Consiglio di Sorveglianza approva il **Piano annuale degli Interventi di UBI Banca**, con cui determina le linee di indirizzo generali per l'efficace allocazione delle risorse disponibili verso le iniziative con i maggiori potenziali di impatto e cambiamento. Gli interventi di maggior rilevanza (di norma interregionali) sono decisi dallo stesso Consiglio di Sorveglianza, mentre gli interventi di carattere locale sono demandati alle Macro Aree Territoriali (MAT). Per garantire un più efficace rapporto con il territorio, per ogni MAT è stata prevista la costituzione di un Nucleo Operativo Territoriale (NOT), dove ciascun Responsabile di MAT è affiancato da un Consigliere di Sorveglianza specificatamente designato, con esperienza sul territorio di riferimento. I NOT sono supportati dal Responsabile dell'Area UBI Comunità e dal Responsabile della Funzione Corporate Social Responsibility. Il Consiglio di Sorveglianza esamina i Piani annuali degli Interventi delle Macro Aree Territoriali, verificandone il sostanziale rispetto delle linee di indirizzo annuali, ed esprime il proprio parere preventivo in ordine alle iniziative di competenza delle MAT definite "rilevanti" (di importo pari o superiore a 20.000 euro) e/o pluriennali.

Le contribuzioni derivanti da **devoluzione di parte dei proventi di prodotti e servizi** sono definite nell'ambito del processo di strutturazione degli stessi e sono esplicitati nei prospetti informativi per il collocamento dei prodotti finanziari.

Tutte le **sponsorizzazioni** - incluse quelle con valenza sociale - sono gestite, nell'ambito di una disponibilità di budget annualmente definita, dalla Funzione Sponsorizzazioni costituita nell'ambito dell'Area Comunicazione, attraverso un processo di selezione basato su uno **specifico applicativo informatico** (Optimy) che assicura trasparenza e tracciabilità dell'attività. Per il 2018 è prevista l'adozione di uno specifico Regolamento.

### Dialogo con le istituzioni locali

UBI Banca contribuisce alla promozione e diffusione delle competenze, particolarmente in ambito economico, attraverso la costante collaborazione con le istituzioni locali: **istituti di formazione, università**<sup>1</sup> e organizzazioni economiche (es. Confindustria).

Con gli Istituti di istruzione secondaria, UBI Banca partecipa ai programmi di **Alternanza Scuola-Lavoro** accompagnando gli studenti nella conoscenza del mondo del lavoro e nell'acquisizione degli elementi fondamentali della cittadinanza economica e della cultura finanziaria. Nel corso del 2017 il Gruppo ha ospitato oltre 500 studenti provenienti da 26 Istituti dei territori di riferimento.

GRI  
413-1

<sup>1</sup> Università Bocconi, Cattolica, Statale e Bicocca di Milano, Università di Bergamo, Brescia, Pavia, Torino, Trento, Università dell'Insubria di Varese, Università Carlo Cattaneo di Castellanza, Università Politecnica delle Marche, Università degli Studi di Verona, Università LUISS e Tor Vergata di Roma, SDA Bocconi e Business School del Sole 24 Ore.

In ambito universitario, nel corso del 2017 il Gruppo ha rafforzato le consolidate relazioni con le facoltà di indirizzo economico, giuridico ed informatico delle università pubbliche e private e delle business school, con cui collabora per il finanziamento di borse di studio e a cui offre servizi per gli studenti e opportunità di stage per laureandi e neo laureati. Intensa è anche l'attività di **employer branding**, diretta alla valorizzazione del Gruppo come "employer of choice" anche a supporto del significativo piano di ricambio generazionale in corso. Grazie alle attività di employer branding il Gruppo ha migliorato leggermente il proprio posizionamento tra le aziende ideali in cui lavorare, pur in un contesto che vede il settore finanziario sempre meno attrattivo. Nel complesso, nel corso del 2017 sono state realizzate circa 30 iniziative finalizzate a sostenere studenti e laureati nell'orientamento lavorativo, concentrate soprattutto nei territori in cui maggiore si è rivelato il fabbisogno di assunzioni del Gruppo. Oltre 140 giovani sono stati ospitati in azienda, 81 dei quali attraverso tirocini extracurricolari, prevalentemente nelle strutture di indirizzo, governo e controllo che maggiormente sono coinvolte in rilevanti processi di cambiamento e di evoluzione digitale. Di questi, 25 sono stati assunti a completamento del percorso di stage.

Nel 2018 si prevede di investire ancora per migliorare la conoscenza di UBI Banca come luogo di lavoro ideale, intensificando le attività di employer branding anche negli atenei che sinora hanno contribuito in maniera meno significativa alle esigenze di reclutamento di profili junior, e di estendere i programmi di alternanza scuola-lavoro nei principali centri in cui il Gruppo è presente, anche in coerenza con la formalizzazione di uno specifico protocollo d'intesa con il MIUR.

Dalla collaborazione tra le Macro Aree Territoriali e le università nascono anche iniziative importanti come il progetto **UBI Banca, why not?**, elaborato con l'Università di Bergamo nell'ambito del *laboratorio d'impresa "Conoscere e interpretare per governare il mercato"* con l'obiettivo di indagare le ragioni di fidelizzazione dei clienti della Banca e i motivi per cui i clienti di altre banche valutano il passaggio a UBI Banca, e il percorso formativo **Dall'informazione alla sostenibilità strategica e finanziaria**, finalizzato a far conoscere agli studenti di economia come concretamente una banca valuta il merito di credito di un'impresa.

## Interventi per iniziative sociali

GRI  
201-1  
415-1

Gli interventi sociali – occasionali o inquadrati in accordi di durata pluriennale – sono finalizzati a promuovere e affermare l'identità del Gruppo, rafforzandone il *brand*, e le iniziative da sostenere sono selezionate tenendo conto dei positivi impatti che possono generare per il complesso degli stakeholder, in termini di riduzione dei costi sociali e/o incremento dello sviluppo economico della comunità. Individuare e sostenere le iniziative più valide, in termini di coerenza con l'operatività territoriale della Banca e di visibilità/impatto sul territorio è perciò importante per massimizzare il ritorno economico e sociale dei contributi erogati, creando una "crescita collaborativa" che allinei

2 Codice Etico, paragrafo 6.6, Relazioni con le comunità locali.

3 Si tratta di sponsorizzazioni caratterizzate da una finalità di carattere sociale. Le sponsorizzazioni di organizzazioni sportive professionistiche sono incluse nella rendicontazione solo se indirizzate ad attività di promozione della crescita e della formazione educativa dei giovani attraverso la pratica sportiva.

4 Sono esclusi i contributi erogati alle Fondazioni del Gruppo (1,6 milioni di euro) e i contributi in natura (183 mila euro).

l'intervento sociale alle strategie di business agendo su tre elementi:

- **abilitazione alla crescita**, intervenendo su fattori quali la formazione professionale, istruzione di alta qualità, migliore qualità della vita, riduzione delle problematiche che comportano costi per la comunità e disagio sociale;
- **rafforzamento della domanda**, operando su fattori come la dimensione e qualità dei mercati di riferimento (es. interventi per iniziative di housing sociale, che possono supportare la domanda di mutui);
- **rafforzamento della capacità competitiva delle comunità**, incoraggiando investimenti e attività di sviluppo.

Non sono ammesse erogazioni liberali e sponsorizzazioni - dirette o indirette - a partiti politici, movimenti, comitati e altre organizzazioni politiche, loro rappresentanti e candidati, congressi o feste con finalità di propaganda politica<sup>2</sup>.

Le **erogazioni liberali** sono effettuate sia attraverso il **Fondo Consiglio** (riserve di utili statutariamente previste per questo scopo, parte delle quali alimentano anche il patrimonio delle Fondazioni del Gruppo) sia attraverso parte dei proventi derivanti dal collocamento di prodotti finanziari – in particolare nell'ambito delle iniziative di **UBI Comunità**. A queste si aggiungono le **sponsorizzazioni<sup>3</sup> con finalità sociali**, con cui UBI Banca associa il proprio marchio ad organizzazioni e manifestazioni, sovente espressione della storia e della tradizione dei rispettivi territori.

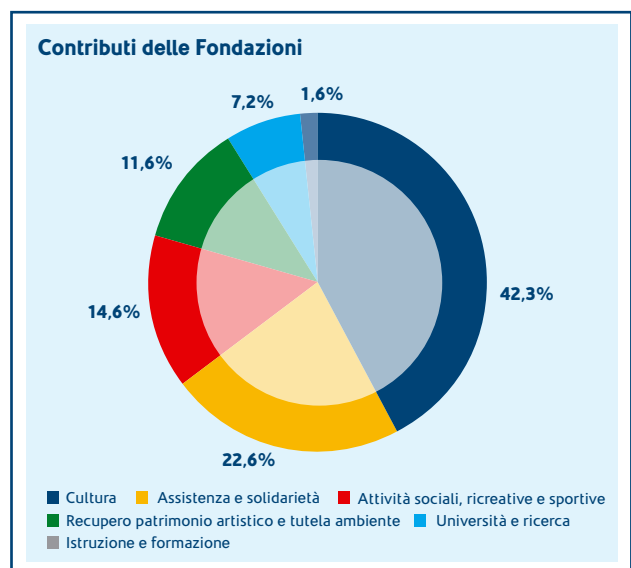
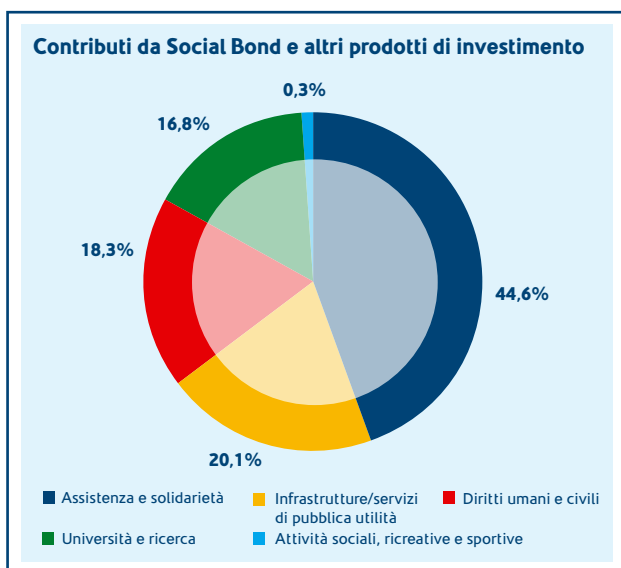
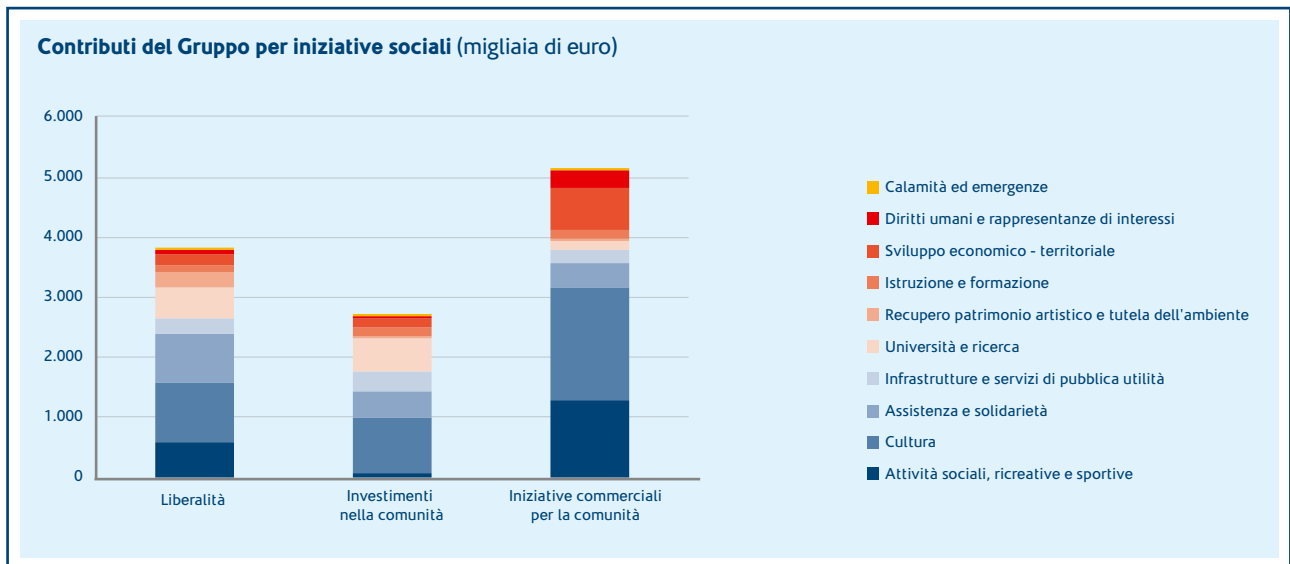
RISERVE A DISPOSIZIONE DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DI UBI BANCA PER SCOPI SOCIALI (migliaia di euro)	2017	2016 <sup>2</sup>
Accantonamenti da bilancio anno precedente	0	5.121
Erogazioni dell'anno <sup>1</sup>	4.189	7.139
<b>SALDO A FINE ANNO</b>	<b>4.583</b>	<b>8.772</b>

1 Inclusi i contributi alle Fondazioni del Gruppo

2 I valori relativi al 2016 sono stati rettificati per ricomprendere la consistenza del Fondo Consiglio di UBI Banca erroneamente omessa nella rendicontazione 2016

Nel 2017 il Gruppo ha erogato sul territorio complessivamente contributi per iniziative sociali pari a 13,7 milioni di euro<sup>4</sup> (rispetto ai 13,9 del 2016), di cui:

- 3,0 milioni di euro a valere sulle riserve statutarie di utili a disposizione degli Organi amministrativi per scopi sociali, al netto di quanto erogato alle Fondazioni del Gruppo (1,1 milioni di euro);
- 8,9 milioni di euro come costi dell'esercizio, incluse le erogazioni derivanti dai prodotti finanziari con devoluzione (es. Social Bond, SICAV Social4Future) e i contributi agli enti locali nell'ambito dei servizi di tesoreria e cassa;
- 1,8 milioni di euro da parte delle Fondazioni, che non rientrano nel perimetro di consolidamento del Gruppo, ma ne sono un'emanazione; tramite le risorse ricevute dal Gruppo contribuiscono, nell'ambito della propria autonomia statutaria, a realizzarne gli obiettivi di responsabilità sociale nelle comunità di riferimento.



## Le liberalità sostenute con il Fondo Consiglio

Il Piano annuale degli interventi 2017 approvato dal Consiglio di Sorveglianza prevede che la Capogruppo orienti i nuovi interventi verso gli ambiti di assistenza e solidarietà, cultura, università e ricerca, recupero del patrimonio artistico e calamità ed emergenze, con la finalità di supportare la crescita dei giovani e l'integrazione sociale soprattutto di migranti e profughi. Alle Macro Aree Territoriali competono in special modo gli interventi per attività sociali, ricreative e sportive, istruzione e formazione dei giovani, tutela dell'ambiente e sviluppo economico territoriale. Di seguito si riportano gli interventi più rilevanti:

- per la Capogruppo (interventi gestiti direttamente dal Consiglio di Sorveglianza) i contributi all'Ospedale dei Bambini degli Spedali Civili di Brescia per la ristrutturazione dei poliambulatori pediatrici (ultima tranche dell'impegno assunto), alla FROM - Fondazione per la Ricerca Ospedale Maggiore di Bergamo per il finanziamento della ricerca scientifica di interesse sociale (ultima annualità di un contributo pluriennale), a Fondazione CESVI Onlus per il Progetto "Infanzia felice: percorso di ascolto, protezione e inclusione per bambini e famiglie", al Banco dell'energia Onlus per il progetto

sociale "Un anno di energia" per famiglie in momentanea difficoltà economica, ai Centri di ascolto della Caritas Diocesana di Brescia e all'Associazione della Comunità don Lorenzo Milani;

- per la MAT Bergamo e Lombardia Ovest i contributi alla Fondazione Donizetti per la Stagione Lirica 2017 (contributo ricorrente), al Comune di Bergamo per il restauro delle cappelle dell'ex Chiesa di S. Agostino - Aula Magna Università di Bergamo, al Festival Internazionale della Cultura "Bergamo fare la pace", all'Università degli Studi di Bergamo per il Progetto "Campus Entrepreneurship" finalizzato ad agevolare e sviluppare l'approccio imprenditoriale (seconda annualità di tre);
- per la MAT Brescia e Nord Est il contributo alla Fondazione Teatro Grande di Brescia per il progetto Grande UBI e alle attività formative realizzate dalla Digital Universitas di Brescia;
- per la MAT Milano - Emilia Romagna i contributi alla Fondazione Artistica Poldi Pezzoli Onlus per la quota come Ente Sovvenzionatore del Museo (ultima di tre annualità), all'Università degli Studi di Pavia per premi di laurea ai migliori laureati dell'anno nei 12 Dipartimenti universitari (contributo ricorrente), al Cisalpino Istituto



Editoriale Universitario per l'ultimo volume del progetto editoriale Storia dell'Università di Pavia "Almum Studium Papiense" nel 650° anniversario della fondazione (ultima di cinque annualità);

- per la MAT Nord Ovest i contributi all'**Azienda Turistica Locale del Cuneese & Ente Turismo Alba Bra Langhe e Roero** per eventi artistici ed esposizioni d'arte, all'**Ente Fiera del tartufo: Accademia "Bocuse d'Or"**, all'**Istituto Giannina Gaslini** di Genova per l'acquisto di un mezzo di trasporto per malati e familiari e il collegamento tra reparti dell'ospedale;
- per la MAT Centro Sud i contributi alla **Fondazione Colocci** di Jesi - di cui UBI Banca è co-fondatore - per il sostegno all'attività dell'Università di Macerata (contributo pluriennale), alla **Friends for Health Onlus** di Roma per l'evento "Tennis for Friends" che promuove la prevenzione sanitaria con l'acquisto di un ecografo di ultima generazione, all'**I.S.T.A.O. - Istituto Adriano Olivetti** di Ancona per 3 Borse di Studio (contributo ricorrente), all'**Ospedale S. Pietro Fatebenefratelli** di Roma per l'acquisto di un ecografo DC Advantage per il reparto di Radioterapia, alla **Fondazione G. Pascale** di Napoli per l'acquisto di un microscopio operatorio finalizzato all'incremento delle diagnosi tumorali precoci, alla **Fondazione Premio Sila** di Cosenza per il nuovo "PremioSila '49" dedicato a opere letterarie attente alla realtà e di rilievo civile (contributo ricorrente).

## Le sponsorizzazioni con finalità sociali

Attività sociali, ricreative e sportive, cultura e sviluppo economico del territorio sono i principali ambiti delle iniziative sostenute tramite le sponsorizzazioni, sia dalla Capogruppo che dalle Macro Aree Territoriali.

Tra i principali interventi del 2017 in ambito sportivo e ricreativo:

- la **Mille Miglia**, rievocazione della storica competizione automobilistica per auto d'epoca che si svolge sulla tratta Brescia-Roma in andata e ritorno, sponsorizzata in qualità di Trophy Sponsor;
- la stagione sportiva dello **Junior Rugby Brescia A.S.D.** e quella del settore giovanile dell'**Aurora Basket Jesi** con la ridenominazione del Palasport in UBI BANCA Sport Center "Ezio Triccoli";
- i progetti **Scherma Scuola** (corsi gratuiti nelle scuole elementari) e **Scherma per Disabili** per il Club Scherma Jesi;
- la squadra femminile **Cuneo Granda Volley** per i campionati delle varie categorie, a sostegno dello sport giovanile;
- la **Titolazione PalaUBIBanca**, del palasport del Comune di Cuneo, finalizzata ad agevolare l'accesso alla struttura da parte delle società sportive della Città;
- la **FISIP**, Federazione Sportiva Paralimpica che gestisce l'organizzazione e lo sviluppo dello Sci Alpino, Sci Nordico, del Biathlon e dello Snowboard;
- l'**Orio Center Winter Park** a Bergamo, parco divertimenti con piste artificiali per praticare i più noti sport invernali, teatro di numerose attrazioni ed eventi natalizi;

- la pista di pattinaggio **Christmas Village** nel centro di Milano, il cui contributo sarà investito nel progetto **Io Tifo Positivo**, da anni attivo nelle scuole, nelle associazioni sportive e negli oratori con lo scopo di promuovere i valori fondamentali dello sport;
- l'**Albero di Natale in Piazza Castello** a Torino, che anche quest'anno è stato donato alla città come simbolo delle festività natalizie.

In ambito culturale:

- il **54° Festival Pianistico Internazionale di Brescia e Bergamo**, nell'ambito di una collaborazione consolidata;
  - Il festival di Natale "Pavia Barocca", evento culturale e musicale dell'**Associazione Ghislierimusic**;
  - il progetto/evento **Uovokids** (21-22 ottobre) a supporto dell'**Associazione MED** (Associazione Italiana per L'Educazione ai Media e alla Comunicazione), il più importante festival italiano, innovativo e pluridisciplinare, dedicato alla creatività contemporanea per bambini (0-12) e famiglie, che si svolge al Museo Nazionale della Scienza e Tecnologia Leonardo da Vinci di Milano;
  - il **Musicultura Festival 2017**, manifestazione dedicata alla musica popolare e d'autore contemporanea, che si tiene ogni anno a Macerata;
  - la **Mostra "Longobardi: un popolo che cambia la storia"** presso il Castello Visconteo a Pavia dall'1 settembre al 3 dicembre;
  - il **Festival Jazz Internazionale** che si svolge a fine giugno in Villa Litta a Lainate con i migliori artisti nazionali e internazionali;
  - la **stagione di prosa** del Teatro Pergolesi di Jesi, nell'ambito di una consolidata collaborazione come sponsor principale.
- Per lo sviluppo economico del territorio, oltre a varie attività fieristiche ed espositive:
- il progetto/evento **Settimana Agricoltura e Diritto al Cibo**, che si è svolto a Bergamo dal 07 al 15 ottobre con una serie di manifestazioni collaterali al G7 sull'Agricoltura;
  - l'iniziativa **Il Sentierino**, percorso botanico e turistico in compagnia di personaggi storici per valorizzare la storia del centro della Bergamo moderna nei confronti dei visitatori e rafforzare il senso d'appartenenza dei cittadini delle nuove generazioni;
  - il progetto di sviluppo culturale e turistico, **Dimore&Design**, che prevede un tour delle dimore storiche bergamasche arricchito da incontri con gli artisti degli allestimenti;
  - il **Festival Collisioni 2017**, festival agrirock che si svolge a Barolo con incontri e dibattiti con scrittori, giornalisti, attori, cantanti e premi nobel;
  - la manifestazione "**Tipicità**", rassegna e valorizzazione delle eccellenze enogastronomiche marchigiane composta da tre iniziative: "Tipicità Made in Marche Festival" (Fermo dal 4 al 6 marzo), "Tipicità in blu" (Ancona dal 25 al 28 maggio) e il "Grand Tour delle Marche" (30 eventi in diverse località di tutto il territorio marchigiano dal 13 maggio al 26 novembre);
  - l'**Ente Fiera del Tartufo d'Alba** che ha ospitato la **selezione italiana del Bocuse d'Or**, la più importante competizione delle Arti Gastronomiche a livello mondiale.

## Le donazioni di beni

UBI Sistemi e Servizi – la società di servizi consortile del Gruppo – anche nel 2017 ha donato **attrezzature elettroniche** dismesse, ma ancora ben funzionanti, a 12 scuole, istituzioni e organizzazioni non profit per un valore stimato di 4.749 euro (n. 75 notebook/desktop).

La Fondazione Banca Popolare di Bergamo Onlus ha donato alle principali Biblioteche e Università d'Italia alcuni **volumi della collana "Pittori Bergamaschi"** per un valore (al costo storico) di 178 mila euro.

## Il coinvolgimento dei dipendenti

Anche i dipendenti del Gruppo sono coinvolti in iniziative benefiche attraverso i progetti di raccolta fondi e di volontariato aziendale.

Ciascun dipendente può contribuire con una somma di 6 euro l'anno direttamente trattenuta dallo stipendio, a fronte della quale l'azienda versa un contributo di pari importo, a **ProSolidar**, Fondo nazionale del settore del credito per iniziative di solidarietà e beneficenza, ente bilaterale gestito dall'ABI e dalle segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali del credito. ProSolidar è la prima realtà al mondo istituita da un contratto collettivo nazionale di categoria ed è finanziata attraverso un contributo paritetico tra lavoratori e imprese. Nel 2017 il contributo dei dipendenti del Gruppo ammonta a oltre 231 mila euro).

**Un giorno in dono** è il progetto di volontariato aziendale del Gruppo, giunto alla quarta edizione, finalizzato a consolidare la presenza di UBI sui territori di riferimento e nel contempo rafforzare la condivisione di valori solidali e lo spirito di gruppo dei colleghi. Ogni dipendente può impiegare un giorno di ferie in attività di volontariato presso un'organizzazione non profit da lui scelta tra quelle selezionate da UBI Banca e la Banca aggiunge un contributo economico di 100 euro. Nel 2017 hanno partecipato 1.099 dipendenti, pari al 6,4% della popolazione aziendale, che hanno prestato opera di volontariato in 70 organizzazioni non profit sparse in 34 città di 14 regioni. I volontari hanno avuto l'opportunità di scegliere tra 150 attività, diversificate in molteplici aree di disagio sociale: assistenza ai bambini, agli anziani, alle famiglie in difficoltà, ai disabili, supporto ad attività culturali. Alle organizzazioni non profit UBI Banca ha devoluto complessivamente 110 mila euro.

**Enjoy Special Edition** è la carta conto dedicata in esclusiva ai dipendenti del Gruppo, i quali, con il suo semplice utilizzo, contribuiscono al sostegno di progetti sociali. UBI Banca rinuncia infatti alle commissioni interbancarie sulle transazioni POS<sup>5</sup> effettuate con queste carte per devolvere l'intero ammontare al progetto sociale scelto ogni anno dai dipendenti stessi tramite un sondaggio sul portale Intranet

aziendale Digital Workspace. Nel 2017 sono stati raccolti 16 mila euro, che sono stati destinati al progetto solidale BLUE Diary dell'Associazione GAUDIO Onlus, primo classificato fra 5 progetti selezionati nell'ambito del premio Sodalitas Social Innovation 2017. Il progetto prevede la realizzazione di un'agenda viva personalizzabile, che si avvale di simboli di Comunicazione Aumentata Alternativa (CAA), per bambini e ragazzi che hanno difficoltà a comprendere il linguaggio verbale e hanno bisogno di un rinforzo visivo.

## Le iniziative di UBI Comunità

Nell'ambito di UBI Comunità, coerentemente con gli **SDGs - Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**<sup>6</sup> che, al punto 17, tratta dello sviluppo di partnership per il conseguimento di obiettivi di carattere sociale, nel 2017 sono state attivate o confermate importanti collaborazioni e partnership strategiche con enti e primarie organizzazioni non profit, tra cui:

- **Arcidiocesi e Diocesi del territorio ed Enti Religiosi** nell'ambito dello specifico presidio dedicato al coordinamento delle iniziative commerciali relative al mondo degli Enti Ecclesiastici e Religiosi;
- **Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro (AIRC)**, di cui UBI Banca dal 2013 è partner istituzionale per la campagna di raccolta fondi di novembre denominata **I Giorni della Ricerca**, attraverso diverse iniziative<sup>7</sup> rivolte alla clientela – attuale e prospettica – e ai propri dipendenti; nel 2017 la collaborazione, che si è estesa alla campagna di fine gennaio **Le Arance della salute**, il progetto **Scuola AIRC-Giunti**<sup>8</sup> e **la Mille Miglia**, ha avuto un grande risalto sui media nazionali e locali e ha consentito ad AIRC di raccogliere **quasi 5 milioni** di euro, di cui oltre 660 mila euro ascrivibili alle diverse iniziative attivate dal Gruppo (dal 2013 il contributo di UBI Banca al sostegno della ricerca scientifica in campo oncologico è di quasi 4 milioni di euro);
- **Comunità di San Patrignano**, con un'attività di raccolta fondi per l'iniziativa **Mettiamoci il cuore**; a fronte di una donazione minima di 10 euro i sostenitori hanno ricevuto in filiale una confezione di peperoncino, con la ricetta di uno chef stellato realizzata appositamente per l'iniziativa; l'attività ha visto il coinvolgimento di tutte le filiali dal 26 giugno al 2 luglio 2017;
- **AISM, WeWorld, Fondazione Albergo della Vita, Associazione CasAmica, Lega del Filo d'Oro, e FOCSIV**, per il supporto alle rispettive iniziative: **La gardenia di AISM, #Timeout: fermiamo la violenza contro le donne, Varcare la soglia, Vicini a chi non vede e chi non sente, Sempre più vicini ai malati lontani da casa e alle loro famiglie e Abbiamo riso per una cosa seria**, attraverso la messa a disposizione di diversi strumenti e canali di raccolta fondi e la sensibilizzazione dei clienti e dipendenti del Gruppo;

<sup>5</sup> Per effetto del Regolamento (UE) 2015/751, a partire da dicembre 2015 l'aliquota delle commissioni sul transato POS si è ridotta di circa 1/3 rispetto a prima, incidendo sulla somma da devolvere al progetto vincitore.

<sup>6</sup> Gli SDGs sono 17 grandi obiettivi indicati dall'Assemblea Generale dell'ONU nella Risoluzione "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", approvata il 25 settembre 2015. L'obiettivo n.17 è: "Rafforzare gli strumenti di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile".

<sup>7</sup> Tra le iniziative del 2017: la raccolta fondi in filiale e tramite l'internet banking, la carta Enjoy UBI Comunità personalizzata per AIRC, la proposizione degli SDD quale strumento di donazione ricorsiva e l'innovativa funzionalità di invio denaro della app UBI Pay che consente alla clientela di effettuare una donazione tramite il proprio smartphone ed il circuito Jiffy.

<sup>8</sup> Si tratta di un percorso educativo, patrocinato dal MIUR (Ministero Istruzione, Università e Ricerca) e rivolto alle classi IV e V della Scuola Primaria, che ha visto il coinvolgimento di oltre 800 Scuole e di circa 75.000 bambini/famiglie.



- **Fondazione Accenture** e **Fondazione Bracco** per la seconda edizione del concorso **Welfare che impresa!**, rivolto a start up sociali in ambito welfare di comunità, che quest'anno ha visto l'ingresso di ulteriori partner: **Fondazione Golinelli** e **Fondazione Snam** in qualità di promotori, **Polimi Hub**, **Socialfare** e **Campania Newsteel** in veste di incubatori o acceleratori di impresa, **Politecnico Milano** ed **Aiccon** in qualità di partner scientifici;
- **Anffas Onlus** – Associazione Nazionale Famiglie Di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale – ed il **Gruppo Cooperativo CGM**, con cui UBI Banca, in collaborazione con la sua trust company UBI Trustee, ha promosso l'innovativo progetto **Trust in Life**. Il progetto prevede servizi e supporti finanziari per le persone con grave disabilità e le loro famiglie, gestendo - attraverso lo strumento giuridico del trust anche in chiave mutualistica multi-beneficiario - il complesso delle risorse finanziarie collegate al programma di sostegno personalizzato denominato **Progetto di Vita**. Questo progetto è finalizzato anche a strutturare interventi a sostegno dell'inclusione sociale delle persone con grave disabilità, attivando le reti territoriali e le competenze distintive dei partner, con un approccio aperto a tutti i soggetti presenti nei territori interessati a collaborare in ottica di co-produzione e di condivisione delle esperienze e delle competenze. A tale proposito, nel 2017 sono stati effettuati alcuni incontri sul territorio per presentare e approfondire il contenuto della normativa e del progetto coinvolgendo i principali soggetti pubblici e privati portatori di interessi. Nel corso del 2018 proseguirà l'organizzazione di eventi informativi sul territorio e verrà lanciato un bando per raccogliere iniziative e best practice candidate da soggetti appartenenti alla rete Anffas e GCM, in coerenza con la legge sul "Dopo di noi" n.112/2016. I progetti selezionati più innovativi e meritevoli verranno sostenuti da UBI Banca, che rinuncerà ad una quota parte dei propri ricavi relativi alla nuova carta di credito Hybrid.

Nel supporto a progetti sociali che creano valore per la comunità, giocano un ruolo importante i prodotti di investimento: **Social Bond UBI Comunità**, **SICAV** e **Fondi etici** con devoluzione di parte dei proventi. I Social Bond sono titoli obbligazionari che, oltre a remunerare con un tasso di interesse di mercato l'investimento effettuato dai sottoscrittori, prevedono la devoluzione di parte dell'importo raccolto (normalmente lo 0,50%) a supporto di progetti a forte valenza sociale promossi da organizzazioni non-profit, oppure la costituzione con esso di un plafond

per l'erogazione di finanziamenti a iniziative nell'ambito del Terzo Settore. Anche nel 2017, UBI Banca si è confermata leader del comparto in termini sia di volumi che di impatto generato, collocando **6 Social Bond per complessivi 95 milioni di euro**, con la devoluzione di contributi a titolo di liberalità per 355 mila euro, ai quali vanno aggiunti ulteriori 203 mila euro di contributi per due social bond emessi nel biennio 2015 e 2016 (rispettivamente Fondazione Progetto Arca e Confederazione Nazionale Misericordie d'Italia). Dal 2012, anno di lancio, alla fine del 2017 il Gruppo ha collocato 88 Social Bond, raccogliendo circa 973 milioni di euro, a cui hanno fatto riscontro contributi a titolo di liberalità per oltre 4,6 milioni e l'erogazione di finanziamenti o la messa a disposizione di plafond di finanziamento per circa 20,5 milioni.

Per una più efficace ed efficiente allocazione delle risorse a favore delle iniziative che maggiormente incidono sul cambiamento e per una migliore *accountability* nei confronti dei clienti sottoscrittori e in generale degli stakeholder, nell'ambito del processo di strutturazione dei Social Bond e del collocamento a finestra di Sicav o Fondi Etici, UBI Banca effettua una **misurazione dell'impatto sociale** dei progetti da sostenere. Lo strumento utilizzato è lo **SROI** (Social Return on Investment), che traduce in termini monetari la stima degli impatti sociali attesi dal progetto (valutazione *ex ante*) e di quelli realizzati al suo completamento (verifica *ex post*). Nell'applicazione dello SROI, UBI Banca si avvale della collaborazione di una società terza indipendente, con professionisti di elevato standing, che verifica la conformità della metodologia applicata con riferimento alla raccolta dei dati e alle relative fonti, alla monetizzazione degli impatti attesi o realizzati dal progetto, al calcolo del valore sociale ed alla verifica delle ipotesi di stima sottostanti, nonché alla coerenza dei risultati rispetto alle finalità del progetto. Di norma il 30% del contributo viene erogato al completamento del progetto, una volta superata la verifica indipendente *ex post*, con attestazione della conformità rispetto alle previsioni e ai relativi vincoli di natura socio-ambientale.

Nel corso del 2017, lo SROI è stato applicato *ex ante* ai tre progetti riportati nella tabella seguente, con risultati molto positivi in termini di impatto sociale atteso. Per il progetto "Vicini a chi non vede e non sente" della Lega del Filo d'Oro (circa 2.000 disabili beneficiari) il calcolo dello SROI verrà effettuato solo *ex post*, mentre per il progetto promosso da AIRC - "My First AIRC Grant" (22 ricercatori beneficiari di una borsa di studio) verrà applicato lo strumento dell'**Impact Factor**.

Promotore	Progetto	Beneficiari diretti	Indice SROI <sup>(1)</sup> (ex ante)
AISM – Associazione Italiana Sclerosi Multipla Onlus	Attività riabilitative e di supporto a persone con sclerosi multipla secondariamente progressiva	24 disabili	1,85
Fondazione L'Alberto della Vita	"Varcare la soglia" per contrastare la povertà economica e relazionale delle famiglie con bambini nelle periferie di alcune importanti città	120 nuclei familiari con disagio sociale	5,16
Casa Amica	"Sempre più vicini ai malati lontani da casa e alle loro famiglie"	1.916 malati e familiari	2,89

(1) Importo in euro in termini di ritorno sociale dell'investimento per ogni euro investito nel progetto.

In ambito commerciale è proseguita l'iniziativa **UBI Comunità Social Edition** che prevede l'emissione di carte prepagate **Enjoy UBI Comunità**, personalizzate con il logo delle organizzazioni non profit per cui sono emesse. Su queste carte UBI Banca rinuncia a parte delle commissioni per devolverle a titolo di liberalità all'organizzazione non profit. Nel 2017 sono state collocate carte personalizzate per 6 organizzazioni, fra cui **AIDO Lombardia** e **AIRC**, per complessive 13 mila carte circa, di cui circa 10 mila attive, cui corrisponde una liberalità di circa 21 mila euro. Nell'ambito della partnership con la lega professionistica NBA (National Basketball Association), che prevede la commercializzazione della carta prepagata **Enjoy NBA**, UBI Banca ha deciso di devolvere in favore di **FIPIC** (Federazione Italiana Pallacanestro In Carrozzina) 5 euro per ciascuna carta sottoscritta dai dipendenti del Gruppo (circa 1.300 euro nel 2017).

Sempre in ambito commerciale, ammontano a 2,3 milioni di euro i contributi erogati, in relazione alla gestione dei **Servizi di Tesoreria e Cassa**, agli Enti locali per la realizzazione di finalità sociali.

## Gli interventi delle Fondazioni

Negli anni il Gruppo ha costituito, o acquisito nell'ambito dei progetti di aggregazione, una serie di fondazioni, che intervengono in autonomia, nel rispetto delle rispettive previsioni statutarie, nei propri territori di riferimento. Le iniziative più rilevanti del 2017 sono:

- per la **Fondazione Banca Popolare Bergamo**, il contributo in occasione dei 100 anni del museo della **Fondazione Bergamo nella storia ONLUS**, l'acquisto di un pianoforte Gran Coda per gli studenti del **Conservatorio Gaetano Donizetti di Bergamo**, il sostegno biennale alle attività della **Galleria d'arte moderna e contemporanea di Bergamo (GAMeC)**, il supporto alla **Fondazione Intercultura ONLUS** per un bando di concorso per gli studenti per un periodo di studio all'estero;
- per la **Fondazione Banca San Paolo di Brescia**, il sostegno alla realizzazione delle attività promosse dall'**Opera per l'Educazione Cristiana** e alla ricerca scientifica promossa dall'**Istituto Paolo VI**, il contributo all'**Università Cattolica del Sacro Cuore** per il potenziamento dei laboratori di Fisica e per gli interventi a favore di studenti disabili, l'erogazione alla **Curia Diocesana di Brescia – Ufficio Pastorale della Carità Caritas Bresciana** – per il funzionamento della **mensa popolare Madre Eugenia Menni** per i bisognosi;
- per la **Fondazione CAB – Istituto di Cultura Giovanni Folonari**, i contributi alla **Fondazione Ugo Da Como** per la mostra "Arnaldo Ritrovato" al Museo di Santa Giulia a Brescia e all'**Associazione Amici di Palazzo Martinengo** per la mostra "Da Hayez a Boldini. Anime e volti della pittura italiana dell'Ottocento" al Palazzo Martinengo di Brescia, il sostegno all'Ateneo di Brescia per la pubblicazione di **Annali Storia Bresciana volume V**;
- per la **Fondazione Banca Popolare Commercio Industria Onlus**, l'acquisto di un macchinario per l'**Associazione Amici del Centro per la Sclerosi multipla dell'Ospedale San Raffaele (ACeSM Onlus)**, per la stimolazione sensoriale di pazienti con forme a ricaduta e remissione di sclerosi multipla, e il supporto all'**Associazione Dynamo Camp Onlus** per il progetto "Dynamo Off Camp", per portare

la **Terapia Ricreativa fuori dal Camp** a bambini malati in ospedale e a case famiglia, attraverso un mezzo mobile allestito;

- per la **Fondazione Banca Popolare di Vigevano**, il contributo alla **Fondazione Pia Pozzoli "Dopo di Noi"** per il progetto "Percorsi di autonomia per vivere a casa mia", l'erogazione alla **Croce Rossa Italiana - comitato locale di Vigevano** per il progetto "Pedi Cards" finalizzato all'introduzione su alcune ambulanze di nuovi presidi sanitari per il trattamento di pazienti traumatizzati, il supporto alla **Caritas sezione di Vigevano - Associazione Pianzola Olivelli Onlus** per l'Operazione Emmaus di servizio mensa solidale;
- per la **Fondazione UBI per Varese ONLUS**, il contributo all'**Università dell'Insubria** per la ricerca sul sistema immunitario, l'acquisto di un automezzo per disabili a favore dell'**Unitalsi Varese**, l'erogazione al **Centro Gulliver Varese** per il progetto "Non restare immobile", il restauro dell'organo della **Parrocchia Castello Cabiaglio**.

## Educazione finanziaria

UBI Banca vuole contribuire allo sforzo che tutte le istituzioni devono compiere per rispondere ai cambiamenti in atto del sistema socio-economico, intraprendendo un percorso di dialogo aperto con il territorio. Tra le azioni messe in atto da UBI Banca a tale scopo vi sono la sensibilizzazione verso l'uso consapevole delle risorse economiche, e la diffusione della propensione al risparmio che da sempre caratterizza le famiglie italiane, con l'obiettivo di formare cittadini preparati e di orientare l'agire economico ai valori della legalità e della trasparenza, grazie anche al coinvolgimento delle Istituzioni sul territorio.

Per questo, il Gruppo ha sviluppato, nel corso degli anni, un programma strutturato di Educazione Finanziaria su tutti i territori dove è presente: un progetto che coinvolge molte strutture che collaborano in maniera sinergica per la diffusione dell'Educazione Finanziaria, insieme al contributo della **Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEDUF)**.

Il segmento che beneficia maggiormente di una adeguata *financial literacy* è quello dei **giovani**; l'alfabetizzazione economica nei ragazzi rappresenta, infatti, uno strumento indispensabile per inserirsi nel mercato del lavoro, sviluppando competenze che permettano loro di muoversi con consapevolezza e quindi con maggior probabilità di successo nel mondo lavorativo educandoli all'imprenditorialità. Proprio alle scuole sono rivolti i principali programmi didattici:

- **Programma KIDS** per le scuole primarie, per spiegare divertendo l'economia ai più piccoli;
- **Programma Junior**, un'offerta didattica che avvicina i ragazzi delle scuole secondarie di primo grado ai temi della cittadinanza economica stimolandoli a riflettere sulle principali funzioni della finanza e sul loro impatto nella vita quotidiana delle persone;
- **Programma Teens**, per le scuole secondarie di II grado con cui si introducono le nozioni basilari per una reale



FS16

conoscenza delle regole economiche, preparando i ragazzi ad integrarsi e partecipare attivamente alla realtà sociale, culturale, professionale ed economica che li circonda.

A seguito dell'introduzione obbligatoria dell'**Alternanza Scuola Lavoro** prevista dalla Riforma della Buona Scuola (Legge 107 del 13 luglio 2015), UBI Banca ha strutturato un progetto di 40 ore per rispondere alle esigenze delle scuole e degli studenti che richiedono sempre più spesso alla banca di diventare loro partner educativo, contribuendo in tal modo al percorso di crescita delle competenze dei giovani su tematiche economico-finanziarie. Il percorso prevede tre giornate formative in aula a docenza interna in cui si alternano lezioni tradizionali a momenti di laboratorio attraverso lavori di gruppo, *role playing*, esercitazioni, e una seconda parte laboratoriale dove i ragazzi lavorano in team sotto la guida di un'insegnante tutor al fine di realizzare un progetto d'impresa. Nello scenario attuale di disoccupazione giovanile, offrire percorsi che stimolano lo spirito imprenditoriale può rappresentare una strategia a valore aggiunto per i giovani. Per tale ragione, il tema dell'**educazione all'imprenditorialità** è stato affrontato nel corso dell'anno collaborando al programma di Coalizione Nazionale per l'Educazione all'Imprenditorialità del Miur e sostenendo il concorso **Start Cup**, e il concorso nazionale di FEDUF **Che Impresa Ragazzi** Start cup è una competizione organizzata da università e incubatori universitari per favorire la nascita di nuove imprese ad alto potenziale, nate al loro interno, ospitate o legate da rapporti di collaborazione. **Che Impresa Ragazzi**, giunto alla decima edizione, premia il miglior business plan realizzato dagli studenti delle scuole superiori: obiettivo dell'iniziativa è sviluppare la capacità di guardare al lavoro con una mentalità imprenditoriale. Quest'anno, alla finale nazionale, che si è tenuta a Roma alla presenza dell'ABI e del Miur, sono stati premiati con il primo e secondo posto due progetti d'impresa realizzati nell'ambito del percorso di Alternanza da UBI Banca, tra i 60 che a livello nazionale hanno partecipato al programma nell'anno scolastico 2016-17.

Per promuovere l'educazione finanziaria, nel corso dell'anno sono stati realizzati anche numerosi eventi. Tra questi, **Risparmiamo il Pianeta** e **Diventare Cittadini Sostenibili**, tenutisi in occasione della settimana per l'Energia, che hanno coinvolto moltissimi studenti con l'obiettivo di farli riflettere su concetti di sviluppo ed economia sostenibili, tutela e risparmio delle risorse, lotta allo spreco di cibo e finanza etica. Inoltre, a partire dall'anno scolastico 2018/2019, UBI Banca sosterrà il progetto **Young Factor** dell'Osservatorio permanente giovani-editori, dedicato all'educazione economico-finanziaria dei giovani, insieme a Intesa Sanpaolo, Unicredit e Banca Monte dei Paschi di Siena. In collaborazione con FEDUF, sul territorio nazionale, sono state realizzate diverse conferenze-spettacolo, come **Scegli cosa voglio** ad Ancona, **Fate il nostro gioco** ad Arezzo, **Play Economy** a Varese e a Bergamo.

L'offerta per gli studenti si è arricchita non solo di contenuti, ma anche di persone: è stato attivato un team di **70 colleghi/docenti**, su tutto il territorio nazionale, che si interfaccia direttamente con le scuole d'Italia per promuovere l'alfabetizzazione economica: colleghi che dedicano tempo ed energia per contribuire a fornire ai nostri ragazzi i mezzi necessari per divenire cittadini consapevoli, attivi ed informati.

IMPEGNO IN INIZIATIVE DI EDUCAZIONE FINANZIARIA					
Anno scolastico 2016-2017	Scuole	Classi	Partecipanti	Docenti banca	Ore di docenza
Programmi Kids, Junior e Teens	80	282	7.050	67	364
Altre iniziative ed eventi	67	182	5.137	44	117
<b>TOTALE</b>	<b>147</b>	<b>464</b>	<b>12.187</b>	<b>111</b>	<b>481</b>

Iniziative importanti sono state organizzate anche a livello locale dalle Macro Area Territoriali:

- la **MAT Milano e Emilia Romagna** ha confermato l'attività di formazione degli studenti in linea con il Programma di Alternanza Scuola-Lavoro: a Milano, con i licei storici classici Giuseppe Parini e Berchet ed a Pavia, instaurando una collaborazione con l'Istituto Taramelli dalla quale sorge l'iniziativa "Invito a Palazzo" con la finalità di illustrare l'arte e la storia sia nelle Banche sia nelle Fondazioni di origine Bancaria; nel 2017, è stato promosso il **progetto pilota Vo.La.Re.** (Volontariato Lavoro Responsabilità) con lo scopo di costruire un palinsesto di contenuti e servizi utili a supportare il rientro nel mondo del lavoro ed a sostenere la nuova imprenditorialità (start-up), rivolta a giovani disoccupati o in cerca di prima occupazione;
- la **MAT Marche e Abruzzo**, accanto all'adesione ai programmi di FEDUF, ha promosso il **Festival Economix** per le Marche, un'offerta di esperienze didattiche variegata e innovativa, ed ha organizzato la competizione didattica a quiz **EDU FIN GAME** per le scuole delle Marche sui temi di economia e finanza; la migliore classe di ogni scuola ha partecipato alla Finale Regionale a Jesi per l'assegnazione del premio "Migliore scuola delle Marche in Educazione Finanziaria".

Anche **IW BANK** ha promosso diverse iniziative, tra cui il **Road Show Trading** finalizzato a promuovere un uso consapevole delle piattaforme di trading e dei meccanismi di gestione del rischio.

## Accessibilità dei servizi finanziari

Il Gruppo è impegnato a promuovere l'**accessibilità ai servizi finanziari** da parte delle persone svantaggiate in funzione delle esigenze rilevate, sia per quanto riguarda le disabilità fisiche e sensoriali (possibilità di accesso autonomo alle filiali e agli uffici del Gruppo e di fruizione dei servizi di banca telefonica e di banca digitale) sia per quanto riguarda situazioni di emarginazione sociale ed economica.

FS14  
FS7

## Eliminazione delle barriere fisiche e sensoriali

In particolare, oltre 1000 macchine, pari a circa il 50% del parco installato, sono dotate di assistenza vocale all'operatività. Inoltre, le nuove apparecchiature ATM, di recente e prossima installazione, sono e saranno dotate del suddetto supporto audio. Tutti i Bancomat del Gruppo sono altresì predisposti per l'utilizzo di grafica specifica per ipovedenti, caratterizzata da "font" di dimensione notevolmente maggiorata. La sola pressione del tasto "5" posto sulla tastiera della macchina, tasto riconoscibile al tatto, è sufficiente ad attivare entrambi i supporti citati.

Nel 2017 sono state realizzate 9 nuove rampe d'accesso, 5 servo scala o ascensori e 15 servizi igienici accessibili alle persone disabili presso gli stabili e le filiali del Gruppo.

La piattaforma informatica dei servizi di Internet Banking Qui UBI e Qui UBI Affari è in costante evoluzione e pronta a recepire eventuali esigenze di navigazione delle persone ipovedenti (ad esempio attraverso contrasti cromatici e testi alternativi a corredo delle immagini) e sono attivi più di 969 ATM Bancomat (38,4% del totale) idonei all'utilizzo da parte di persone ipovedenti o non vedenti.

## Inclusione finanziaria

UBI Banca ha identificato una serie di cause sociali rilevanti e aspettative specifiche di gruppi di stakeholder, in particolare in tema di **accessibilità dei servizi finanziari alle fasce deboli**, di **supporto alle attività ad elevato impatto sociale delle organizzazioni senza scopo di lucro** (il cosiddetto Terzo Settore) e di **cautela verso settori eticamente controversi** per il loro potenziale impatto sociale negativo. Fornire risposte adeguate è un impegno che trova concreta attuazione principalmente nelle politiche commerciali e creditizie e nella gamma di prodotti e servizi dell'Area commerciale Retail.

Per favorire l'accesso ai servizi finanziari delle fasce economicamente svantaggiate quale presupposto per la loro inclusione sociale, UBI Banca ha aderito alle iniziative nate dalla collaborazione tra MEF, Banca d'Italia, Poste

Italiane e Associazioni dei prestatori di servizi di pagamento per l'offerta di servizi di base a basso costo: il **Conto di Base Ordinario**, il **Conto di Base gratuito/fasce socialmente svantaggiate** e il **Conto di Base Pensionati**.

Per sostenere l'accesso al credito, in particolare per la casa, UBI Banca ha creato due prodotti: il **Mutuo Flessibile**, che prevede la possibilità di sospendere il pagamento delle rate o di rimodulare il piano di ammortamento al verificarsi di determinati eventi straordinari, e il **Mutuo casa per giovani coppie**, pensato anche per chi non ha un lavoro a tempo indeterminato. In particolare, nel 2017 sono stati perfezionati **26.719 mutui** per un erogato complessivo di **oltre 3 miliardi di euro** (392.111 mutui per un debito residuo di 40,5 miliardi di euro lo stock a fine anno) comprendenti, oltre ai mutui ordinari, anche i mutui per giovani coppie e lavoratori atipici. In aggiunta, per i lavoratori dipendenti coinvolti dalle crisi e dalle riorganizzazioni/ristrutturazioni aziendali, sono state siglate specifiche convenzioni in tema di "Anticipazioni Sociali" (Cassa Integrazione in Deroga, Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e Contratti di Solidarietà) con **Fondazione Welfare Ambrosiano e Finlombarda**.

Un'attenzione particolare è dedicata ai **giovani**, con **conti correnti** dedicati alle diverse fasce di età (**Clubino**, per i ragazzi fino a 12 anni con **oltre 137 mila rapporti accesi**, di cui **oltre 9 mila** nel 2017; **I WANT TUBI'** per i ragazzi dai 13 ai 18 anni con

FINANZIAMENTI ALLE FAMIGLIE Operazioni dell'anno	2017		2016	
	Numero	Erogato (mln euro)	Numero	Erogato (mln euro)
Mutui casa	26.372	2.980,0	14.374	2.343,3
<i>Mutui ordinari</i>	26.108	2.953,0	13.674	2.271,3
<i>Mutui per giovani coppie e lavoratori atipici</i>	264	27,0	700	72,0
Credito di solidarietà	235	6,7	62	4,7
<i>Finanziamenti per calamità naturali (immobiliari/chirografari)</i>	235	6,7	62	4,7
Sostegno allo studio	206	1,4	264	1,7
<i>Under 30 Piccole Spese</i>	46	0,1	77	0,2
<i>Under 30 Grandi Progetti</i>	54	0,7	93	1,0
<i>Diamogli Futuro ABI/PCDM</i>	106	0,6	94	0,5
Contrasto all'usura	17.637	19,6	16.749	19,6
<i>Crediti su pegno</i>	17.637	19,6	16.749	19,6
<b>TOTALE</b>	<b>44.450</b>	<b>3.007,7</b>	<b>31.449</b>	<b>2.369,4</b>

FINANZIAMENTI ALLE FAMIGLIE Stock a fine anno	2017		2016	
	Numero	Debito residuo (mln euro)	Numero	Debito residuo (mln euro)
Mutui casa	388.203	40.252,0	216.180	19.942,6
<i>Mutui ordinari</i>	384.607	39.869,0	212.550	19.545,3
<i>Mutui per giovani coppie e lavoratori atipici</i>	3.596	383,0	3.630	397,3
Credito di solidarietà	612	53,9	137	10,9
<i>Finanziamenti per calamità naturali (immobiliari/chirografari)</i>	612	53,9	137	10,9
Sostegno allo studio	633	4,2	595	3,9
<i>Under 30 Piccole Spese</i>	108	0,2	132	0,3
<i>Under 30 Grandi Progetti</i>	211	1,7	190	1,7
<i>Diamogli Futuro ABI/PCDM</i>	314	2,3	273	1,9
Contrasto all'usura	28.112	33,2	28.737	32,4
<i>Crediti su pegno</i>	28.112	33,2	28.737	32,4
<b>TOTALE</b>	<b>417.560</b>	<b>40.343,2</b>	<b>245.649</b>	<b>19.989,8</b>



circa oltre 21 mila rapporti accesi, di cui oltre 5.700 nell'anno; il QUBI' <30 per i giovani sotto i 30 anni), e prestiti agevolati per gli studi o per coltivare nuovi progetti (Diamogli Futuro, prestiti sull'onore in collaborazione con ABI e Dipartimento della Gioventù presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, e i prestiti personali **Piccole Spese** e **Grandi Progetti**). E' proseguita inoltre la collaborazione con l'**Accademia Teatro alla Scala di Milano** che prevede, in collaborazione anche con Fondazione Welfare Ambrosiano (FWA), l'erogazione di finanziamenti a condizioni di favore (c.d. prestiti d'onore) per favorire la crescita personale e professionale degli allievi dell'Accademia. Nel 2017 sono stati richiesti 14 prestiti per un importo complessivo di 80.400 euro, di cui 13 erogati per un ammontare totale di 76.700 euro.

Per la **promozione del risparmio**, soprattutto tra le fasce meno abbienti, la Banca ha creato **Piani di accumulazione finanziaria** (PAF) che permettono di accantonare anche piccole somme.

## Investimenti socialmente responsabili

**FS7** Dopo il lancio di UBI Sicav Social 4 Future, avvenuto nel 2016, UBI Pramerica e UBI Banca confermano il loro impegno a favore del sociale e l'attenzione all'ambiente con il collocamento di **UBI Pramerica Bilanciato Etico**.

Il nuovo Fondo, collocato in una finestra temporale (ottobre/novembre 2017) per complessivi **218 milioni di euro**, è volto ad ampliare la gamma dei fondi etici della SGR del Gruppo UBI Pramerica al fine di valorizzare la crescente attitudine ed esigenza dei risparmiatori, anche privati, di coniugare, nelle proprie scelte di investimento, l'obiettivo più tradizionale del rendimento finanziario con aspetti etici e sociali. Il fondo UBI Pramerica Bilanciato Etico, appartenente alla categoria Bilanciati Obbligazionari, prevede, quindi, la convivenza di criteri di esclusione tipici dei principali **investimenti socialmente responsabili (SRI)**. Il Fondo mira ad una composizione bilanciata del portafoglio, investendo prevalentemente in strumenti finanziari di natura obbligazionaria e monetaria principalmente emessi da società di adeguata qualità creditizia - c.d. *investment grade* - e fino ad un massimo del 30% in strumenti finanziari di natura azionaria e altri strumenti rappresentativi del capitale di rischio.

Tutti gli strumenti sono principalmente denominati in Euro e quotati nei mercati regolamentati dei Paesi dell'area Euro e rispondono a requisiti di eticità e responsabilità.

Il Fondo si caratterizza anche per l'impegno di UBI e della SGR del Gruppo a sostenere organizzazioni non profit o soggetti che perseguono finalità sociali, tramite una devoluzione una tantum, da parte di UBI Banca, al termine del periodo di collocamento, di un importo pari al 4% della commissione di collocamento e una devoluzione, da parte della Società di Gestione, del 4% delle commissioni di gestione ricorrenti.

La devoluzione delle suddette commissioni, dal lancio (novembre 2017) al 31 dicembre 2018, verrà destinata a sostenere il progetto dell'Associazione **CasAmica Onlus** "*Sempre più vicini ai malati lontani da casa e alle loro famiglie: CasAmica apre le porte dell'accoglienza anche a Roma e Lecco*". Il progetto è volto a sostenere l'avvio dell'accoglienza in due nuove case - una a Lecco ed una a Roma - di malati e familiari che si recano presso strutture ospedaliere lontane da casa, in modo da permettere loro di vivere il periodo della malattia in un ambiente familiare; nello specifico, verranno ospitati 2.000 malati e familiari in più rispetto ai 4.000 all'anno che CasAmica accoglie nelle case di Milano. In particolare, a fronte del collocamento di tale Fondo, UBI Banca riconoscerà all'Associazione CasAmica Onlus una liberalità complessivamente pari a **200 mila euro**, di cui **140 mila euro** nel corrente esercizio.

Nel corso del 2017, UBI Banca ha, inoltre, erogato **159 mila euro** a titolo di liberalità a fronte di progetti riconducibili a precedenti collocamenti riferiti alla "*Sicav Social 4 Future classe A*" a favore di **UNICEF** ed alla "*Sicav Social 4 Future classe 1*" a favore dell'Associazione **Centro Astalli**.

In aggiunta ai due prodotti nati rispettivamente nel 2016 (UBI Sicav Social 4 Future) e nel 2017 (UBI Pramerica Bilanciato Etico), UBI Pramerica offre nella propria gamma altri due prodotti di diritto italiano: **UBI Pramerica Azionario Etico** (lanciato nel 2005) e **UBI Pramerica Obbligazionario Euro Corporate Etico** (lanciato nel 2015), che ogni anno devolvono il 5% delle commissioni di gestione annualmente incassate. Beneficiario per il 2017 è il **FAI - Fondo Ambiente Italiano**.

<b>UBI PRAMERICA AZIONARIO ETICO</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Patrimonio netto gestito (mln euro)	23,2	19,2
<i>    sul totale del patrimonio gestito in fondi (%)</i>	<i>0,14%</i>	<i>0,13%</i>
<i>    sul totale del patrimonio gestito (%)</i>	<i>0,04%</i>	<i>0,04%</i>

<b>UBI PRAMERICA OBBLIGAZIONARIO EURO CORPORATE ETICO</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Patrimonio netto gestito (mln euro)	46,2	36,4
<i>    sul totale del patrimonio gestito in fondi (%)</i>	<i>0,28%</i>	<i>0,24%</i>
<i>    sul totale del patrimonio gestito (%)</i>	<i>0,08%</i>	<i>0,07%</i>

<b>UBI PRAMERICA BILANCIATO ETICO</b>	<b>2017</b>
Patrimonio netto gestito (mln euro)	218,5
<i>    sul totale del patrimonio gestito in fondi (%)</i>	<i>1,31%</i>
<i>    sul totale del patrimonio gestito (%)</i>	<i>0,36%</i>

<b>TOTALE FONDI ETICI</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Patrimonio netto gestito (mln euro)	287,9	55,6
<i>    sul totale del patrimonio gestito in fondi (%)</i>	<i>1,73%</i>	<i>0,36%</i>
<i>    sul totale del patrimonio gestito (%)</i>	<i>0,48%</i>	<i>0,10%</i>

<b>UBI SICAV SOCIAL 4 FUTURE</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Patrimonio netto gestito (mln euro)	370,9	387,7
<i>    sul totale del patrimonio gestito in SICAV<sup>1</sup> (%)</i>	<i>2,26%</i>	<i>3,03%</i>
<i>    sul totale del patrimonio gestito in SICAV (%)</i>	<i>2,14%</i>	<i>2,59%</i>

<sup>1</sup> Delega Pramerica.

# Impegno per l'ambiente

La tutela e il rispetto dell'ambiente sono diventate priorità globali, rispetto alla necessità di ridurre l'impatto delle attività umane dal punto di vista sia del consumo delle risorse naturali sia dell'inquinamento, con particolare riferimento alla produzione di rifiuti e all'immissione in atmosfera di gas serra e gas dannosi per l'ozono.

Per il Gruppo UBI, la gestione degli impatti ambientali diretti delle proprie attività, con particolare riferimento ai consumi di energia, è rilevante sia per contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici sia in termini di ottimizzazione dei costi operativi del Gruppo, mentre lo sviluppo di prodotti di investimento e di finanziamento "verdi", oltre a favorire uno sviluppo economico più eco-compatibile, consente di cogliere nuove opportunità commerciali e di conseguire un vantaggio reputazionale.

Nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, UBI Banca ha individuato alcune attività sensibili con riferimento ai reati ambientali previsti dal Decreto: smaltimento dei rifiuti, selezione dei fornitori e gestione dei relativi rapporti, utilizzo e conduzione di impianti di riscaldamento e raffreddamento. Per queste attività sensibili il Modello prevede appositi protocolli, con assegnazione di specifici ruoli e responsabilità.

Il Gruppo non si limita però alla mera conformità normativa rispetto alla possibile commissione di reati, ma adotta un approccio proattivo per la tutela dell'ambiente e in quest'ambito l'aspetto principale è connesso alla gestione dei consumi energetici. Questa responsabilità è affidata:

- all'**Energy Manager** e alla sua struttura operativa Energy Management di UBI Sistemi e Servizi, cui sono attribuite specifiche risorse di budget; l'Energy Manager, per le Società del Gruppo in service, ha il compito di analizzare il fabbisogno energetico, definire le strategie e le azioni per ottimizzare i consumi e ridurre le emissioni (anche attraverso il miglioramento dell'efficienza energetica di edifici e impianti) e monitorarne l'applicazione e i risultati conseguiti;
- al **Mobility Manager**, per le attività connesse alla mobilità sostenibile dei dipendenti (mobilità casa-lavoro e dei viaggi di lavoro).

Per il 2018 sono previste la revisione della Policy ambientale e la conseguente definizione di specifici obiettivi da raggiungere nell'arco del Piano industriale al 2020.

## Materiali utilizzati

GRI  
301-1:2

La Direzione Acquisti di UBI Sistemi e Servizi presidia il ciclo degli acquisti per le società del Gruppo.

Le principali materie prime utilizzate sono la **carta** e il **toner** per le stampe ad uso interno e per quelle alla clientela. Continua l'impegno del Gruppo per ridurre i consumi,

con benefici per la banca (minori costi), per il cliente (semplificazione delle operazioni) e per l'ambiente (minor consumo di carta e minori spostamenti fisici) attraverso:

- la gestione efficiente delle funzioni di stampa, con il **monitoraggio remoto** delle stampanti degli uffici, la loro configurazione in modalità di **stampa fronte/retro** e, di recente attuazione, la **stampa on demand** attraverso il badge personale;
- la dematerializzazione dei documenti con il servizio di **Firma Elettronica Avanzata** per le operazioni on line e la **firma su tablet**<sup>1</sup> per le operazioni di sportello, che consentono di eliminare la stampa di moduli cartacei;
- lo sviluppo e la diffusione dei servizi di tipo informativo e dispositivo della **Banca Digitale**.

CONSUMI DI MATERIE PRIME (Ton)		2017	2016
Carta acquistata <sup>1</sup>		2.408,0	2.377,0
di cui:	<i>outsourcer</i> <sup>2</sup>	882,4	816,0
	Provenienza fibre		
	FSC/PEFC	49,7%	72,1%
	Metodi di sbiancamento ecologici		
	ECF	57,6%	67,3%
	Marchi ecologici		
	Ecolabel	0,5%	59,6%
	Altro	9,6%	5,9%
	Riciclata	0,0%	0,0%
Toner		30,1	30,1
di cui:	<i>outsourcer</i> <sup>3</sup>	30,1	30,1

1 Non sono compresi i consumi di carta 2017 di Banca Tirrenica e Banca Federico del Vecchio a causa di difficoltà di rilevazione.

2 Carta utilizzata da società esterne di stampa per l'invio di rendicontazioni periodiche (es. estratti conto) e pubblicità.

3 Toner acquistato e impiegato da società esterne che hanno in gestione le apparecchiature di stampa per sedi, filiali e centri stampa del Gruppo.

Gli aumenti dei consumi sono dovuti essenzialmente all'ampliamento del perimetro di rilevazione alle Nuove Banche.

## Consumi di energia

UBI Banca è un'impresa multi-sito, opera in immobili generalmente assimilabili all'uso terziario ed è soggetta a specifiche normative in materia di energia ed efficienza energetica, fra cui:

- la Legge 10/1991 "Norme per l'attuazione del Piano energetico nazionale in materia di uso razionale dell'energia, di risparmio energetico e di sviluppo delle fonti rinnovabili di energia" e relativo DPR. 412/93 "Regolamento recante norme per la progettazione, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia, in attuazione dell'art. 4, comma 4, della legge 9 gennaio 1991, n. 10.";

GRI  
302-1:4

1 La firma su tablet consente di concludere le operazioni in filiale eliminando i moduli cartacei con conseguenti vantaggi in ambito di sostenibilità ambientale.



- la Direttiva 2002/91/CE “Sul rendimento energetico nell’edilizia”, il relativo decreto attuativo D.Lgs. 192/2005 e sue successive modifiche D.Lgs. 311/2006;
- il D.Lgs. 102/2014 “Attuazione della direttiva 2012/27/UE sull’efficienza energetica”.

Le forniture di energia sono funzionali a garantire principalmente l’operatività delle filiali, delle sedi e dei centri di elaborazione dati di tutto il Gruppo. La gestione dell’approvvigionamento di energia mira a contenere i costi operativi e, al contempo, a ridurre i rischi connessi ad interruzioni delle forniture, con il ricorso a fornitori selezionati rispetto a criteri di economicità, qualità del servizio ed affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria. Dal punto di vista ambientale, gli obiettivi sono l’utilizzo razionale delle risorse energetiche, l’eliminazione degli sprechi e l’utilizzo di fonti energetiche rinnovabili e/o a basso tenore di emissioni.

Il monitoraggio dei consumi avviene attraverso un **Tableau de Bord mensile dei consumi** per la Direzione Real Estate di UBI Sistemi e Servizi (un estratto relativo ai soli consumi di energia elettrica viene inviato anche al Comitato Direzionale di UBI Sistemi e Servizi) e attraverso l’annuale ciclo di reporting del **Bilancio di Sostenibilità** e del **Carbon Disclosure Project (CDP)**.

Per ridurre i consumi di energia e i rischi connessi ad eventuali aumenti dei costi dell’energia e all’introduzione di una legislazione più restrittiva sull’**efficienza energetica degli edifici-impianti**, UBI Sistemi e Servizi:

- ha affinato il modello di progettazione degli interventi di edificazione e ristrutturazione di uffici e filiali adeguandolo alle innovazioni tecnologiche proposte dal mercato nei tre ambiti di intervento elettrico-illuminotecnico, impiantistico-meccanico e architettonico-strutturale;
- ha completato la prima fase dell’installazione del sistema di monitoraggio e retroazione che consente la misurazione in continuo e il controllo dei consumi, la gestione programmata dei carichi e la verifica da remoto della funzionalità degli impianti;
- ha sostituito il condizionamento del CED di Brescia con un nuovo impianto ad altissimo rendimento, che mediante l’utilizzo spinto del freecooling climatizza le sale con un notevole risparmio di energia elettrica;
- ha avviato l’implementazione del sistema di monitoraggio e retroazione su un Grande Immobile a Brescia per valutare i benefici ottenibili applicando tale tecnologia a questa tipologia di siti.

Nell’ambito dell’installazione del sistema di monitoraggio, in un’ottica di **efficienza energetica, basso impatto ambientale e riduzione delle emissioni**, dopo aver adottato fin dal 2014 un **Vademecum sull’uso razionale dell’energia**, UBI Banca ha investito, come prima banca in Italia, sulla **domotizzazione intelligente** delle filiali. Il progetto si pone come duplice obiettivo quello di aumentare la consapevolezza dei consumi energetici e di ridurli mediante spegnimenti intelligenti. La domotizzazione è particolarmente innovativa perché non si limita al solo monitoraggio delle linee elettriche, ma utilizza una propria intelligenza che archivia tutto ciò che accade, gestisce i carichi delle principali utenze della

filiale secondo regole improntate al risparmio energetico e segnala anomalie in tempo reale, in modo da consentire interventi immediati.

Nel 2017 è stata completata l’installazione nelle prime 772 filiali, mentre nel 2018 il Sistema sarà implementato in altre 628 unità operative. Una volta completate le installazioni, tutte le filiali del Gruppo bancario con consumo significativo saranno domotizzate, collegate a un impianto fra i più grandi mai realizzati in ‘cloud’, ovvero con la possibilità del controllo in remoto; la pianificazione degli interventi coinvolgerà anche le filiali delle Nuove Banche. Oltre al **risparmio energetico**, i vantaggi provenienti dall’utilizzo di questo sistema innovativo sono anche indiretti, come ad esempio un **aumento degli standard di sicurezza sul lavoro**. Le centraline sono in grado di riconoscere in maniera automatica sovraccarichi o guasti anche negli orari di chiusura a vantaggio della sicurezza e dell’efficienza.

È attualmente in corso l’installazione del sistema di monitoraggio anche in un grande immobile di Brescia, al fine di valutare l’impatto di questa tecnologia sui consumi energetici delle Sedi Direzionali. Nell’ambito del periodico rinnovamento delle **apparecchiature ICT**, sono stati acquistati 5.056 desktop con monitor, 834 notebook, 135 mini desktop e 2.144 monitor di recente generazione, con efficienza energetica di norma superiore a quella dei modelli sostituiti.

In riferimento alla **flotta auto aziendale**, sono state realizzate iniziative di riduzione del numero di veicoli circolanti e di rinnovamento del parco auto con veicoli a minore consumo ed emissioni.

CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE			2017	2016
Riscaldamento	GJ		226.239	113.074
di cui:		gas naturale	215.975	104.657
		gasolio	9.452	7.964
		GPL	812	453
Teleriscaldamento	GJ		27.905	30.343
	KWh		7.751.295	8.542.614
Energia elettrica	GJ		410.301	356.095
	KWh		113.972.604	98.915.224
		da fonti rinnovabili	97,3%	95,5%
di cui:		acquistata	407.926	355.373
	KWh		113.312.792	98.714.607
		da fonti rinnovabili	97,3%	95,5%
		autoprodotta	2.375	722
	KWh		659.812	200.617
		da fonti rinnovabili	100%	100%
Carburante flotta auto aziendale	GJ		37.116	29.230
di cui:		benzina	1.337	231
		gasolio	35.761	28.888
		GPL	18	112
<b>TOTALE</b>	<b>GJ</b>		<b>701.561</b>	<b>528.742</b>
di cui:		combustibili fossili	263.355	142.304
		energia elettrica e teleriscaldamento	438.206	386.438
	KWh		121.723.899	107.457.838
		da fonti rinnovabili	399.355	340.017
		Sul totale	56,9%	64,3%

PRINCIPALI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	2017		2016	
	Risparmio di energia stimato per il 2018 (Gj)	Risparmio monetario stimato (euro)	Risparmio di energia stimato per il 2017 (Gj)	Risparmio monetario stimato (euro)
Sostituzione generatori di calore filiali	331	6.083	522	10.943
Sostituzione pompe calore/CDZ filiali	147	7.431	879	51.029
Sostituzione UPS (2016)			4.209	244.365
Sostituz. Impianti CDZ CED BS (2016-2017)	1.385	70.043	1.737	100.815
Sistema Monitoraggio Consumi in 772 filiali (2016-2017)	6.625	334.942	8.100	470.250
Sistema Monitoraggio Consumi in 628 filiali (2017-2018)	2.868	144.986		
Razionalizzazione rete commerciale 2015-2016-2017	14.365	726.249	4.320	250.800
Monitoraggio Grande Immobile NCD Brescia	542	27.377		
Sostituzione UPS Teatina (2017)	55	2.768		
<b>TOTALE</b>	<b>26.318</b>	<b>1.319.878</b>	<b>19.767</b>	<b>1.128.201</b>

La principale fonte di consumo di energia esterno è determinata dai **viaggi di lavoro**, che il Gruppo è costantemente impegnato a ridurre con il sempre maggior ricorso alle video conferenze e a rendere più sostenibili con una Policy dei viaggi che prevede l'utilizzo, ove possibile, dei mezzi di trasporto pubblici e/o collettivi.

CONSUMI DI ENERGIA FUORI DALL'ORGANIZZAZIONE (Gj)	2017	2016
Produzione della carta acquistata <sup>1</sup>	30.942,5	30.259,4
Viaggi di lavoro <sup>2</sup>	44.804,8	37.682,8
di cui:		
<i>auto personale</i>	33.275,2	27.561,8
<i>treno</i>	3.728,6	2.458,2
<i>aereo</i>	7.801,0	7.662,8
Bus navetta <sup>3</sup>	2.978,1	2.978,1
<b>TOTALE</b>	<b>78.725,4</b>	<b>70.920,3</b>

1 Non comprende i consumi di energia 2017 di Banca Tirrenica e Banca Federico del Vecchio a causa di difficoltà di rilevazione.

2 Il dato 2016 relativo ai viaggi di lavoro è stato rielaborato a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo riferita al trasporto ferroviario.

3 Non comprende i consumi di energia 2017 relativi alle Nuove Banche a causa di difficoltà di rilevazione

INTENSITÀ ENERGETICA	2017	2016
Consumo totale di energia (Gj)	701.561	528.742
Intensità energetica per dipendente (Gj/n° dipendenti)	32,68	30,18
Intensità energetica per superficie (Gj/mq)	0,55	0,55

Gli aumenti dei consumi energetici sono dovuti per la maggior parte al riscaldamento, oltre che a una stagione termica invernale più fredda rispetto alla precedente, ma soprattutto all'ampliamento del perimetro di rilevazione alle Nuove Banche. Queste banche operano in aree geografiche in cui è maggiore la dipendenza da fonti fossili.

## Emissioni

GRI  
305-1:7

Le emissioni prodotte dal Gruppo riguardano essenzialmente i gas ad effetto serra e le altre sostanze inquinanti prodotte

dal consumo di energia da fonti fossili, mentre non risultano significative emissioni di gas nocivi per l'ozono.

Il monitoraggio delle emissioni avviene attraverso l'annuale ciclo di reporting del **Bilancio di Sostenibilità** e del **Carbon Disclosure Project (CDP)**.

Un contributo significativo alla complessiva riduzione delle emissioni viene anche dalla riduzione e dalla maggiore sostenibilità della mobilità casa-lavoro. Sulla riduzione della mobilità incide lo **smart working** (da casa o dalla più vicina sede del Gruppo), avviato nel 2015 e sensibilmente incrementato nel 2017 con 4.560 giornate effettuate per un risparmio in media di circa 428.502 chilometri che hanno evitato l'emissione di almeno 66.047 tonnellate di CO<sub>2</sub>. Contribuiscono a una mobilità più sostenibile le dotazioni di **parcheggi protetti per biciclette** in alcune delle principali sedi e il servizio di **bus navetta** fra le sedi di Bergamo, Varese, Brescia e Milano (per quest'ultima anche nel ciclo urbano). I bus navetta hanno avuto nel 2017 una media di 310 utenti al giorno, che hanno evitato l'emissione di almeno 1.000 tonnellate di CO<sub>2</sub> rispetto all'uso dell'auto.

EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA (scope 1) (Ton)	2017		2016	
	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e
Riscaldamento	13.603,8	13.686,4	6.576,9	6.618,0
di cui:				
<i>Gasolio</i>	695,5	702,4	586,0	591,8
<i>GPL</i>	53,3	53,7	29,7	30,0
<i>Gas naturale</i>	12.855,1	12.930,3	5.961,2	5.996,2
Carburante flotta auto aziendale	2.733,3	2.759,8	2.152,0	2.172,7
di cui:				
<i>Benzina</i>	98,1	99,1	16,9	17,1
<i>Gasolio</i>	2.634,0	2.659,5	2.127,8	2.148,2
<i>GPL</i>	1,2	1,2	7,3	7,4
<b>TOTALE</b>	<b>16.337,1</b>	<b>16.446,1</b>	<b>8.728,9</b>	<b>8.790,7</b>

EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (scope 2) (Ton)	2017		2016	
	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e
Location Based <sup>1</sup>	37.619,8	37.790,0	31.983,5	32.144,0
Market Based <sup>2</sup>	1.414,3	1.432,2	1.940,9	1.969,6

1 Emissioni che sarebbero derivate dall'utilizzo di energia prodotta secondo il mix medio energetico nazionale (dato pubblicato da GSE - Gestore dei Servizi Energetici).

2 Emissioni residue attribuibili all'energia acquistata non da fonti rinnovabili.

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (scope 3) (Ton)	2017		2016	
	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e
Carta acquistata <sup>1</sup>	1.035,4	n.d.	1.022,1	n.d.
Viaggi di lavoro	3.111,8	2.387,6	2.641,7	1.985,9
di cui:				
<i>auto personale</i>	2.363,5	2.387,6	1.965,1	1.985,9
<i>treno</i>	195,2	n.d.	128,7	n.d.
<i>aereo</i>	553,1	n.d.	547,9	n.d.
Bus navetta <sup>2</sup>	208,3	209,9	209,3	210,9
<b>TOTALE</b>	<b>4.355,5</b>	<b>n.d.</b>	<b>3.873,1</b>	<b>n.d.</b>

1 Non comprende le emissioni 2017 di Banca Tirrenica e Banca Federico del Vecchio a causa di difficoltà di rilevazione.

2 Non comprende le emissioni 2017 relative alle Nuove Banche a causa di difficoltà di rilevazione.

INTENSITÀ EMISSIVA DI GAS SERRA (Ton)	2017		2016 <sup>1</sup>	
	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e
Emissioni totali	17.751,3	17.878,3	10.669,8	10.760,2
Intensità emissiva per dipendente	0,83	0,83	0,61	0,61
Intensità emissiva per superficie (mq)	0,01	0,01	0,01	0,01

<sup>1</sup> Il dato 2016 è stato rielaborato a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo.

PRINCIPALI INTERVENTI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA (SCOPE 1 e 2) (Ton)	2017	2016
	Risparmio stimato Ton CO <sub>2</sub> e nel 2018	Risparmio stimato Ton CO <sub>2</sub> e nel 2017
Sostituzione generatori di calore filiali	19	30
Sostituzione pompe calore/CDZ filiali	14	80
Sostituzione UPS (2016)		381
Sostituz. Impianti CDZ CED BS (2016-2017)	128	157
Sistema Monitoraggio Consumi in 772 filiali (2016-2017)	614	733
Sistema Monitoraggio Consumi in 628 filiali (2017-2018)	266	
Razionalizzazione rete commerciale 2016/2017	1.331	391
Monitoraggio Grande Immobile NCD Brescia	100	
Sostituzione UPS Teatina	5	
<b>TOTALE</b>	<b>2.477</b>	<b>1.771</b>

VIDEOCONFERENZE	2017	2016
Uffici abilitati	2.345	2.138
Sale video attrezzate	516	458
Videoconferenze effettuate	36.251	31.740
Numero partecipanti	173.388	115.807
Numero medio partecipanti	5	4
Durata totale (ore)	80.341	63.318

NO <sub>x</sub> e SO <sub>x</sub> (Ton)	2017		2016	
	NO <sub>x</sub>	SO <sub>x</sub>	NO <sub>x</sub>	SO <sub>x</sub>
Riscaldamento	7,39	0,44	4,08	0,37
di cui:				
Gasolio	0,47	0,44	0,40	0,37
GPL	0,04	0,00	0,02	0,00
Gas naturale	6,88	0,00	3,66	0,00
Energia elettrica acquistata	17,45	8,39	16,49	8,49
di cui:				
coperta da certificati GO	16,98	8,16	15,74	8,11
non coperta da certificati GO	0,47	0,23	0,75	0,38
Carburante flotta auto aziendale	10,69	0,13	8,58	0,10
di cui:				
Benzina	0,09	0,00	0,02	0,00
Gasolio	10,60	0,13	8,56	0,10
GPL	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE EMISSIONI RESIDUE</b>	<b>18,55</b>	<b>0,79</b>	<b>13,41</b>	<b>0,86</b>

Come per i consumi, anche per le emissioni gli aumenti registrati sono dovuti essenzialmente all'ampliamento del perimetro di rendicontazione alle Nuove Banche.

<sup>2</sup> Il formulario, che accompagna il trasporto dei rifiuti, è un documento obbligatorio d'identificazione del rifiuto, che deve essere redatto in quattro esemplari, compilato, datato e firmato dal produttore o dal detentore dei rifiuti e controfirmato dal trasportatore. Una copia del formulario deve rimanere presso il produttore o il detentore; le altre tre, controfirmate e datate in arrivo dal destinatario, sono acquisite una dal destinatario e due dal trasportatore, che provvede a trasmetterne una al detentore/produttore. Il ricevimento della quarta copia del formulario da parte del produttore/detentore è necessario ai fini dell'esonero, per lo stesso, dalla responsabilità per il corretto smaltimento/recupero dei rifiuti. Le copie del formulario devono essere conservate per cinque anni.

## Rifiuti

I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e pertanto non si è in grado di rilevarne le quantità e le modalità di trattamento. Per quanto riguarda gli altri rifiuti, il Gruppo è impegnato, oltre che nella loro riduzione, nel loro corretto smaltimento attraverso la raccolta differenziata, l'invio dei rifiuti alle diverse forme di recupero e solo in via residuale l'invio all'incenerimento o alla discarica. Rispetto alle modalità di trattamento dei rifiuti, la Banca è soggetta a specifiche normative, fra cui in particolare:

- quella relativa alla gestione dei registri, formulari e SISTRI: D.Lgs. n. 152 del 3/04/2006 "Norme ambientali – Parte quarta: Norme in materia di gestione rifiuti e bonifica di siti inquinati"; D.M. n. 78 del 30/03/2016 cosiddetto "TU SISTRI"; D.M. n.148 del 1/04/1998 "Regolamento recante approvazione del modello di registro di carico/scarico rifiuti"; D.M. n. 145 del 1/04/1998 "Regolamento recante la definizione del modello e dei contenuti del formulario di accompagnamento rifiuti" e Legge n. 70 del 25/01/1994 (istituzione del MUD);
- il Dpr. 254 del 15/07/2003, contenente la disciplina della gestione dei rifiuti sanitari.

La struttura operativa **Facility Management** di UBI Sistemi e Servizi gestisce i rapporti con i fornitori incaricati della raccolta e del trattamento dei rifiuti speciali e verifica – mediante la quarta copia del formulario<sup>2</sup> – che i rifiuti siano stati trattati in coerenza alla normativa vigente in materia.

RIFIUTI	2017	2016
<b>Pericolosi<sup>1</sup> (Ton)</b>	<b>6,2</b>	<b>3,7</b>
Riutilizzo	-	-
Riciclo	-	3,6
Compostaggio	-	-
Recupero	6,2	0,1
Incenerimento	-	0,1
Iniezione in profondità	-	-
Discarica	-	-
Stoccaggio in sito	-	-
<b>Non pericolosi (Ton)</b>	<b>2.074,5</b>	<b>1.489,5</b>
Riutilizzo	-	-
Riciclo	1.908,1	1.489,5
Compostaggio	-	-
Recupero	166,5	-
Incenerimento	-	0,0
Iniezione in profondità	-	-
Discarica	-	-
Stoccaggio in sito	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>2.080,7</b>	<b>1.493,2</b>
<b>per dipendente (Kg)</b>	<b>96,9</b>	<b>85,2</b>
<b>per superficie<sup>2</sup> (Kg/Mq)</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>

<sup>1</sup> Come definiti dal decreto legislativo 152/2006 "Norme in materia ambientale" e s.m.i.  
<sup>2</sup> Superficie interna netta.

I rifiuti pericolosi rappresentano lo 0,30% del totale rifiuti differenziati e sono costituiti da apparecchiature

elettroniche dismesse (92,7% dei rifiuti pericolosi), tubi fluorescenti (5,4%) e rifiuti medicali (1,9%). Questi rifiuti vengono totalmente conferiti ad aziende locali autorizzate e non vi sono attività di importazione o esportazione degli stessi.

## Prodotti e servizi con finalità ambientali

GRI  
413-2  
FS8

Il Gruppo contribuisce in vari modi allo sviluppo di un sistema economico più eco compatibile, in coerenza con l'impegno ad adottare politiche commerciali e creditizie finalizzate a massimizzare la capacità di valutazione delle imprese e dei progetti finanziati, anche rispetto ai relativi rischi e benefici di natura ambientale<sup>3</sup>.

Dai finanziamenti erogati a valere su provvista messa a disposizione dalla BEI (Banca Europea degli Investimenti) sono escluse attività il cui impatto ambientale non risulti in buona parte attenuato e/o compensato rispetto alla legislazione comunitaria e nazionale. Con particolare riferimento, invece, all'attività di Project Finance, i progetti da finanziare devono superare l'iter autorizzativo previsto dalla normativa italiana vigente, che comprende anche la Valutazione di Impatto Ambientale, e sono soggetti alle valutazioni tecniche, legali, amministrative e assicurative svolte per conto della Banca da consulenti indipendenti di primario livello internazionale.

L'offerta commerciale prevede prodotti e servizi bancari, finanziari e di gestione dei rischi finalizzati a supportare i clienti nel gestire le loro attività in maniera sostenibile:

- per i privati, **Forza Sole** per la realizzazione di impianti fotovoltaici domestici e **Creditoplà Ristrutturazione Casa** per la ristrutturazione e la riqualificazione energetica delle abitazioni<sup>4</sup>;
- per le imprese, **Nuova Energia Fotovoltaico** per la realizzazione di impianti fotovoltaici, **Energie rinnovabili** per la realizzazione di impianti per la produzione di energia elettrica e/o termica da eolico, biogas e biomasse, il leasing **Full Power** per investimenti in energie rinnovabili.

Per quanto riguarda i grandi investimenti finanziati in project finance, a seguito dell'entrata in vigore del c.d. decreto "spalma incentivi" a fine 2015, nel 2017 si è accentuato il processo di accentramento della proprietà e gestione degli impianti fotovoltaici e di rifinanziamento di molte operazioni.

Il settore è diventato oggetto di attenzione dei grandi investitori, perché la politica monetaria espansiva ha reso sempre più interessanti i rendimenti garantiti dagli investimenti nelle energie rinnovabili, e UBI Banca ha continuato a svolgere un ruolo significativo a supporto degli investitori nazionali, partecipando ad alcune delle operazioni più interessanti che si sono chiuse tra banche a livello nazionale. In particolare, si tratta di acquisizioni di

PRODOTTI CON FINALITÀ AMBIENTALI	2017			2016		
	Operazioni dell'anno		Stock	Operazioni dell'anno		Stock
	Numero	Erogato (mln euro)	Debito residuo (mln euro)	Numero	Erogato (mln euro)	Debito residuo (mln euro)
<b>PRIVATI</b>						
Energie rinnovabili - Forza Sole	8	0,13	1,5	7	0,09	2,0
Ristrutturazione e riqualificazione energetica - Creditoplà Ristrutturazione Casa	4.135	78,0	186,7	4.610	85,7	159,4
<b>IMPRESE</b>						
Energie rinnovabili						
Nuova Energia Fotovoltaico	23	22,0	241,7	28	32,8	257,2
Energie rinnovabili	2	0,17	9,1	2	1,0	7,2
Full Power <sup>1</sup>	2	6,0	494,7	1	2,7	538,8
<b>TOTALE</b>	<b>4.170</b>	<b>106,2</b>	<b>933,8</b>	<b>4.648</b>	<b>122,3</b>	<b>964,6</b>
<i>di cui: energie rinnovabili</i>	<b>35</b>	<b>28,2</b>	<b>747,1</b>	<b>38</b>	<b>36,6</b>	<b>805,2</b>

1 Nell'erogato 2017 è ricompresa la rilocazione di un cespite ripossessato (operazione del valore di 5,5 mln di €).

3 Codice Etico, paragrafo 6.2, Relazioni con i clienti.

4 Oltre beneficio delle agevolazioni fiscali previste per gli interventi di riqualificazione energetica e di ristrutturazione edilizia (detrazione fiscale del 65% per gli interventi di efficientamento energetico e di adeguamento antisismico degli edifici e detrazione fiscale del 50% per le ristrutturazioni edilizie - Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, c.d. Legge di stabilità 2016 - prorogate sino al 31/12/2016) si aggiunge il vantaggio di un finanziamento a zero spese con tasso particolarmente competitivo.

cluster di impianti (FV, Wind, etc.), che sono state gestite con strutture finanziarie modulate in base ai rendimenti, alle garanzie e al pricing di mercato. Si è invece ridotta la costruzione di nuovi impianti.

Complessivamente, a fine 2017 UBI Banca ha in portafoglio operazioni sulle energie rinnovabili per 1,9 miliardi di euro, di cui circa 1,2 miliardi di euro in project finance.

Le operazioni concluse nel corso dell'anno in energia rinnovabile sono 49, per un importo erogato di 234,2 milioni di euro. Si è stimato che la potenza finanziata da UBI Banca in project finance corrisponde alla produzione di 1,4 milioni di MWh di energia elettrica all'anno, quasi pari al fabbisogno elettrico per uso domestico di un'intera regione come la Liguria, con un risparmio di emissioni di oltre 452 mila tonnellate di CO<sub>2</sub>.

OPERAZIONI DI PROJECT FINANCE IN PORTAFOGLIO PER ENERGIE RINNOVABILI E AMBIENTE	2017			2016		
	N.ro	Potenza installata (MW)	Potenza finanziata (MW)	N.ro	Potenza installata (MW)	Potenza finanziata (MW)
Energia	141	2.699	733	127	2.326	676
di cui:						
<i>parchi eolici</i>	25	1.846	286	19	1.617	236
<i>parchi fotovoltaici</i>	97	743	386	93	644	399
<i>altre energie rinnovabili</i>	19	110	61	15	65	41
Ambiente	6			7		
di cui:						
<i>impianti trattamento rifiuti</i>	1			2		
<i>reti idriche e impianti trattamento acque</i>	4			4		
<i>reti di tele-riscaldamento</i>	1			1		
<b>TOTALE</b>	<b>147</b>	<b>2.699</b>	<b>733</b>	<b>134</b>	<b>2.326</b>	<b>676</b>

ATTIVITÀ DI PROJECT FINANCE PER ENERGIE RINNOVABILI E AMBIENTE	2017	2016
<b>Finanziamenti erogati nell'anno</b>		
N. contratti	14	10
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	14	9
Importo accordato (mln €)	329	191
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	329	150
Importo erogato (mln €)	206	132
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	206	132
<b>Finanziamenti in essere a fine anno</b>		
N. contratti	147	134
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	141	127
Importo accordato (mln €)	1.528	1.321
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	1.435	1.204
Importo erogato (mln €)	1.264	1.120
<i>di cui: per energie rinnovabili</i>	1.177	1.050

## Appendice: metodologia di calcolo

TABELLA CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Fonte	Unità di misura	Coefficienti
<b>Riscaldamento</b>			
Gas naturale	Linee Guida ABI	GJ/Mc	0,0343
Gasolio (densità 0,84 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,88
GPL (densità 0,56 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	46,1
<b>Teleriscaldamento</b>	<b>Linee Guida ABI</b>	<b>GJ/KWh</b>	<b>0,0036</b>
<b>Energia elettrica</b>			
Acquistata	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036
Fotovoltaico	Linee Guida ABI	GJ/KWh	0,0036
<b>Trazione</b>			
Benzina (densità 0,74 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,82
Gasolio (densità 0,84 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,78
GPL (densità 0,56 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	46,10

### Metodologia di calcolo

Dati calcolati sulla base dei consuntivi per fonte di energia forniti dal sistema di contabilità aziendale SAP.

Per calcolare le quantità dei combustibili sono stati utilizzati i prezzi medi presenti nelle fatture disponibili o consigliati dalle Linee Guida ABI.

I consumi inclusi nelle spese condominiali e non rendicontati nella tabella sono stimati pari al 70% delle spese condominiali stesse, che sono state: 6,43 mln euro nel 2017; 6,83 mln euro nel 2016.

## TABELLA PRINCIPALI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

### Metodologia di calcolo

Il risparmio di energia è stato calcolato utilizzando i coefficienti riportati nella disclosure 302-1. Per il calcolo dei risparmi di caldaie e impianti CDZ sono stati utilizzati principalmente i diversi rendimenti delle macchine nuove rispetto a quelle sostituite, mentre per l'energia elettrica si è fatto riferimento a relazioni progettuali specifiche o ai dati fatturati negli anni 2016 e 2017.

TABELLA CONSUMI DI ENERGIA FUORI DALL'ORGANIZZAZIONE	Fonte	Unità di misura	Coefficienti
<b>Carta</b>	<b>CEPI</b>	<b>GJ/Ton</b>	<b>12,85</b>
<b>Auto personale</b>			
Benzina	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,82
Gasolio	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,78
<b>Treno</b>			
Alta velocità	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Km	0,000762
Altro	Linee Guida ABI/ Ecopassenger	GJ/Km	0,000801
<b>Aereo (jet kerosene 71,5 KgCO<sub>2</sub>/Gj)</b>			
Domestici	Linee Guida ABI/ICAO	GJ/Km	0,002007
Internazionali	Linee Guida ABI/ICAO	GJ/Km	0,001764
Intercontinentali	Linee Guida ABI/ICAO	GJ/Km	0,000746
<b>Bus navetta</b>			
Gasolio (densità 0,84 Kg/L)	Linee Guida ABI	GJ/Ton	42,78

### Metodologia di calcolo

**Carta:** i consumi di carta sono stati moltiplicati per il sottostante coefficiente del CEPI che si riferisce all'energia consumata per la produzione di polpa, carta e cartone nelle aziende/cartiere. La Confederazione delle Industrie Cartarie Europee (CEPI) è una organizzazione senza scopo di lucro; essa rappresenta 495 aziende che gestiscono più di 900 cartiere e produttrici di polpa in tutta Europa, per un totale complessivo pari al 22% della produzione mondiale.

**Viaggi di lavoro:** sono esclusi i consumi di energia della flotta auto aziendale, già rendicontate nella disclosure 302-1. I Km percorsi con l'aereo sono stati estratti dall'applicativo gestionale certificato IATA dell'agenzia viaggi. L'International Air Transport Association (IATA) è l'associazione di categoria delle compagnie aeree di tutto il mondo, e rappresenta circa 280 compagnie aeree (83% del traffico aereo totale). In base alla metodologia fornita da ABI, i Km percorsi nei viaggi domestici, internazionali e intercontinentali sono stati moltiplicati per i rispettivi coefficienti calcolati come media pesata dei principali itinerari (numero di percorrenze e distanze). I Km percorsi con il treno sono stati estratti dall'applicativo gestionale dell'agenzia viaggi. In base alla metodologia fornita da ABI, i Km percorsi con i treni ad alta velocità ed altre tipologie di treno sono stati moltiplicati per i rispettivi coefficienti calcolati come media pesata dei principali itinerari (in termini numero percorrenze e distanze) utilizzando l'applicativo Ecopassenger. Per i viaggi di lavoro con auto personali, le emissioni di CO<sub>2</sub> (v. 305-3) sono state divise per i seguenti coefficienti "ISPRA - Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia": 3,127944 TonCO<sub>2</sub>/Ton Benzina e 2,992202 TonCO<sub>2</sub>/Ton Gasolio. Le tonnellate di combustibile ottenute sono state moltiplicate per i coefficienti sottostanti.

**Bus navetta:** le tonnellate di gasolio sono state moltiplicate per il coefficiente sottostante.



## TABELLA INTENSITÀ ENERGETICA

### Metodologia di calcolo

L'intensità energetica non comprende i consumi energetici al di fuori dell'organizzazione (302-2) ed è stata calcolata dividendo il consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (302-1) per il numero di dipendenti e collaboratori (21.465 pari al 100% del totale Gruppo) e per la superficie interna netta degli immobili (1.267.931 mq) delle Società del Gruppo a perimetro.

TABELLA EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA (SCOPE 1)	Fonte	Unità di misura	Coeff. CO <sub>2</sub>	Unità di misura	Coeff. CH <sub>4</sub>	Coeff. N <sub>2</sub> O
<b>Riscaldamento</b>						
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/Mc	1,96	G/Mc	0,0857	0,0343
Gasolio	Linee Guida ABI	Kg/Ton	3,16	G/Ton	300,2	85,76
GPL	Linee Guida ABI	Kg/Ton	3.024	G/Ton	46,1	92,20
<b>Trazione</b>						
Benzina	Linee Guida ABI	Kg/Ton	3.140	G/Ton	730,0	50,0
Gasolio	Linee Guida ABI	Kg/Ton	3.151	G/Ton	46,2	110,0
GPL	Linee Guida ABI	Kg/Ton	3.024	Kg/Ton	0,3807	0,0469

### Metodologia di calcolo

Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente comprendono CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O e sono state calcolate utilizzando il GWP a 100 anni del CH<sub>4</sub> (28) e del N<sub>2</sub>O (265) dell'IPCC.

EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (SCOPE 2)	Fonte	Unità di misura	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O
Energia elettrica - Location Based	Linee Guida ABI	G/kWh	332,0	-	0,0151	0,00401
Energia elettrica - Market Based	European Residual Mix	G/kWh	465,1	471,0	-	-

### Metodologia di calcolo

Nel calcolo delle emissioni non sono state conteggiate quelle reative al teleriscaldamento, in quanto l'energia termica utilizzata deriva da impianti di termovalorizzazione dei rifiuti per la produzione di energia elettrica.

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (SCOPE 3)	Fonte	Coefficienti	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> e
<b>Carta</b>	CEPI	Ton/Ton	0,43	n.d.
<b>Auto personale</b>				
Benzina	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia	G/Km	181,276202	182,662889
Gasolio	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia	G/Km	155,612290	157,419381
<b>Treno</b>				
Alta velocità	Linee Guida ABI/Ecopassenger	Kg/Km	0,039883	n.d.
Altro	Linee Guida ABI/Ecopassenger	Kg/Km	0,041963	n.d.
<b>Aereo</b>				
Domestici	Linee Guida ABI/ICAO	Kg/Km	0,143499	n.d.
Internazionali	Linee Guida ABI/ICAO	Kg/Km	0,118859	n.d.
Intercontinentali	Linee Guida ABI/ICAO	Kg/Km	0,051614	n.d.
<b>Bus navetta</b>				
Gasolio (densità 0,84Kg/L)	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia	Ton/Ton	2,992202	3,015214

### Metodologia di calcolo

**Carta:** i consumi di carta sono stati moltiplicati per il sottostante coefficiente emissivo del CEPI che si riferisce alle sole emissioni generate per la produzione di polpa, carta e cartone nelle aziende/cartiere. La Confederazione delle Industrie Cartarie Europee (CEPI) è una organizzazione senza scopo di lucro; essa rappresenta 495 aziende che gestiscono più di 900 cartiere e produttrici di polpa in tutta Europa, per un totale complessivo pari al 22% della produzione mondiale.

**Viaggi di lavoro:** sono escluse le emissioni della flotta auto aziendale, già rendicontate all'indicatore 305-1.

I Km percorsi con l'aereo sono stati estratti dall'applicativo gestionale certificato IATA dell'agenzia viaggi. L'International Air Transport Association (IATA) è l'associazione di categoria delle compagnie aeree di tutto il mondo, e rappresenta circa 280 compagnie aeree (83% del traffico aereo totale). In base alla metodologia fornita da ABI, i Km percorsi nei viaggi domestici, internazionali e intercontinentali sono stati moltiplicati per i rispettivi coefficienti emissivi calcolati come media pesata dei principali itinerari (in termini numero percorrenze e distanze) utilizzando l'applicativo Carbon Emissions Calculator dell'ICAO.

I Km percorsi con il treno sono stati estratti dall'applicativo gestionale dell'agenzia viaggi. In base alla metodologia fornita da ABI, i Km percorsi con i treni ad alta velocità ed altre tipologie di treno sono stati moltiplicati per i rispettivi coefficienti emissivi calcolati come media pesata dei principali itinerari (in termini numero percorrenze e distanze) utilizzando l'applicativo Ecopassenger.

I Km percorsi dai dipendenti con auto proprie a benzina o a diesel sono stati moltiplicati per coefficienti emissivi sottostanti.

**Bus navetta:** le tonnellate di gasolio sono state moltiplicate per i fattori di emissione ricavati dalla Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia dell'ISPRA. Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente comprendono CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O e sono state calcolate utilizzando il GWP a 100 anni del CH<sub>4</sub> (28) e del N<sub>2</sub>O (265) dell'IPCC.



**TABELLA INTENSITÀ EMISSIVA DI GAS SERRA****Metodologia di calcolo**

Le emissioni totali non comprendono le emissioni dello scope 3 (305-3) e comprendono le emissioni dello scope 1 (305-1) e le emissioni residue dello scope 2 (305-2) non coperte dai certificati GO. Le emissioni totali sono state divise per il numero di dipendenti e collaboratori (21.465, pari al 100% del totale Gruppo) e la superficie interna netta degli immobili (1.267.931 mq) delle Società del Gruppo a perimetro.

**TABELLA PRINCIPALI INTERVENTI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA (SCOPE 1 E 2)****Metodologia di calcolo**

Il risparmio di emissioni è stato calcolato utilizzando i coefficienti emissivi riportati nelle disclosure 305-1 e 305-2, moltiplicati per i risparmi di combustibile e/o energia (302-4).

TABELLA NO <sub>x</sub> e SO <sub>x</sub>	Fonte	Coefficienti	NO <sub>x</sub>	Coefficienti	SO <sub>x</sub>
<b>Riscaldamento</b>					
Gas naturale	Linee Guida ABI	Kg/Mc	0,00	n.d.	n.d.
Gasolio	Linee Guida ABI	Kg/Ton	2,14	G/Kg	2,010
GPL		Kg/Ton	2,31	n.d.	n.d.
<b>Energia elettrica</b>	<b>Linee Guida ABI</b>	<b>G/kWh</b>	<b>0,15</b>	<b>G/kWh</b>	<b>0,075</b>
<b>Trazione</b>					
Benzina	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissioni medi del trasporto stradale in Italia	Ton/Ton	0,002965	Ton/Ton	0,000011
Gasolio	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissioni medi del trasporto stradale in Italia	Ton/Ton	0,012680	Ton/Ton	0,000015
GPL	ISPRA - Banca dati dei fattori di emissioni medi del trasporto stradale in Italia	Ton/Ton	0,001799	n.d.	n.d.

**TABELLA RIFIUTI****Metodologia di calcolo**

I rifiuti per dipendente e per superficie sono stati calcolati dividendo il totale dei rifiuti differenziati per il numero di dipendenti e collaboratori (21.465, pari al 100% del totale Gruppo) e per la superficie interna netta degli immobili (1.267.931 mq) delle Società del Gruppo a perimetro.

# Nota metodologica

## Approvazione del documento

GRI  
102-32

Il presente documento integra, come documento separato, la Relazione sulla gestione consolidata, secondo le previsioni del D.Lgs.254/2016. È pertanto approvato dal Consiglio di Gestione di UBI Banca in data 19 febbraio 2018, messo a disposizione del Consiglio di Sorveglianza (nella sua veste di organo di controllo) e della Società di revisione, depositato presso il Registro delle imprese, pubblicato sul sito Internet istituzionale di UBI Banca<sup>1</sup> e distribuito ai soci riuniti in Assemblea contestualmente al fascicolo del Bilancio consolidato.

## Contenuti e perimetro della rendicontazione

GRI  
102-45  
102-48:49

Nel presente documento sono riportate le informazioni previste dall'art. 3 comma 1 e comma 2 del D.Lgs.254/2016 e altre informazioni previste dallo standard di riferimento, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto<sup>2</sup>.

Per la redazione del documento sono state utilizzate le metodologie e i principi previsti dai GRI Standards 2016, che costituiscono l'evoluzione delle Linee Guida GRI G4 precedentemente adottate. Esso rappresenta, quindi, anche il Bilancio di sostenibilità del Gruppo UBI Banca. Con la pubblicazione di questo documento UBI Banca assolve anche all'obbligo della periodica Communication on Progress prevista dal Global Compact delle Nazioni Unite a carico dei soggetti che l'hanno sottoscritto.

I temi da trattare, e quindi gli indicatori GRI da utilizzare, sono stati definiti attraverso l'analisi di materialità<sup>3</sup>. Ove necessario, in aggiunta agli indicatori previsti dai GRI Standards 2016, si è fatto ricorso anche a indicatori selezionati dai Financial Services Sector Disclosures

del 2013, che integravano le Linee Guida GRI G4. Per il calcolo degli indicatori ambientali si è tenuto conto anche delle apposite linee guida emanate dall'Associazione Bancaria Italiana, che integrano le istruzioni GRI ove queste non fossero sufficientemente dettagliate, al fine di assicurare una maggiore confrontabilità dei dati forniti dalle diverse banche.

Nell'introduzione dei singoli capitoli è riportato l'approccio manageriale alla gestione dei relativi temi, con evidenza delle politiche praticate e dei presidi organizzativi adottati. Nell'ambito della propria strategia di sostenibilità e del processo di allineamento al D.Lgs.254/2016, UBI Banca è impegnata a condurre nel 2018 un'attività di integrazione nella normativa aziendale delle politiche praticate in relazione ai diversi temi materiali, con particolare riferimento ai temi sociali e attinenti alla gestione del personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione.

Le informazioni sono rese con un confronto con quelle fornite nell'esercizio precedente. Ove non specificamente indicato, queste ultime non sono state oggetto di ricalcolo/riesposizione. A tal proposito si fa presente che il confronto risente del fatto che è variato il perimetro di rendicontazione: i dati 2017 incorporano anche i valori delle Nuove Banche<sup>4</sup> a far data dall'1 aprile 2017. Gli indicatori quantitativi sono stati direttamente rilevati dalle basi dati aziendali e solo in parte, per i dati ambientali relativi ai consumi di energia e alle relative emissioni di sostanze inquinanti, si è fatto ricorso a stime.

Rispetto al perimetro di consolidamento integrale del Gruppo UBI Banca, dal presente documento sono escluse le società riportate nella tabella seguente, eccetto che per i dati relativi al personale e al valore economico generato e distribuito. Si tratta di società che non hanno impatti significativi dal punto di vista delle tematiche di sostenibilità, per le motivazioni riportate nella tabella.

1 <https://www.ubibanca.it/pagine/Responsabilita-sociale-IT.aspx>

2 Non sono riportate informazioni relative all'impiego di risorse idriche, in quanto ritenute non rilevanti per l'attività di un intermediario finanziario.

3 Strategia, Temi materiali.

4 Relazioni e Bilanci 2017, Relazione sulla gestione consolidata, *Gli eventi rilevanti del 2017*.

Società	Attività	Motivazione dell'esclusione
UBI Management Company Sa	Società di gestione del risparmio	Società estera di entità marginale
UBI Trustee Sa	Gestione trust e consulenza	Società estera di entità marginale
24-7 Finance Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI Finance Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI Finance 2 Srl in liquidazione	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI Finance CB 2 Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI SPV BBS 2012 Srl in liquidazione	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI SPV BPCI 2012 Srl in liquidazione	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI SPV BAN 2012 Srl in liquidazione	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI SPV GROUP 2016 Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
UBI SPV LEASE 2016 Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
Oro Italia Trading Spa – in liquidazione	Banco metalli-intermediazione di oro, argento e altri metalli preziosi	Società in liquidazione Attività incorporata nelle strutture di UBI Banca
Mecenate SPV Srl	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
Marche Mutui 2 Società per la Cartolarizzazione a r.l	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
Marche Mutui 6	Società veicolo ex Legge 130/1999	Società senza struttura propria
Focus Impresa	Fondo chiuso, riservato ad investitori qualificati, iscritto fra le AFS (Voce 40 dello Stato Patrimoniale)	Fondo senza struttura societaria
Assieme Srl	Agenzia assicurativa plurimandataria	Società di entità marginale

Eventuali limitazioni del perimetro di rendicontazione relativamente a singoli temi o indicatori sono esplicitate nei relativi paragrafi.

## Periodicità della rendicontazione

Il presente documento si riferisce al periodo compreso tra l'1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017 e rappresenta la prima Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario pubblicata da UBI Banca ai sensi del D.Lgs.254/2016. Poiché è redatto in conformità agli Standard GRI, questo documento costituisce anche il Bilancio di sostenibilità del Gruppo e in questa veste rappresenta l'undicesima edizione consecutiva dalla nascita di UBI Banca nel 2007. La pubblicazione ha periodicità annuale e l'edizione precedente, riferita all'esercizio 2016, è stata pubblicata nel mese di luglio 2017.

## Punto di contatto per questioni riguardanti il documento

Il riferimento per informazioni sul presente documento è:

GRI  
102-53

UBI Banca Spa  
Funzione Corporate Social Responsibility  
Piazza V. Veneto, 8  
24122 Bergamo  
Tel. 035-3922925  
Fax 035-3922996  
e-mail [csr@ubibanca.it](mailto:csr@ubibanca.it)

Copia del documento può essere richiesta anche utilizzando l'apposita toolbox presente sul sito Internet istituzionale [www.ubibanca.it](http://www.ubibanca.it).

# Sommario degli indicatori GRI

GRI  
102-54:55

Il presente documento è redatto in accordo con i GRI Standards, secondo l'opzione Comprehensive. Qui di seguito è riportato il sommario degli indicatori GRI, con i relativi riferimenti e con l'indicazione degli indicatori ritenuti non applicabili o non materiali, con la relativa motivazione.

GRI Standards 2016	Descrizione	Pag. o motivo omissione	Global Compact
<b>102 - GENERAL DISCLOSURES</b>			
<b>PROFILO DEL GRUPPO</b>			
102-1	Nome dell'organizzazione	4	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	9	
102-3	Ubicazione della sede	4	
102-4	Ubicazione delle attività	4	
102-5	Proprietà e forma legale	5-6	
102-6	Mercati serviti	9	
102-7	Dimensione del Gruppo	5-8	
102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	7	
102-9	Catena di fornitura	8	1-10
102-10	Cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella sua catena di fornitura	10	
102-11	Principio o approccio precauzionale	30	7
102-12	Iniziative esterne	10-11	1-10
102-13	Partecipazione ad associazioni	10-11	1-10
<b>STRATEGIA</b>			
102-14	Dichiarazione del più alto organo decisionale	12-13	1-10
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	13	1-10
<b>ETICA ED INTEGRITÀ</b>			
102-16	Valori, principi, standard e codici di condotta	23	1-10
102-17	Meccanismi di consulenza e criticità riguardanti l'etica	23	1-10
<b>GOVERNO</b>			
102-18	Struttura di governo	27-28	1-10
102-19	Processo di delega	27	
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali	29-30	1-10
102-21	Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali e sociali	27	1-10
102-22	Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	27	1-10
102-23	Presidente del più alto organo di governo	27	1-10
102-24	Nomina e selezione del più alto organo di governo	27	1-10
102-25	Conflitto di interessi	27	1-10
102-26	Ruolo del più alto Organo di governo nella definizione di missione, valori e strategia	27	1-10
102-27	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	27	
102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	27	1-10
102-29	Individuazione e gestione di impatti economici, ambientali e sociali	27	1-10
102-30	Efficacia del processo di gestione del rischio	30	
102-31	Revisione dei temi economici, ambientali e sociali	30	
102-32	Ruolo del più alto organo di governo nel processo di reporting di sostenibilità	78	1-10
102-33	Comunicazione di criticità	27	1-10
102-34	Natura e numero delle criticità	27	1-10
102-35	Politiche di remunerazione	29	6
102-36	Processo per la determinazione della remunerazione	29	6
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella remunerazione	29	6
102-38	Rapporto tra le remunerazioni	29	6
102-39	Rapporto tra gli incrementi delle remunerazioni	29	6
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>			
102-40	Elenco degli stakeholder	29-30	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	53	1,3
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	29-30	

GRI Standards 2016	Descrizione	Pag. o motivo omissione	Global Compact
102-43	Attività di coinvolgimento degli stakeholder	29-30	
102-44	Aspetti chiave e criticità emersi	29-30	
<b>PRATICHE DI RENDICONTAZIONE</b>			
102-45	Perimetro di consolidamento della rendicontazione	78-79	
102-46	Identificazione dei contenuti del report e perimetro dei temi rilevanti	13-17	
102-47	Elenco dei temi materiali	13-17	1-10
102-48	Rettifiche di informazioni	78-79	
102-49	Variazioni rispetto al report precedente	78-79	
102-50	Periodo di rendicontazione	79	
102-51	Data dell'ultimo report	79	
102-52	Periodicità di rendicontazione	79	
102-53	Contatti per informazioni sul documento	79	
102-54	Dichiarazione di conformità della rendicontazione agli Standard GRI	80	
102-55	Indice dei contenuti GRI	80-83	
102-56	Garanzia esterna	84-87	
<b>200 - ECONOMIC</b>			
<b>201 - PERFORMANCE ECONOMICA</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>20</b>	
201-1	Valore economico generato e distribuito	20-22, 59-64	
201-2	Implicazioni finanziarie, rischi e opportunità connessi ai cambiamenti climatici	13	7
201-3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione dei piani pensionistici	20-22	
201-4	Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	20-22	
<b>202 - PRESENZA SUL MERCATO</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>20, 41</b>	
202-1	Retribuzione primo impiego rispetto al minimo sindacale	21	1
202-2	Assunzione di personale locale	42	
<b>203 - IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>35</b>	
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	35-40	7,8
203-2	Principali impatti economici indiretti	35-40	
<b>204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>8, 20</b>	
204-1	Percentuale delle spese di approvvigionamento sostenute verso fornitori locali	20-22	
<b>205 - ANTI-CORRUZIONE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23</b>	<b>10</b>
205-1	Operazioni verificate per rischi legati alla corruzione	24	10
205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione	24	10
205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	24	10
<b>206 - COMPORTAMENTO ANTI-CONCORRENZIALE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23</b>	
206-1	Azioni legali per comportamento anti-concorrenziale o pratiche monopolistiche	25	
<b>300 ENVIRONMENTAL</b>			
<b>301 - MATERIALI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>69</b>	<b>7,8,9</b>
301-1	Utilizzo di materie prime in peso o volume	69	8
301-2	Materie prime riciclate	69	8,9
301-3	Prodotti oggetto di reclamo e relativi materiali di imballaggio	NON APPLICABILE al settore bancario	7,8
<b>302 - ENERGIA</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>69-70</b>	<b>7,8</b>
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	69-71	7,8
302-2	Consumi di energia fuori dall'organizzazione	69-71	7,8
302-3	Intensità energetica	69-71	7,8
302-4	Riduzione dei consumi di energia	69-71	7,8
302-5	Riduzione dei consumi di energia dei prodotti e servizi venduti	NON APPLICABILE al settore bancario	7,8

GRI Standards 2016	Descrizione	Pag. o motivo omissione	Global Compact
<b>303 - ACQUA</b>		<b>NON MATERIALE</b>	<b>7,8</b>
<b>304 - BIODIVERSITÀ</b>		<b>NON MATERIALE</b>	<b>7,8</b>
<b>305 - EMISSIONI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>69, 71</b>	<b>7,8,9</b>
305-1	Emissioni dirette di gas serra (scope1)	71-72	7,8
305-2	Emissioni indirette di gas serra (scope2)	71-72	7,8
305-3	Altre emissioni indirette di gas serra (scope3)	71-72	7,8
305-4	Intensità emissiva di gas serra	71-72	7,8
305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	71-72	7,8,9
305-6	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono	71-72	7,8
305-7	NOx, SOx e altre emissioni significative nell'aria	71-72	7,8
<b>306 - SCARICHI E RIFIUTI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>69, 72</b>	
306-1	Scarichi idrici	NON APPLICABILE al settore bancario	7
306-2	Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	72-73	7
306-3	Sversamenti inquinanti significativi	NON APPLICABILE al settore bancario	7
306-4	Trasporto di rifiuti pericolosi	72-73	7
306-5	Habitat acquatici interessati dagli scarichi idrici dell'organizzazione	NON APPLICABILE al settore bancario	7
<b>307 - COMPLIANCE AMBIENTALE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23</b>	<b>7,8</b>
307-1	Non conformità a leggi e regolamenti ambientali	23-24	7,8
<b>308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI</b>		<b>NON MATERIALE</b>	
<b>400 - SOCIAL</b>			
<b>401 - OCCUPAZIONE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>41</b>	<b>6</b>
401-1	Assunzioni e turnover	41-43	6
401-2	Benefit e altri contributi integrativi	43-45	6
401-3	Congedo parentale	45	6
<b>402 - RAPPORTI DI LAVORO</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>53</b>	<b>3</b>
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi	53-54	3
<b>403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>41, 45-47</b>	<b>1,3</b>
403-1	Comitati per la salute e la sicurezza	45-49	1
403-2	Infortuni, malattie e assenteismo	45-49	1
403-3	Ruoli ad alto rischio di infortuni	45-49	1
403-4	Accordi sindacali su salute e sicurezza	45-49	1,3
<b>404 - TRAINING E FORMAZIONE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>41, 50-52</b>	<b>6</b>
404-1	Formazione annua per dipendente	50-52	6
404-2	Programmi per la gestione delle competenze e la formazione continua	49-50	6
404-3	Dipendenti regolarmente valutati sulle performance e per lo sviluppo professionale	49-50	6
<b>405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>55</b>	<b>1,6</b>
405-1	Composizione degli organi di governo e del personale per indicatori di diversità	27, 55-56	1,6
405-2	Rapporto tra le retribuzioni delle donne e degli uomini	55-56	1,6
<b>406 - NON DISCRIMINAZIONE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>55</b>	<b>1,2,6</b>
406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	57	1,2,6
<b>407 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>53</b>	<b>1-3</b>
407-1	Attività e fornitori in cui potrebbe essere a rischio la libertà di associazione e di contrattazione collettiva	53	1-3

GRI Standards 2016	Descrizione	Pag. o motivo omissione	Global Compact
<b>408 - LAVORO MINORILE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23, 25-26</b>	<b>5</b>
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo per casi di lavoro minorile	25-26	5
<b>409 - LAVORO FORZATO</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23, 25-26</b>	<b>4</b>
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo per casi di lavoro forzato	25-26	4
<b>410 - PRATICHE DI GESTIONE DELLA SICUREZZA</b>			
		<b>NON MATERIALE</b>	<b>1,2</b>
<b>411 - DIRITTI DELLE POPOLAZIONI LOCALI</b>			
		<b>NON MATERIALE</b>	<b>1,2</b>
<b>412 - VALUTAZIONE DIRITTI UMANI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23, 25-26</b>	<b>1,2</b>
412-1	Operazioni sottoposte a revisioni e/o valutazioni di impatti sui diritti umani	25-26	1,2
412-2	Formazione del personale in materia di diritti umani	25-26	1,2
412-3	Accordi di investimento e contratti con clausole o valutati sui diritti umani	25-26	1,2
<b>413 - COMUNITÀ LOCALI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>58</b>	
413-1	Operazioni che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	58-59	
413-2	Attività con impatti negativi attuali e potenziali sulle comunità locali	73-74	
<b>414 - VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI</b>			
		<b>NON MATERIALE</b>	
<b>415 - POLITICHE PUBBLICHE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>58</b>	
415-1	Contributi a partiti politici	59	
<b>416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>31</b>	<b>1</b>
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	31-32	1
416-2	Casi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	23-24	1
<b>417 - MARKETING ED ETICHETTATURA DEI PRODOTTI E SERVIZI</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>31-32</b>	
417-1	Informazioni su prodotti e servizi richieste dalle procedure aziendali	32-33	
417-2	Casi di non conformità relativi a informazioni su prodotti e servizi	23-24	
417-3	Casi di non conformità su comunicazione e marketing	23-24	
<b>418 - PRIVACY DEL CONSUMATORE</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>31, 33-34</b>	<b>1</b>
418-1	Reclami per violazione della privacy e per perdita di dati del consumatore	33-34	1
<b>419 - COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA</b>			
<b>103 - Management approach</b>		<b>23</b>	
419-1	Non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	23-24	

G4 Sector Disclosures Financial Services	Descrizione	Pag. o motivo omissione	Global Compact
FS6	Esposizione per area geografica, dimensione e settore delle attività di impresa	9, 25-26	
FS7	Prodotti e servizi con finalità sociali (UBI Comunità, Prodotti e servizi per le fasce deboli, sostegno alle famiglie e alle imprese in difficoltà)	35-38, 65-68	
FS8	Prodotti e servizi con finalità ambientali	73-74	7,8,9
FS13	Presenza in aree poco popolate o economicamente svantaggiate	4-5	
FS14	Iniziative per l'accesso ai servizi finanziari da parte delle persone in condizioni di svantaggio	65-67	
FS15	Progettazione e vendita responsabile di prodotti e servizi finanziari	32-33	
FS16	Educazione finanziaria	64-65	



# Attestazione di conformità

GRI  
102-56

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di revisione indipendente" sotto riportata. Il giudizio espresso dalla società di revisione riguarda la conformità sia al D.Lgs.254/2016 sia ai GRI Standards (inclusi i Financial Sectors Disclosures).

Le informazioni quantitative riportate nella presente DNF relativamente all'impatto sociale di progetti sostenuti nell'ambito delle iniziative di UBI Comunità (Indice SROI)<sup>1</sup> non sono state oggetto di esame da parte della Società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. Tali informazioni sono

state presentate a titolo volontario in aggiunta a quanto richiesto ai fini della conformità del presente documento con quanto richiesto dal Decreto e dallo standard di rendicontazione adottato dal Gruppo.

Come previsto dal D.Lgs.254/2016, il presente documento, approvato dal Consiglio di Gestione nella sua veste di organo amministrativo, insieme al progetto di Bilancio consolidato è messo a disposizione del Consiglio di Sorveglianza che, in quanto Organo di controllo, è chiamato a vigilare sul rispetto delle disposizioni del citato decreto e a darne conto nella Relazione del Consiglio di Sorveglianza all'Assemblea dei soci contenuta nel fascicolo delle Relazioni e Bilanci 2017.

<sup>1</sup> Impegno per la comunità, Interventi per iniziative sociali - *Le iniziative di UBI Comunità*.

## 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 Gestione di Unione di Banche Italiane S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Unione di Banche Italiane S.p.A. e sue controllate (il Gruppo) relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dai Consiglieri di Gestione in data 19 febbraio 2018 (di seguito "DNF").

### Responsabilità dei Consiglieri di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza per la DNF

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

I Consiglieri di Gestione 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.

I Consiglieri di Gestione 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.

I Consiglieri di Gestione 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 Consiglio di Sorveglianza ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

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

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

## Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 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 Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 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 Unione di Banche Italiane S.p.A. e con il personale di UBI Sistemi e Servizi S.C.p.A., UBI Academy SCRL, Banca Teatina S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.



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

- a livello di capogruppo e società controllate:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, divisioni e siti, Unione di Banche Italiane S.p.A., UBI Sistemi e Servizi S.C.p.A., UBI Academy SCRL, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards*, inclusi i *"Financial Services Sector Disclosures"*, definiti rispettivamente nel 2016 e nel 2013 dal GRI - *Global Reporting Initiative*.

## Altri aspetti

Con riferimento all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, il Gruppo ha predisposto un Bilancio di sostenibilità, i cui dati sono utilizzati a fini comparativi all'interno della DNF. Detto bilancio di sostenibilità è stato da noi sottoposto in via volontaria ad un esame limitato in conformità all'*ISAE 3000 revised*, ed abbiamo espresso delle conclusioni senza rilievi.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



**Marco Miccoli**  
Socio

Milano, 2 marzo 2018

Graphic design e impaginazione



MERCURIO<sup>GP</sup>  
[www.mercuriogp.eu](http://www.mercuriogp.eu)

Stampa  
Graphicscalve  
Costa di Mezzate (BG)



**UBI**  **Banca**