



***DICHIARAZIONE CONSOLIDATA  
NON FINANZIARIA 2020***

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

## INDICE

INDICE.....	2
A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....	3
B. IDENTITÀ DEL GRUPPO IBL BANCA .....	4
1. La struttura del Gruppo .....	4
2. Missione e Valori del Gruppo .....	6
2.1 Missione.....	6
2.2 Valori.....	6
C. LA GOVERNANCE .....	8
1. Il modello di Governance .....	8
2. Il Sistema di Controllo Interno dei rischi .....	10
3. Il Sistema Normativo Integrato del Gruppo IBL Banca .....	11
4. Il Codice Etico e il Modello 231/01 .....	12
5. Gli Stakeholder e i temi materiali di IBL Banca .....	13
6. Stakeholder engagement.....	14
7. L'individuazione e gestione dei rischi aventi natura non finanziaria .....	15
D. AMBIENTE .....	20
1. Impatti ambientali di uffici e filiali .....	20
E. GESTIONE DEL PERSONALE .....	22
1. Le persone del Gruppo IBL Banca .....	22
2. Diversità, pari opportunità e attenzione ai Diritti Umani .....	23
3. Rapporto con le organizzazioni sindacali .....	24
4. La remunerazione del personale .....	25
5. Formazione e sviluppo.....	26
6. Benessere e tutela dei dipendenti .....	27
7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti.....	28
F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO .....	31
G. SOCIALE.....	32
1. I clienti del Gruppo IBL Banca .....	32
2. Correttezza nei confronti della clientela .....	33
3. Protezione della privacy e dei dati dei clienti .....	33
4. Gestione dei reclami .....	34
5. Relazioni con i Fornitori.....	35
6. Rapporti con la Comunità.....	36
7. Rapporti con Enti e Istituzioni.....	37
H. NOTA METODOLOGICA E INDICE GRI .....	38
I. ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA .....	46
1. Politiche interne per la gestione dell'attestazione di conformità della Dichiarazione Non Finanziaria.....	46

## A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo IBL Banca ha redatto per il quarto anno consecutivo la Dichiarazione di carattere non finanziario, rispondendo agli obblighi in materia per le organizzazioni di grandi dimensioni e di interesse pubblico, così come previsto dal Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016.

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

La diffusione della recente pandemia da Covid-19 ha prodotto delle conseguenze rilevanti all'economia sia globale che italiana. Il Gruppo IBL, grazie all'adozione di un modello aziendale diversificato e orientato verso un profilo di rischio contenuto, è stato in grado di adattarsi rapidamente al nuovo contesto socio-economico, mettendo in sicurezza i propri dipendenti, pur senza interrompere il servizio offerto alla propria clientela, sia in filiale che tramite i canali remoti.

In ambito finanziario, i positivi risultati patrimoniali ed economici raggiunti dal Gruppo nell'esercizio 2020 (utile netto di 42,7 milioni di euro ed aumento degli impieghi verso la clientela del 5,8%) sono la manifestazione della bontà di una politica aziendale che, negli ultimi anni, è stata incentrata costantemente al sostegno e alle esigenze delle famiglie.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, si segnalano due importanti accordi per l'acquisto dell'intero capitale sociale della Banca di Sconto e Conti Correnti e della Banca Capasso Antonio, a dimostrazione che nonostante la crisi pandemica, il Gruppo IBL intende consolidare la propria presenza territoriale con una particolare attenzione al segmento retail.

Risultati positivi sono emersi anche sul fronte dell'occupazione interna: nonostante le 32 cessazioni di lavoro avvenute nel 2020, rispetto all'anno precedente è aumentato il numero dei dipendenti (+3%) dovuto all'assunzione di 54 risorse. La percentuale di personale di genere femminile rappresenta, il 58% del totale dell'intera popolazione, mentre l'età media è di circa 40 anni. Continua, inoltre, l'attenzione e l'impegno nei confronti delle persone che lavorano nel Gruppo - che sono i veri artefici del raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici - tramite iniziative di valorizzazione, crescita, formazione e welfare.

L'attenzione al sociale e all'inclusione si riflette anche nella vicinanza alla comunità e al territorio in cui opera il Gruppo, il cui impegno è stato ulteriormente confermato dagli interventi messi in campo per fronteggiare l'emergenza sanitaria e sociale provocata dal Covid-19.

La tutela dell'ambiente rappresenta una priorità del Gruppo che è consapevole degli impatti che derivano dalle proprie attività aziendali e del ruolo che può ricoprire nella diffusione di comportamenti responsabili.

Gli obiettivi raggiunti sono stati resi possibili dalle persone che lavorano nel Gruppo IBL Banca. Grazie alla loro professionalità e alle loro competenze i nostri collaboratori garantiscono l'eccellenza nella qualità del servizio al cliente e la piena realizzazione delle strategie di business.

I risultati ottenuti sin qui descritti sono illustrati nel dettaglio in questo documento che costituisce la quarta Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo.

Roma, 25 marzo 2021

Il Presidente  
Franco Masera

## 1. La struttura del Gruppo

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

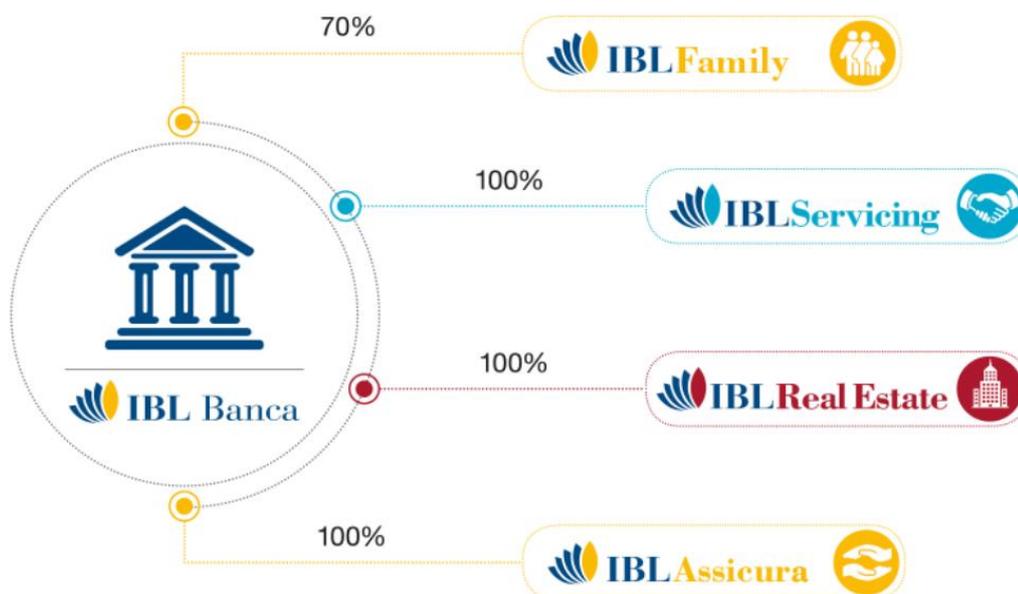
Il Gruppo Bancario ha sede legale e direzione generale nel Comune di Roma, in Via Venti Settembre 30, ed è attivo nel settore dei conti deposito, libero o vincolato, e in quello del finanziamento personale, concentrandosi principalmente nell’erogazione di prestiti con cessione del quinto per dipendenti pubblici, statali e pensionati; finanziamenti per l’anticipo del trattamento di fine servizio (TFS) per i dipendenti pubblici che hanno raggiunto i requisiti per ottenere l’assegno pensionistico e che permette di ricevere la liquidazione maturata evitando i tempi di attesa e la corresponsione in più tranches delle spettanze; la Banca ha anche avviato nel corso del 2019 una ulteriore linea di business connessa all’acquisto di posizioni creditizie Non Performing al fine di diversificare il proprio business.

IBL Banca offre alla propria clientela soluzioni di finanziamento sottoforma di mutui nelle diverse tipologie (acquisto e ristrutturazione casa, consolidamento, liquidità, surroga e rifinanziamento) attraverso la commercializzazione di prodotti di terze banche con cui ha stipulato accordi di partnership.

Inoltre, mediante il conto deposito, libero o vincolato, IBL Banca si rivolge ad un pubblico di risparmiatori interessati a far fruttare la liquidità di cui dispongono attraverso soluzioni facili da gestire e trasparenti.

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

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



Entrando nel merito delle attività delle società controllate:

- 🌿 IBL Family S.p.A.: è una società finanziaria iscritta all'albo unico ex art. 106 TUB n.194, sottoposta a vigilanza di Banca d'Italia e partecipata dal 2019 per il 70% dalla Capogruppo. Opera nel settore del credito alle famiglie ed è specializzata in particolare nei prestiti contro Cessione del Quinto.
- 🌿 IBL Servicing S.p.A.: è una società finanziaria iscritta al nuovo albo degli intermediari finanziaria ex art. 106 del TUB, ha per oggetto sociale "la gestione di crediti di terzi, ivi compresi quelli della Capogruppo, nonché la riscossione di quelli ceduti e la prestazione dei servizi di cassa e pagamento ai sensi dell'art. 2, commi 3, 6 e 6-bis della legge 30 aprile 1999, n. 130 in materia di cartolarizzazione dei crediti". Svolge attività di recupero crediti e servizi in materia di cartolarizzazione;
- 🌿 IBL Real Estate S.r.l.: ha per oggetto la prestazione in via prevalente ma non esclusiva nei confronti e nell'interesse delle società appartenenti al Gruppo Bancario di servizi di carattere immobiliare;
- 🌿 IBL Assicura S.r.l.: ha per oggetto l'assunzione e la gestione di mandati di agenzia di assicurazione, la consulenza assicurativa e l'amministrazione del portafoglio assicurativo, nonché qualsiasi altra attività nel campo delle assicurazioni, con esclusione della mediazione assicurativa e riassicurativa;
- 🌿 Lavoro Finance S.r.l.: è stata costituita nel 2003 quale veicolo di cartolarizzazione e acquisita nel dicembre 2014 in seguito alla chiusura della relativa operazione di cartolarizzazione.

Nel corso del 2020, IBL Banca, ha concluso due importanti accordi per l'acquisto dell'intero capitale sociale della Banca di Sconto e Conti Correnti S.p.A. e della Banca Capasso Antonio S.p.A. Tali operazioni, in corso di finalizzazione, si inseriscono nel percorso evolutivo del Gruppo IBL verso una maggiore diversificazione del business ed un rafforzamento della presenza territoriale con una particolare attenzione al segmento retail.

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

IBL Banca opera in tutta Italia attraverso la rete diretta, costituita da 54 filiali, e la rete indiretta, di cui fanno parte vari network bancari, 37 mediatori creditizi, 5 intermediari finanziari e 58 agenti.

L'esercizio in commento è stato caratterizzato dallo shock inedito causato dalla pandemia Covid-19 che, oltre alle considerevoli conseguenze umane e sociali, ha provocato lo stallo delle principali economie mondiali, entrate rapidamente in recessione. Il modello di business integrato e il basso profilo di rischio del Gruppo IBL Banca sono stati fondamentali per affrontare una crisi senza precedenti nei tempi moderni. Il Gruppo è stato, inoltre, in grado di intraprendere azioni tempestive al fine di minimizzare gli impatti sull'ordinario svolgimento dell'operatività nonché i rischi di interruzione o scadimento della qualità dei servizi alla clientela.

Per gestire l'emergenza, sin dall'insorgere dell'epidemia, IBL Banca ha tempestivamente provveduto a istituire un Comitato di coordinamento dell'emergenza, la cd. "Cabina di Regia" istituita con l'obiettivo di analizzare la situazione e definire le azioni necessarie per far fronte all'emergenza, il cui coordinamento è stato affidato al Responsabile Business Continuity ed al Responsabile della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, che rivestono anche il ruolo di Dirigenti sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/08.

In ambito finanziario, il bilancio di esercizio consolidato al 31.12.2020 presenta un utile ante imposte pari a 59,6 milioni di euro e un utile netto di 42,7 milioni di euro, di cui 41,9 milioni di competenza della Capogruppo. L'analisi dei dati economici evidenzia un margine di intermediazione pari a circa 159,5 milioni di euro, dovuto prevalentemente da un margine di interesse consolidato cresciuto a 125,4 milioni di euro (in aumento del 21% rispetto ai 103,6 milioni di euro del 2019).

A livello di efficienza gestionale nel 2020 il Cost income è sceso ancora attestandosi al 63% (più basso e quindi migliore rispetto al dato media europeo pari al 66,6%) mentre è in netto miglioramento l'indice di redditività con il ROE al 10,5% rispetto al 8,5% del 2019. Il totale dell'attivo ha raggiunto i 7,1 miliardi di euro contro i 6 miliardi di euro della chiusura dell'esercizio 2019 (+18%)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni fare riferimento al Bilancio Consolidato 2020.

La diffusione del virus Covid-19 e le conseguenti misure restrittive per il suo contenimento poste in essere da parte delle autorità pubbliche del Paese hanno avuto un impatto contenuto sul margine di intermediazione del Gruppo nel periodo in esame.

Per maggiori dettagli relativi agli aspetti inerenti al modello di business del Gruppo, alla sua capacità di continuare a creare valore nel tempo, nonché ai risultati economico-finanziari raggiunti durante la pandemia, si rinvia alla Relazione sulla Gestione del Gruppo IBL Banca allegata al Bilancio di Esercizio 2020, in cui si dà evidenza dell'andamento generale del Gruppo e dei maggiori profili di rischio riscontrati nel periodo amministrativo in esame.

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

## 2. Missione e Valori del Gruppo

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

### 2.1 Missione

La missione del Gruppo è di:

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

### 2.2 Valori

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

-  etica della responsabilità: ogni comportamento è improntato all'eticità che impegna ad essere sempre orientati al servizio, al rispetto della legalità, alla correttezza e onestà negli affari, alla trasparenza, alla professionalità e valorizzazione delle risorse;

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

## C. LA GOVERNANCE

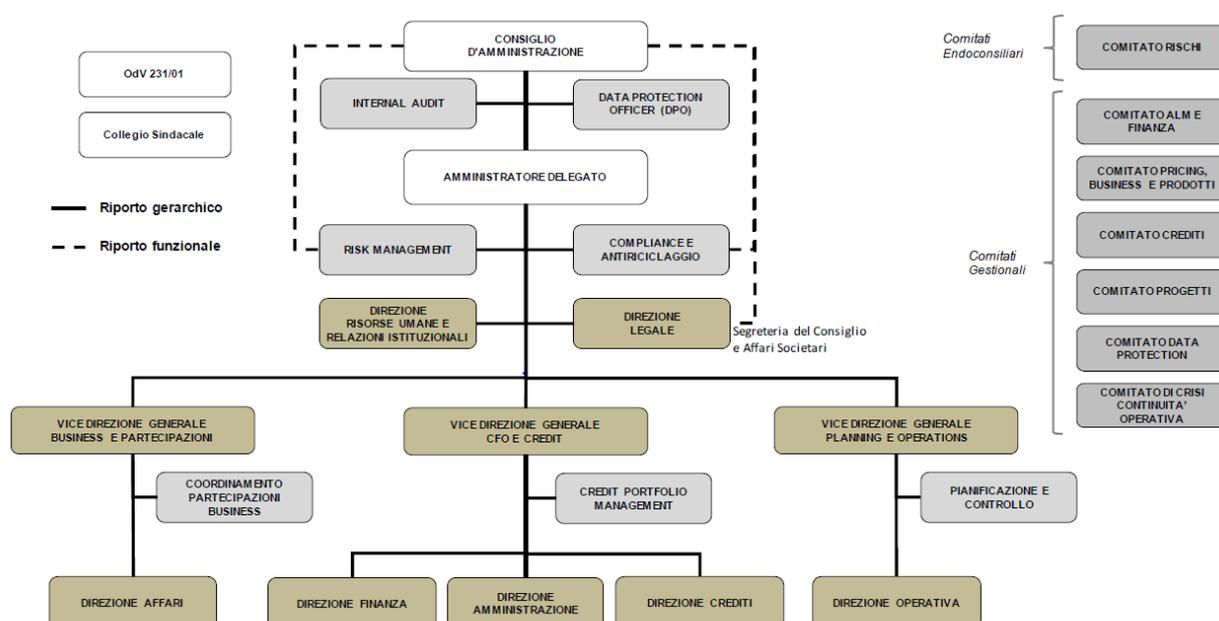
### 1. Il modello di Governance

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

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

- la supervisione strategica è affidata al Consiglio di Amministrazione che svolge la propria funzione di indirizzo di carattere strategico del Gruppo e ne verifica nel continuo l'attuazione. L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, al 31 dicembre 2020, è composto da sette amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci;
- la gestione è affidata all'Amministratore Delegato (che coincide con la figura del Direttore Generale) ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- la funzione di controllo è affidata al Collegio Sindacale il quale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto. Tale Organo è composto da tre sindaci effettivi, tra i quali viene nominato il presidente, e due sindaci supplenti.

Al 31 dicembre 2020, il modello di governance è così strutturato:



#### La composizione del Consiglio di Amministrazione

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

Al 31 dicembre 2020 la composizione del Consiglio di Amministrazione è la seguente:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO/NON ESECUTIVO
Franco Masera	Presidente CdA	Non Esecutivo
Mario Giordano	Amministratore Delegato	Esecutivo
Antonio d'Amelio	Vice Presidente	Non Esecutivo

Carlo d'Amelio	Consigliere	Non Esecutivo
Oscar Cosentini	Consigliere	Non Esecutivo
Rosa Anna Enza Cervellione	Consigliere	Non Esecutivo
Alessandro Bondi	Consigliere Indipendente	Non Esecutivo

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2020				2019				2018			
	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	14	-	-	1	17	-	-	1	20	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	5	72	1	14	5	83	-	-	4	80	-	-

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

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

Al 31 dicembre 2020 la composizione del Comitato Rischi è la seguente:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO/NON ESECUTIVO
Franco Masera	Presidente	Non Esecutivo
Carlo d'Amelio	Consigliere	Non Esecutivo
Alessandro Bondi	Consigliere Indipendente	Non Esecutivo

La Banca è governata sotto la guida del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e da tre Vice Direzioni Generali: i) la Vice Direzione Generale CFO e Credit, ii) la Vice Direzione Generale Business e Partecipazioni e iii) la Vice Direzione Generale Planning e Operations.

La Vice Direzione Generale Business e Partecipazioni ha la responsabilità del coordinamento delle attività di sviluppo commerciale al fine di rendere più efficace e tempestiva l'attività di orientamento e indirizzo del business, in linea con gli obiettivi commerciali definiti a livello di Gruppo.

La Vice Direzione Generale CFO e Credit ha il compito di supportare l'Amministratore Delegato nelle attività di attuazione e verifica degli indirizzi generali e delle strategie della Banca definite dal CdA per gli ambiti di propria competenza. In particolare: i) cura l'attuazione delle strategie definite dal CdA in riferimento alle politiche generali di erogazione del credito e degli eventuali interventi correttivi; ii) cura la predisposizione del progetto di bilancio; iii) assicura la corretta e tempestiva gestione delle informazioni a fini contabili, gestionali e di reporting; iv) coordina le operazioni di provvista e di impiego in coerenza con le norme esterne ed interne.

La Vice Direzione Generale Planning e Operations ha il compito di supportare l'Amministratore Delegato nella definizione delle linee di evoluzione strategica del Gruppo anche in una logica di diversificazione del business e nella realizzazione delle stesse aggiornando, d'intesa con l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in ordine al loro stato di avanzamento. Garantisce, pertanto, la pianificazione ed il controllo del portafoglio dei progetti strategici, organizzativi ed informatici. In relazione al governo e all'organizzazione del sistema informativo, assicura le attività di manutenzione e implementazione

funzionale dei sistemi informativi della Banca e del Gruppo garantendo livelli di servizio coerenti con le esigenze di business nonché l'adeguatezza del piano di continuità operativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Amministrazione e al Collegio Sindacale in ordine alle verifiche effettuate, ai risultati emersi, alle misure adottate per rimediare a eventuali carenze rilevate, nonché alle attività pianificate.

In aggiunta alle Funzioni Aziendali di Controllo, i responsabili delle aree operative – risk owner – hanno la responsabilità di assicurare la corretta gestione dei rischi correlati alle attività svolte e di porre in essere adeguati presidi di controllo.

Infine, il Comitato Rischi - istituito dal Consiglio di Amministrazione - supporta lo stesso nella definizione ed approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi a livello di Gruppo. Contestualmente ai rischi tipici del settore bancario e finanziario (credito, operativo, mercato, controparte, liquidità, concentrazione del portafoglio, tasso banking book, residuo, strategico, reputazionale), di cui viene data precisa descrizione all'interno della "Parte E: Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" della Nota Integrativa del Bilancio Consolidato al 31.12.2020, la Banca ha identificato potenziali situazioni di rischio diretto e indiretto anche in relazione alle tematiche di natura non finanziaria.

Il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni si basa sulla proficua interazione nell'esercizio dei compiti (d'indirizzo, di attuazione, di verifica, di valutazione) fra le varie funzioni aziendali mediante la definizione di specifici flussi informativi che ne garantiscono le modalità di coordinamento e di collaborazione.

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

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

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

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

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

Partendo dalle risultanze di tale analisi, il Gruppo ha identificato – nell'ambito del proprio Sistema Normativo Integrato - le politiche ad oggi praticate per la gestione dei temi materiali emersi. In particolare, nel corso

delle proprie attività di business, il Gruppo IBL Banca ha definito precisi processi e prassi operative che forniscono le indicazioni di governo nonché le responsabilità per i temi ritenuti rilevanti.

Inoltre, nel corso del 2019 il CdA di IBL Banca ha approvato una Policy di Sostenibilità, recepita dalle società controllate e articolata nei cinque ambiti ritenuti prioritari: anticorruzione e contrasto ai fenomeni di riciclaggio, tutela e promozione della Diversità e dei Diritti Umani, rispetto per l'ambiente, tutela del cliente e corrette pratiche di business.

Tale Policy concorre a rafforzare e ad attuare i valori di etica, integrità e responsabilità nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso e rappresenta uno dei principali strumenti in grado di gestire i principali rischi non finanziari derivanti dall'attività d'impresa. La Politica di Sostenibilità è ispirata alle principali dichiarazioni e normative in materia, con l'impegno di migliorare costantemente la propria condotta, al fine di integrare la Sostenibilità nella strategia e gestione del proprio business. Si applica a tutto il Gruppo in armonia con il Codice Etico, il Modello Organizzativo 231 e tutte le altre politiche, procedure e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della Politica stessa, definiti a livello di Gruppo.

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

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

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

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

Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, è un principio fondamentale per il Gruppo. Pertanto, IBL Banca si impegna a far rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sopranazionale o straniero) in cui opera e in ogni caso promuove comportamenti in linea con le varie disposizioni normative a cui è soggetta.

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

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

Tale Modello, si compone dei seguenti elementi:

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

A presidio e vigilanza del funzionamento e dell'osservanza delle disposizioni contenute all'interno del MOG, IBL Banca ha nominato l'Organismo di Vigilanza, un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di

iniziativa e di controllo, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Amministratore Delegato ed è composto da componenti nominati con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione. Allo stesso modo, le singole Società del Gruppo hanno nominato un proprio Organismo di Vigilanza che, sulla base del principio di proporzionalità, è di tipo monocratico. In generale, l'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, la responsabilità di garantire l'aggiornamento del MOG in funzione delle evoluzioni organizzative e/o societarie nonché della normativa in vigore.

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

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

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

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

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

IBL Banca, in ottemperanza alle richieste del D.Lgs. 254/2016 e secondo quanto definito dagli standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative, ha svolto per la redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2017 una prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per i portatori di interesse, che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

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

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

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

Per la redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria per l'anno 2018, è stata condotta un'attività di aggiornamento della matrice di materialità con l'ausilio dei principali stakeholder con cui la Banca si interfaccia nell'ambito della propria operatività. In particolare, in relazione alle tematiche materiali

individuare dal Top management della Banca, i vari “portatori di interessi” coinvolti in tale processo, hanno espresso la propria valutazione di impatto.

Nel corso dell’anno di rendicontazione, non sono emersi cambiamenti significativi alla struttura organizzativa e/o all’operatività del Gruppo in grado di determinare sostanziali mutamenti agli aspetti materiali già precedentemente individuati dal management e considerati rilevanti, in quanto capaci di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo stesso o di influenzare le decisioni dei suoi portatori di interesse. Alla luce di ciò, nel 2020, non è stato condotto alcun processo di revisione o aggiornamento della matrice di materialità né sono state intraprese specifiche attività di stakeholder engagement.

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

<b>Temî Materiali di IBL Banca</b>		
<i>Ambito D.Lgs. 254/16</i>	<i>Tema materiale</i>	<i>Stakeholder</i>
Governance <sup>2</sup>	Valutazione sistematica dei rischi	Soci; Clienti
Ambiente	Impatti ambientali	Comunità locali; Clienti; P.A.; Associazioni; Media
Risorse Umane	Formazione e sviluppo professionale	Dipendenti; Sindacati
	Gestione del personale	Dipendenti; Sindacati
	Salute e sicurezza	Dipendenti; Sindacati
Prevenzione e contrasto della corruzione	Prevenzione della corruzione	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
	Etica e Integrità	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
	Compliance normativa	Soci; Clienti; Partner commerciali; P.A.
Sociale	Correttezza nei rapporti con i clienti	Clienti; P.A.
	Protezione e Data Security	Clienti; Media; Partner commerciali
	Attenzione nella gestione dei reclami	Clienti
	Efficienza operativa	Clienti; Partner commerciali
	Modello di business e strategia	Clienti; Soci
	Brand reputation	Clienti; Soci

I temi materiali “Brand reputation” ed “Efficienza operativa” sono rappresentati in maniera trasversale nell’ambito degli argomenti oggetto di rendicontazione nelle successive Sezioni della presente Dichiarazione.

## **6. Stakeholder engagement**

Il Gruppo ritiene fondamentale prendere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri stakeholder, coloro cioè che a vario titolo hanno un interesse nelle attività aziendali. Gli stakeholder con cui il Gruppo entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività sono numerosi e diversi fra loro.

Per tale motivo, il Gruppo IBL Banca ha instaurato un’attività di dialogo strategico tra i principali stakeholder (fornitori, partner commerciali, collaboratori e altri importanti interlocutori) con cui interagisce nell’ambito della propria operatività aziendale.

Tale attività ha avuto l’obiettivo di rendere maggiormente efficace l’analisi di materialità svolta dalla Banca, mediante la quale sono stati individuati i temi (economici, sociali e ambientali) su cui fornire le informazioni che possono essere ritenute rilevanti ai fini della rendicontazione non finanziaria ex. D.Lgs. 254/2016.

<sup>2</sup> Per quanto concerne la tematica in esame si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi di cui alla presente sezione “C. La Governance”.

I temi materiali identificati a seguito dell'analisi di materialità, sono stati classificati sulla base dei seguenti driver valutativi: (i) Impatto Banca; (ii) Impatto Stakeholder. La matrice di materialità, costruita a seguito delle valutazioni espresse dal Top Management della Banca nel corso della redazione della Dichiarazione Non Finanziaria 2017, è stata aggiornata nel 2018 sulla base delle risultanze emerse dalle attività di Stakeholder Engagement.

In particolare, gli stakeholder coinvolti appartenenti alle categorie di dipendenti, sindacati, agenti in attività finanziaria, fornitori e mediatori creditizi, hanno espresso il loro grado di rilevanza per ciascun tema materiale, valutando quanto lo stesso possa incidere sulle relative decisioni. I punteggi di rilevanza raccolti mediante l'utilizzo di appositi questionari online sono stati analizzati congiuntamente ai giudizi espressi dal Top Management, al fine di favorire un approccio trasparente, indipendente, organico e coerente nel processo di aggiornamento della matrice di materialità.

I contributi forniti dal campione di stakeholder sono stati presi in considerazione non soltanto nell'ottica di analisi e valutazione dei temi d'interesse per il Gruppo IBL Banca, ma anche come proposte di attività e progetti innovativi che il Gruppo potrà in futuro mettere in atto.

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

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

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

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

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

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
Sociale – Clienti e servizi	- Protezione e Data Security	Violazione della privacy	La Banca ha predisposto specifica normativa in materia di privacy che contiene le prescrizioni da seguire per assolvere agli adempimenti necessari a garantire la conformità dei processi aziendali alle disposizioni legislative in tema di trattamento di dati personali, istituendo, tra l'altro, la figura del Data Protection Officer.
	- Protezione e Data Security	Perdita di dati e informazioni sensibili	Nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni trattate, la Banca ha definito specifiche procedure interne volte a disciplinare le misure di sicurezza logica e fisica dei sistemi informativi.
	- Correttezza nei rapporti con i clienti	Mancata/Inadeguata compliance alla normativa trasparenza	La Banca ha definito specifica normativa interna sulla trasparenza in materia bancaria e finanziaria volta ad assicurare una chiara e

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

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			<p>conflitto di interessi o forma di discriminazione. I fornitori con cui la Banca intrattiene rapporti commerciali vengono qualificati in base al possesso della documentazione idonea all'esercizio della propria attività, ai dati economico-finanziari adeguati alla fornitura, ai risultati di esercizio positivi e al rispetto della normativa vigente.</p>
<i>Sociale – Collettività</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brand reputation</li> </ul>	<p>Mancata/Inadeguata trasparenza nei rapporti con la collettività</p>	<p>Coerentemente con la propria mission aziendale di creare valore per la collettività aderendo a un modello di sviluppo sostenibile che salvaguardi l'integrità del mercato, la Banca ha definito all'interno del proprio Codice Etico le modalità attraverso cui intende partecipare alla promozione e alla crescita del benessere economico dei contesti sociali in cui opera. In particolare, la Banca si impegna a sostenere programmi di tutela e sviluppo delle comunità attraverso: i) donazioni ad organizzazioni di volontariato; ii) contributi per iniziative in ambito culturale, scientifico, sociale e ambientale; iii) sponsorizzazioni di manifestazioni e iniziative culturali e sportive; iv) collaborazioni con istituzioni locali.</p>
<i>Ambiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impatti ambientali</li> <li>- Compliance normativa</li> </ul>	<p>Mancata compliance a normative per la tutela ambientale</p>	<p>La Banca, così come previsto all'interno del Codice Etico, persegue e promuove l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (attenzione ai consumi di carta, acqua ed energia, produzione e gestione dei rifiuti, ecc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori.</p>
<i>Risorse Umane</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione e sviluppo professionale</li> <li>- Gestione del personale</li> <li>- Salute e sicurezza</li> <li>- Compliance normativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata/Inadeguata formazione del personale dipendente</li> <li>- Inadeguati sistemi gestionali per garantire le pari opportunità nelle attività di selezione e assunzione del personale nonché di sviluppo delle carriere professionali</li> <li>- Perdita di personale competente e qualificato</li> <li>- Violazione dei diritti umani</li> <li>- Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (incidenti e situazioni di pericolo per i lavoratori)</li> </ul>	<p>Il Codice Etico stabilisce che, l'importanza del capitale umano, così come l'attenzione ad un ambiente di lavoro salubre in conformità alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza, rappresentano dei fattori imprescindibili per un'ottimale gestione delle risorse umane. A tal proposito, la Banca rinnega qualsiasi forma di discriminazione e vessazione nei riguardi dei lavoratori e valorizza lo sviluppo professionale incentrato sul merito e sulle pari opportunità d'inserimento e di carriera.</p> <p>In tale contesto, la Banca ha adottato uno specifico regolamento interno il cui obiettivo unitamente a quello di tutto il Gruppo è di valorizzare ciascun lavoratore come patrimonio aziendale essenziale e di ottimizzarne il grado di motivazione, favorendo il miglioramento della qualità del</p>

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			<p>lavoro e la realizzazione delle aspettative professionali e personali di ciascun dipendente.</p> <p>Inoltre, le politiche retributive adottate dal Gruppo sono volte a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività lavorative.</p> <p>In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Banca ha stabilito regole di comportamento nonché specifici protocolli di controllo atti a governare il profilo di rischio-reato delle fattispecie penali riconducibili ai reati di "omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione della norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", così come previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.</p>

Gli impatti della pandemia di Covid-19 sulle tematiche non finanziarie, nonché i rischi correlati alla emergenza sanitaria sono riportati nella tabella che segue.

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Azioni di Mitigazione
<i>Governance</i>	Valutazione sistematica dei rischi	Impatto sistemico del rischio pandemia sull'economia reale e sul mercato creditizio	<p>Implementazione di una serie di misure straordinarie varate dal Governo a sostegno delle condizioni finanziarie delle famiglie e delle imprese per far fronte all'emergenza Covid-19</p> <p>Monitoraggio dei rischi rilevanti per la Banca tenuto conto della sua attività corrente e delle sue linee evolutive</p>
<i>Sociale – Catena di fornitura</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modello di business e strategia</li> <li>- Efficienza operativa</li> </ul>	Rischio di interruzione dell'operatività per la mancata adozione tempestiva di misure atte a fronteggiare crisi pandemiche	<p>Implementazione di processi transitori per la gestione delle attività operative</p> <p>Istituzione di un apposito di coordinamento dell'emergenza istituito con l'obiettivo di analizzare la situazione e definire le azioni necessarie per far fronte all'emergenza</p> <p>Misure di sicurezza in uffici e filiali e incentivazione lavoro da remoto</p> <p>Potenziamento infrastruttura IT</p>
<i>Risorse Umane</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione del personale</li> <li>- Salute e sicurezza</li> </ul>	Valutazione e gestione del rischio di salute e sicurezza dei lavoratori inadeguato	Adozione di misure e provvedimenti per il contenimento degli effetti derivanti dalla diffusione del Coronavirus e garantire la sicurezza di tutto il personale e dei clienti

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Azioni di Mitigazione
	- Compliance normativa		<p>Sistema di reportistica periodica dedicata al personale del Gruppo circa l'evoluzione della pandemia e le regole interne da adottare</p> <p>Costante confronto con il medico competente e l'RSPP</p> <p>Progressivo ricorso a forme di lavoro agile ovvero alla turnazione straordinaria</p> <p>Introduzione di forme di agevolazione in merito all'accudimento dei minori</p>

Le varie iniziative messe in campo dal Gruppo sono inoltre approfondite nei diversi capitoli di riferimento.

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

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

Inoltre, al fine di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, il Gruppo ha promosso iniziative mirate a favorire l'utilizzo di videoconferenze, predisporre corsi formativi fruibili in modalità e-learning e ridurre l'uso dei mezzi di trasporto privato. Si segnala che nel corso del 2020 tali iniziative sono state ulteriormente potenziate per gestire l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

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

IBL Banca monitora le proprie emissioni dirette, derivanti dal consumo diretto di energia, dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento e dai carburanti per la gestione della flotta aziendale (Scopo 1) nonché le emissioni indirette, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scopo 2). Il consumo di energia della Banca è legato principalmente all'utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento e dai sistemi di illuminazione degli uffici.

Si segnala che nel corso del 2020 i consumi totali energetici derivanti da fonti dirette e indirette sono stati pari a 10.958 GJ.

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

I consumi da fonti dirette hanno registrato un aumento nel 2020 (30%) derivante prevalentemente dall'utilizzo di sistemi ed impianti di riscaldamento e condizionamento delle sedi della Banca.

<b>CONSUMI ENERGETICI DIRETTI PER FONTE</b>			
	<i>Unità</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Da fonti non rinnovabili, di cui</b>		<b>1.521</b>	<b>1.173</b>
<i>Gas naturale</i>		1.265	760
<b>Flotta aziendale, di cui</b>	<b>GJ</b>	<b>256</b>	<b>412</b>
<i>Benzina</i>		145	181
<i>Gasolio</i>		111	232

\* Il calcolo dei GJ è stato effettuato sulla base delle previsioni disciplinate all'interno delle Linee guida del settore bancario "AbiLAB".

I consumi da fonti indirette – che si riferiscono agli acquisti di energia elettrica – hanno registrato anch'essi un aumento rispetto al 2019 (16%) originato prevalentemente dall'utilizzo dell'intero stabile ove è presente la Direzione Generale del Gruppo IBL Banca, che precedentemente era in parte locato ad altra società.

Inoltre, il Gruppo ha acquistato e consumato, nel corso dell'anno 2020, 9.437 GJ di energia elettrica proveniente sia da fonti non rinnovabili (66%) che rinnovabili (34%), queste ultime provenienti interamente da fonti rinnovabili con certificazione di Garanzia d'Origine.

<b>CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI PER FONTE</b>			
	<i>Unità</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Elettricità, di cui</b>		<b>9.437</b>	<b>8.119</b>
<i>Da fonti non rinnovabili</i>	<b>GJ</b>	6.228	5.532
<i>Da fonti rinnovabili</i>		3.209	2.586

A fronte dei consumi di energia riportati, IBL Banca ha registrato nell'anno emissioni di gas ad effetto serra pari a circa 934,32 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, attribuibili prevalentemente dal consumo di combustibile necessario per il riscaldamento degli ambienti di lavoro.

<b>EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA</b>			
	<i>Unità</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Emissioni totali*</b>		<b>934,32</b>	<b>812,33</b>
<b>Emissioni Scope 1</b>		<b>91,83</b>	<b>74,67</b>
<i>Da riscaldamento ambienti</i>		72,87	44,07
<i>Da utilizzo flotta aziendale</i>		18,96	30,60
<b>Emissioni Scope 2</b>	<b>t. CO<sub>2</sub>eq</b>		
<b>Market Based</b>		842,49	737,66
<b>Location-based</b>		781,00	715,96

\*Le emissioni sono espresse in Tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, e ricomprendono nel calcolo le emissioni di CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O, come previsto dalle Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLab (dicembre 2020).

Per il calcolo delle emissioni Market Based: 1) le emissioni derivanti da elettricità acquistata da fonti non rinnovabili sono state calcolate sulla base del Residual Mix per l'Italia emanato dall'AIB per il 2018, pari a 487 gCO<sub>2</sub>e/KWh; 2) la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili è interamente coperta da Certificati di Origine, pertanto il fattore emissivo è considerato pari a 0; 3) Le emissioni afferenti al teleriscaldamento sono stimate sulla base dei fattori di emissione medi definiti dall'ISPRA applicati al combustibile utilizzato per la produzione dell'energia termica da parte del fornitore.

Per il calcolo delle emissioni Location Based è stata utilizzata la formula proposta dalle linee guida ABI sull'applicazione in banca degli standard GRI:  $(Y \cdot 296,5 + 28 \cdot Y \cdot 0,0175 + 265 \cdot Y \cdot 0,0036) / 1.000.000$ . Nella formula applicata Y si riferisce ai KWh di energia elettrica complessivamente acquistato dal Gruppo (sia rinnovabile che non rinnovabile).

Il Gruppo IBL, nell'ambito delle attività di manutenzione e ristrutturazione delle proprie sedi, si impegna a migliorare la gestione energetica, ponendo in essere iniziative volte alla riduzione dei consumi quali, ad esempio, l'installazione di lampade a led.

Il Gruppo ritiene che il cambiamento climatico sia uno dei fenomeni di portata estremamente rilevante che si configura come una delle sfide più cruciali per il XXI secolo. Un aumento costante delle temperature dovuto alla crescente concentrazione di gas a effetto serra nell'atmosfera promette – e sta già determinando – conseguenze e ripercussioni non solo per l'ecosistema del pianeta, ma anche sulle dinamiche economiche e sociali delle generazioni presenti e future.

Proprio per questo motivo, IBL Banca ha contribuito nel corso degli anni a diffondere all'interno della propria struttura organizzativa la cultura del rischio sulle tematiche ESG e climate-related e a consolidare iniziative a basso impatto ambientale attraverso l'utilizzo sempre maggiore di energia derivante da fonti rinnovabili.

## E. GESTIONE DEL PERSONALE

### 1. Le persone del Gruppo IBL Banca

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

La gestione del personale è affidata alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, che ha lo scopo di garantirne lo sviluppo e la gestione in rapporto a specifiche esigenze qualitative e quantitative attuali e di lungo periodo, in merito agli obiettivi aziendali, allo sviluppo organizzativo, nonché all'evoluzione del mercato. In particolare, la gestione delle risorse umane garantisce le medesime opportunità senza discriminazione alcuna nelle attività di selezione, assunzione, formazione, sviluppo e retribuzione del personale.

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

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

Al termine dell'anno di rendicontazione, il Gruppo IBL Banca è composto da 753 dipendenti tutti operanti in Italia, di cui circa il 58% di genere femminile.

DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE									
Categoria di dipendenti	2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	16	1	17	15	1	16	14	1	15
Quadri	77	44	121	72	43	115	70	41	111
Impiegati	226	389	615	218	381	599	197	329	526
<b>Totale</b>	<b>319</b>	<b>434</b>	<b>753</b>	<b>305</b>	<b>425</b>	<b>730</b>	<b>281</b>	<b>371</b>	<b>652</b>

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE ED ETÀ'									
Categoria di dipendenti	2020			2019			2018		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	-	47%	53%	-	44%	56%	-	46,6%	53,4%
Quadri	-	67,8%	32,2%	-	67,8%	32,2%	-	67,5%	32,5%
Impiegati	9%	84%	7%	17,5%	77,3%	5,2%	15,2%	80,2%	4,6%

Rispetto all'anno passato, il Gruppo ha registrato un aumento dell'organico determinato dall'ingresso di 54 nuovi dipendenti, di cui 29 uomini e 25 donne. Con riferimento ai nuovi ingressi, si segnala che il 48% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 37% un'età compresa tra i 30 e 50 anni e il 15% un'età superiore ai 50 anni. In tale ambito, si segnala che il tasso di turnover in entrata è del 7,2% (9,1% per gli uomini e il 5,8% per le donne).

NUOVI ASSUNTI PER GENERE E GRUPPO D'ETÀ'									
Numero dei nuovi assunti	2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	13	16	29	15	19	34	11	29	40
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	10	6	15	20	23	43	13	21	34
<i>età superiore ai 50 anni</i>	5	3	8	3	1	4	5	2	7
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>81</b>	<b>29</b>	<b>52</b>	<b>81</b>

Nello stesso periodo 32 risorse (16 uomini e 16 donne) hanno lasciato l'azienda. Il 22% dei dipendenti che hanno lasciato la Banca ha meno di 30 anni, il 69% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 9% ha un'età superiore ai 50 anni. Il tasso di turnover in uscita risulta quindi essere in totale del 4,2% (5% per gli uomini e il 3,7% per le donne).

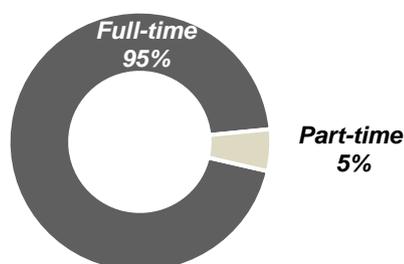
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO LA SOCIETA' PER GENERE E GRUPPO D'ETA'									
Numero dei dipendenti che hanno lasciato la Società	2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
età inferiore ai 30 anni	1	5	6	6	6	12	2	3	5
Tra i 30 e i 50 anni	12	10	22	22	10	32	10	10	20
età superiore ai 50 anni	1	1	2	3	1	4	5	2	7
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>

La quasi totalità dei dipendenti è assunta a tempo indeterminato, e si registrano solo 42 casi di persone con contratto a tempo determinato. Inoltre, nel corso dell'anno, 39 dipendenti hanno usufruito di un contratto part-time (2 uomini e 37 donne).

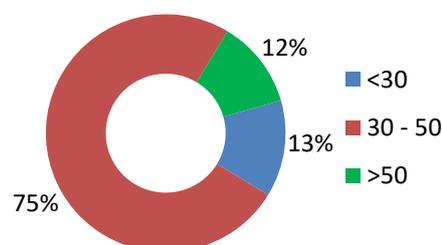
DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE									
Tipologia di contratto	2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	19	23	42	22	28	50	16	34	50
Contratto a tempo indeterminato	300	411	711	283	397	680	265	337	602
<b>Totale</b>	<b>319</b>	<b>434</b>	<b>753</b>	<b>305</b>	<b>425</b>	<b>730</b>	<b>281</b>	<b>371</b>	<b>652</b>

La maggioranza dei dipendenti (75%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre l'età media è intorno ai 40 anni.

Dipendenti full-time e part-time



Dipendenti per fascia d'età



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre l'azienda tende ad estendere a tutto il personale del Gruppo i benefici gestionali stabiliti per la Capogruppo. Con l'obiettivo di garantire il rispetto scrupoloso della normativa, IBL Banca stipula con i propri dipendenti contratti di impiego pienamente aderenti alle norme nazionali di settore.

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

Inoltre, all'interno del proprio Codice Etico, IBL Banca declina i principi di trasparenza e correttezza per la promozione dei propri rapporti con le varie sigle sindacali, la gestione del dialogo con le parti sociali è demandata alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali. Gli incontri sindacali si pongono l'obiettivo di ridurre al minimo la conflittualità tra datore di lavoro e dipendenti al fine di sviluppare un rapporto di reciproco rispetto orientato allo sviluppo socio-produttivo della Banca.

## 4. La remunerazione del personale

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>RAPPORTO TRA SALARIO BASE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE*</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Dirigenti	-	-	-
Quadri	96%	90%	89%
Impiegati	100%	97%	96%

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

<b>RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE MEDIA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE*</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Dirigenti	-	-	-
Quadri	97%	83%	81%
Impiegati	101%	92%	90%

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

## 5. Formazione e sviluppo

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

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre, la Banca ha predisposto programmi di comunicazione e formazione ad hoc in relazione alle procedure di anti-corruzione e di anti-riciclaggio. A tal proposito, sono stati informati in merito alle politiche e alle procedure anti-riciclaggio e anti-corruzione sia i membri del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale. Sono stati informati dell'esistenza delle suddette procedure anche 211 dipendenti in occasione delle specifiche attività formative in materia (ossia il 28% dei dipendenti).

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

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state erogate complessivamente circa 16.148 ore di formazione distribuite per l'86% agli impiegati, per il 12,7% ai quadri e per l'1,3% ai dirigenti. I corsi sono stati impartiti tramite attività di e-learning a causa dell'emergenza sanitaria legata al coronavirus.

Le attività nell'anno hanno riguardato la formazione tecnica e di ruolo (7,3%), la formazione obbligatoria (87,2%) e manageriale/comportamentale (5,5%).

<b>ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	Uomo	Donna	<b>Totale</b>
Dirigenti	188	24	<b>212</b>
Quadri	1.344	713	<b>2.057</b>
Impiegati	4.628	9.251	<b>13.879</b>
<b>Totale</b>	<b>6.160</b>	<b>9.988</b>	<b>16.148</b>

<b>ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	Uomo	Donna	<b>Totale</b>
Dirigenti	12	24	<b>12</b>
Quadri	17	16	<b>17</b>
Impiegati	20	24	<b>23</b>

In media sono state erogate rispettivamente circa 21 ore di formazione per ogni dipendente, con una forte incidenza della formazione obbligatoria rispetto a quella di tecnica/ruolo e manageriale/comportamentale.

Nell'anno in commento si è registrata una diminuzione di ore di formazione rispetto al 2019 (-21%) dovuta alla sospensione delle attività formative a causa della sopravvenuta emergenza sanitaria, che ha richiesto una riconversione di tutte le attività formative in modalità remota. Altro fattore che ha inciso sul monte ore della formazione obbligatoria, è stata la proroga concessa dall'IVASS, che ha esteso i termini previsti per la conclusione degli obblighi formativi di propria afferenza al 31.03.2021.

Il Gruppo, inoltre, offre alle proprie risorse l'opportunità di frequentare corsi di formazione specialistica, attraverso il finanziamento di borse di studio per la partecipazione al Master di II livello in Scienze Economiche, Bancarie ed Assicurative Europee (SEBE), presso l'Università LUISS Guido Carli, al fine di ampliare i contenuti professionali e sviluppare la crescita delle competenze tecniche e manageriali dei propri dipendenti.

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

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

Nel 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica che ha imposto l'adozione di una serie di misure anticontagio, la Banca, attraverso la struttura IBLforYou, ha dovuto sospendere/riplanificare alcune iniziative, riuscendo comunque ad attivare corsi online relativi ad attività sportive, ludiche e legate al benessere della persona (es. corsi di yoga, di pilates, lezioni di fitness, lezioni di arte) fruibili fuori dall'orario di lavoro e nelle giornate di sabato e domenica grazie a un servizio di videoconferenza gratuito.

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

## 7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti

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

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

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

Il Gruppo IBL Banca ha adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, individuando all'interno della propria struttura organizzativa, precise responsabilità e definendo specifiche procedure operative volte ad implementare le strategie necessarie per ottenere elevati standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, tutte le strutture aziendali, a vario titolo coinvolte, sono tenute: i) ad assicurare in ogni fase dei processi aziendali di competenza gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, garantendo l'efficacia e l'attuazione di precisi presidi di controllo; ii) garantire trasparenza, correttezza e tracciabilità nei confronti degli adempimenti verso gli Enti esterni preposti al controllo in materia di sicurezza sul lavoro; iii) provvedere, nell'ambito dei contratti di appalto o di fornitura, ad informare le controparti sugli eventuali rischi in materia di sicurezza sul lavoro e ad elaborare le connesse misure preventive; iv) prevedere nei contratti con soggetti terzi, nell'ambito delle attività finalizzate alla gestione e prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, apposite clausole di impegno all'osservanza delle disposizioni promosse dalla Banca.

Qualsiasi dipendente del Gruppo deve favorire e promuovere l'informazione interna in tema di: i) eventuali rischi connessi all'attività lavorativa; ii) misure di prevenzione adottate; iii) procedure e strumentazione di pronto soccorso; iv) procedure in caso di incendio ed evacuazione degli ambienti di lavoro; v) curare il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nei confronti di tutti i lavoratori anche non dipendenti e dei terzi in genere che dovessero trovarsi nei luoghi di lavoro.

Il sistema aziendale di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro prevede l'assolvimento di specifici obblighi relativi: i) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti e luoghi di lavoro; ii) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; iii) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; iv) alle attività di sorveglianza sanitaria; v) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; vi) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure da parte dei lavoratori; vii) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; viii) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate; ix) ad un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro definito ed attuato dal Gruppo IBL Banca ha l'obiettivo di mitigare gli effetti dei rischi tipici in tale ambito: i) rischio derivante da condizioni di lavoro non idonee in termini di salute e sicurezza dei lavoratori con conseguente rischio di infortunio e di malattie professionali; ii) rischio derivante da citazioni in giudizio, perdita di reputazione, pagamento di risarcimenti, sanzioni a causa di un ambiente lavorativo non sicuro; iii) rischio di inadeguato presidio di controllo per la vigilanza delle procedure e delle istruzioni distribuite in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; iv) rischio di relazioni ostili con i lavoratori con conseguenti scioperi e interruzioni dell'attività produttiva.

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

Come previsto dalla normativa vigente in materia, la Banca ha identificato le figure responsabili per la gestione della sicurezza e la salute dei lavoratori (RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente, ecc.), al fine di prevenire e monitorare nel continuo tutti i rischi a cui i dipendenti del Gruppo sono esposti, nell'esercizio dei propri compiti. In particolare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale è definito l'organigramma della sicurezza sul lavoro con l'individuazione di tutte le figure aziendali coinvolte con diversi gradi di responsabilità nei processi di sicurezza sul lavoro.

In sede di definizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Gruppo IBL ha identificato tra i principali rischi quelli relativi alla presenza di impianti e apparecchi elettrici, all'utilizzo delle attrezzature munite di videotermini, allo stress da lavoro-correlato e, infine, il rischio di rapina. Inoltre, come previsto dal Decreto Lgs. 81/08, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), partecipano ad attività specifiche quali riunioni di sicurezza, ispezioni e redazione di documenti, oltre a rappresentare i lavoratori durante le riunioni sindacali.

Per quanto riguarda lo “stress correlato”, le analisi svolte hanno dimostrato l'inesistenza di fenomeni che segnalino la presenza di tale condizione.

La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori ha contribuito a mantenere estremamente basso il numero degli infortuni sul posto di lavoro registrati lo scorso anno. A tale proposito, il Gruppo IBL si impegna a monitorare gli indicatori relativi agli indici infortunistici anche al fine di prevenire e ridurre il verificarsi di infortuni.

<b>INFORTUNI SUL LAVORO, INDICI INFORTUNISTICI – DIPENDENTI DEL GRUPPO IBL BANCA</b>				
	<b>UdM</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Infortuni sul lavoro</b>	n.	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<i>di cui infortuni gravi</i>	n.	-	-	-
<i>di cui infortuni mortali</i>	n.	-	-	-
<b>Ore lavorate</b>	n.	<b>1.161.567</b>	<b>1.128.303</b>	<b>917.510</b>
<b>Indice di frequenza infortuni<sup>3</sup></b>	%	<b>0,69</b>	<b>0,52</b>	<b>1,03</b>
<i>indice di frequenza infortuni gravi</i>	%	-	-	-
<i>indice di frequenza infortuni mortali</i>	%	-	-	-

Nel triennio non si sono verificati casi di incidenti mortali tra i dipendenti del Gruppo IBL, né si sono registrati infortuni o decessi tra i collaboratori. Gli infortuni che si sono verificati nel 2020 sono avvenuti tutti in itinere e nessuno ha comportato gravi conseguenze ai lavoratori.

Sin dall'insorgere dell'emergenza derivante dalla pandemia di Covid-19, la salute e la sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori è stata la priorità per il Gruppo IBL Banca che ha adottato da subito un piano di azione per il contenimento degli effetti derivanti dalla diffusione del Coronavirus, attuando una serie di misure e provvedimenti per garantire la continuità operativa delle attività e la sicurezza di tutto il personale e dei clienti.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le principali azioni poste in essere dal Gruppo IBL Banca per far fronte alla pandemia:

-  tempestiva implementazione dei decreti emessi dalle autorità competenti ed adeguamento dell'operatività in ottemperanza a tali disposizioni;
-  costante aggiornamento dei dipendenti sull'evoluzione dell'emergenza attraverso l'invio di apposite Comunicazioni afferenti gli obblighi e le limitazioni di volta in volta previsti. A tal fine è stata anche creata una pagina dedicata alla tematica del Coronavirus all'interno della nuova Intranet aziendale;
-  adozione di misure volte a garantire la sicurezza di clienti, dipendenti e collaboratori (sistematiche attività di sanificazione degli ambienti, distribuzione di dispositivi di protezione individuali,

<sup>3</sup> **Note di calcolo:** Gli indici degli infortuni sono dati dal rapporto tra il numero degli stessi e le ore lavorate, moltiplicati per 200.000.

- approvvigionamento di dispenser igienizzanti per tutte le sedi, installazione di telecamere con *termoscanner* integrate con i lettori dei badge presso gli ingressi delle sedi direzionali, etc.);
- 👉 progressivo ricorso allo *smartworking* ovvero alla turnazione straordinaria per il personale al fine di prevedere una rotazione di presenza nelle sedi e nelle Filiali;
  - 👉 riorganizzazione degli spazi di lavoro ed il posizionamento di cartelli informativi e segnaletica per il rispetto della distanza di sicurezza presso le sedi;
  - 👉 monitoraggio e gestione delle richieste inviate dall'Autorità di Vigilanza in relazione alle misure previste per l'emergenza in corso;
  - 👉 introduzione di forme di agevolazione in merito all'accudimento dei minori (permessi retribuiti, flessibilità lavorativa, rimborsi per *babysitting*);
  - 👉 organizzazione di una campagna di vaccinazione antinfluenzale volontaria e gratuita per i dipendenti;
  - 👉 costante confronto con il medico competente e l'RSPP.

## F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 5 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), è emerso che i temi materiali "Etica ed integrità", "Prevenzione della corruzione" e "Compliance normativa" rappresentano alcuni tra i più alti valori su cui è improntata la condotta aziendale del Gruppo. Il Codice Etico prevede che nello svolgimento delle proprie funzioni i dipendenti della Banca orientano i propri comportamenti secondo i principi di diligenza, professionalità e onestà. Inoltre, nella gestione delle relazioni con tutti gli stakeholder, la Banca così come previsto all'interno del Codice è ispirata alla massima correttezza, trasparenza e rispetto delle regole interne e delle leggi in vigore, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

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

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

Ulteriore misura di prevenzione al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa vigente, è rappresentata dalla formazione del personale, a cui la Banca pone particolare attenzione. Nel corso dell'anno la Banca ha erogato in relazione alle tematiche sull'anticorruzione e sull'antiriciclaggio, n.1.007 ore di formazione, coinvolgendo n. 211 dipendenti ossia il 28% delle risorse del Gruppo (6% dei quali sono quadri mentre il 94% sono impiegati). Per motivi di riservatezza non vengono effettuate comunicazioni ai partner commerciali in merito alle politiche e le procedure di anticorruzione.

IBL Banca si è dotata di un corpus procedurale in materia di antiriciclaggio e contrasto al terrorismo, applicato a tutte le strutture dell'organizzazione impattate nonché alle società del Gruppo sottoposte agli obblighi di antiriciclaggio, in coerenza con le regole e i principi dettati dalle disposizioni normative nazionali e comunitarie, in adeguamento agli standard internazionali in materia. Tale documentazione, costituisce parte integrante del MOG e del Sistema dei Controlli Interni e definisce l'insieme delle misure predisposte e dei presidi adottati per il contenimento del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo. Dal punto di vista organizzativo la Banca ha istituito una specifica Funzione Antiriciclaggio indipendente di secondo livello, cui è assicurata l'attribuzione dei necessari requisiti organizzativi ed operativi atti a consentire lo svolgimento delle attività di competenza coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza in materia.

Al fine di valutare la corretta applicazione e il rispetto dei processi antiriciclaggio, nel corso del 2020 sono state condotte delle verifiche dalla Funzione Internal Audit in ambito AML, di cui: i) n.2 sui collaboratori terzi (agenti e mediatori) di cui la Banca si avvale per lo svolgimento del proprio business; ii) n.9 sulla rete commerciale (filiali del Gruppo); iii) n.1 sul processo di assegnazione e gestione degli appalti; iv) n.7, sui mediatori creditizi convenzionati con IBL Banca e IBL Family relativamente prodotto "CDQ".

Alla luce di quanto detto, si segnala che nel periodo di rendicontazione il numero di processi aziendali analizzati per rischi legati alle tematiche della corruzione e dell'antiriciclaggio risulta sostanzialmente in linea con quanto emerso nell'anno precedente (n.9 processi aziendali su n.33) ossia il 27% del totale dei processi. Nel corso del 2020, la Funzione di Internal Audit ha ultimato lo sviluppo con il supporto di una società esterna, di un applicativo dedicato alla elaborazione di appositi KRI tra i quali sono contemplati anche specifici indicatori in materia di antiriciclaggio, che verrà utilizzato nel corso del 2021.

L'impegno del Gruppo IBL Banca all'integrità nella condotta, alla prevenzione della corruzione e alla compliance normativa è ripagato dall'assenza nel 2020 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust così come dall'assenza di sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative. Nel corso del 2020 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione nonché casi riconducibili al rischio di attività di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

## **1. I clienti del Gruppo IBL Banca**

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

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

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

Nel corso del 2020, la Banca ha effettuato un restyling del proprio sito adottando un approccio c.d. "mobile first" e con una logica di people caring valorizzata da nuove funzionalità per semplificare l'interazione con il cliente. Sono stati rafforzati i sistemi di messaggistica istantanea tramite il social network Facebook con l'applicazione di un chatbot per agevolare la richiesta di informazioni e contatto e velocizzare le risposte da fornire alla clientela. E' stata, inoltre, introdotta la piattaforma digitale (IBL Space) per la richiesta di finanziamenti a distanza, con gestione dell'intero iter da remoto e con procedure quali riconoscimento tramite video intervista e firma elettronica, senza la necessità di recarsi in filiale e usufruendo del supporto e dell'assistenza di un operatore in tutte le fasi del processo. La Banca ha poi predisposto un nuovo servizio di Internet Banking e rilasciato una nuova App con funzionalità più avanzate e complete che permettono alla propria clientela di gestire e monitorare il conto tramite il pc e via mobile.

La semplificazione dell'accesso alle informazioni online da parte della clientela con l'introduzione della modalità self caring applicata al sito della Banca ha l'obiettivo di rendere più immediata e veloce la fruizione di contenuti informativi legati anche alle domande poste più frequentemente dagli utenti (F.A.Q.). A tal proposito, nel 2020, è stata introdotta una nuova piattaforma online che è in grado di alimentare anche tramite le domande poste più frequentemente dagli utenti, la sezione F.A.Q. del sito.

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

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

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

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

Nel corso dell'esercizio 2020 le politiche commerciali sono state indirizzate, da un lato, verso l'ottimizzazione ed il potenziamento dei processi distributivi della rete vendita diretta, che ha visto anche quest'anno crescere i propri volumi di erogazione rispetto al precedente esercizio, e, dall'altro, a consolidare le proprie partnership commerciali, con il potenziamento del canale "agenti".

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

La Banca al 31 dicembre 2020, ha erogato finanziamenti per cessioni del quinto dello stipendio/pensione e prestiti con delegazione per un ammontare superiore ai 3 miliardi di euro (con un incremento del 5,8% rispetto all'anno precedente) nei confronti della propria clientela target: dipendenti statali, dipendenti pubblici, lavoratori privati e pensionati.

## **2. Correttezza nei confronti della clientela**

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

A tal proposito, il Codice Etico statuisce che il perseguimento dell'interesse di Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà. Anche per questo sono rifiutate forme di benefici o regali, ricevuti od offerti, che possono essere intesi come strumenti volti ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte. Inoltre, il Gruppo pone la trasparenza alla base delle sue azioni, della sua comunicazione e dei suoi contratti, per consentire scelte autonome e consapevoli.

Coerentemente ed in linea con quanto su esposto, la Banca ha adottato uno specifico regolamento interno relativo al processo di gestione degli adempimenti sulla trasparenza bancaria riguardanti i prodotti e servizi offerti e collocati dalla stessa in aderenza con le disposizioni normative esterne vigenti. Il "Regolamento di trasparenza bancaria" persegue, pertanto, l'obiettivo di definire le misure organizzative e procedurali per adempiere a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa sulla trasparenza, minimizzando il rischio di non conformità ed il rischio reputazionale.

Si menziona altresì la "Policy gestione delle operazioni personali" che ha lo scopo di individuare e prevenire o gestire situazioni in cui la Banca potrebbe, nello svolgimento della propria attività, danneggiare gli interessi di un cliente a favore di un interesse proprio o di un altro cliente.

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

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

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

Le tempestive azioni intraprese dal Gruppo IBL Banca per far fronte alle limitazioni imposte dalle misure restrittive volte a contenere la diffusione del Covid-19 hanno permesso di garantire la continuità dei servizi offerti ai clienti, sia in filiale che tramite i canali remoti.

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

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

Le informazioni riguardanti il Gruppo, i clienti ed altri soggetti, quali dipendenti, fornitori, amministratori, azionisti, sono trattate con riservatezza, nel rispetto della normativa in materia di tutela della privacy. Le informazioni gestite sono di diversa natura e riguardano aspetti significativi quali: operazioni commerciali e finanziarie, contratti, dati riservati della clientela e anche del personale. Il Gruppo si impegna a garantirne la protezione da modifiche non autorizzate o accidentali, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre assicura, in aderenza con i requisiti business, la disponibilità e l'integrità delle informazioni che devono essere affidabili e fruibili da parte degli utenti.

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

Al fine di instaurare una corretta relazione con il cliente, il Gruppo si è dotato di specifica normativa interna in ambito "privacy", nella quale sono identificati ruoli e responsabilità inerenti la gestione delle attività che hanno ad oggetto operazioni di trattamento di dati della clientela. Tale documentazione ha lo scopo di definire i presidi richiesti dal Regolamento europeo 679/2016 (GDPR – General Data Protection Regulation), nonché dal D.Lgs.196/2003 (così come da D.Lgs. 101/2018) e specificare le misure operative necessarie da seguire per assicurare l'adeguata gestione dei dati e delle informazioni in possesso della Banca.

Relativamente alla protezione dei dati personali, nel corso del 2020, per garantire il rispetto delle norme contenute nel Regolamento "GDPR", IBL Banca ha continuato ad implementare e consolidare una serie di misure emerse nelle attività di adeguamento in ambito "Data Protection" (es. rafforzamento dei profili di sicurezza sugli applicativi IT, negoziato gli accordi sulla protezione dei dati personali con i responsabili del trattamento, proseguito le attività di implementazione per l'adempimento degli obblighi di conservazione dei dati personali, ecc.).

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

In tale ambito, la Banca si impegna a preservare la sicurezza delle informazioni aziendali e a garantire adeguati criteri di gestione delle stesse con l'obiettivo di prevenire e mitigare i danni di eventuali incidenti, in linea con la propensione al rischio informatico definito al livello aziendale. Vengono, pertanto, svolte continue verifiche di sicurezza e attività di analisi dei rischi, atte a garantire adeguati presidi di controllo, organizzativi e tecnologici, su tutto il perimetro del Gruppo.

La riservatezza e l'integrità dei dati conferiti sono protetti mediante l'utilizzo di specifici protocolli di sicurezza IT e dall'insieme delle soluzioni di Business Continuity e dei meccanismi di Crisis Management.

Nel corso dell'esercizio di rendicontazione si sono registrati n.3 reclami per presunta violazione della normativa in materia di Privacy: in tutti i casi, la Banca ha dimostrato il rispetto della normativa vigente ed il corretto operato. Nessun episodio di data breach si è verificato all'interno del Gruppo.

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

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

La Banca si è dotata di una Policy e di un Manuale nel quale sono declinate le modalità operative atte ad assicurare la corretta gestione dei reclami; sono, inoltre, presenti ulteriori Policy interne riguardanti la

gestione dei reclami assicurativi e degli accordi transattivi. Il corpo normativo interno è oggetto di costante aggiornamento al fine di assicurare la più ampia aderenza tra prassi operative e normativa interna ed esterna, con l'ulteriore obiettivo di garantire al contempo fluidità riguardo ai tempi di gestione e risoluzione delle controversie.

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

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

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

## 5. Relazioni con i Fornitori

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

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

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

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

In termini generali la Banca si avvale di fornitori per l'approvvigionamento di servizi, prodotti e strumenti necessari per lo svolgimento e l'efficientamento delle attività bancarie. In particolare i principali beni e servizi acquistati da IBL Banca e dalle società del Gruppo hanno ad oggetto: i) manutenzioni immobiliari; ii) consulenze professionali; iii) fornitura di beni e servizi inerenti il comparto IT; iv) beni e servizi in ambito marketing; v) beni e materiali di consumo; vi) servizi di formazione.

Nel corso del 2020 sono stati coinvolti nei processi di acquisto di beni e servizi 843 fornitori (come di seguito dettagliato), residenti per la quasi totalità in Italia (91,58%) ove insiste il business e la presenza territoriale della Banca. Il 92% degli importi sostenuti è ascrivibile a fornitori italiani.

SUDDIVISIONE DEI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA				
Regione di provenienza	2020		2019	
	Numero Fornitori*	Importo Fatturato €	Numero Fornitori*	Importo Fatturato €
ITALIA	772	36.337.634,84	808	33.521.632,00
Unione Europea (UE)	54	2.733.000,46	43	2.674.824,61
Extra UE	17	409.462,44	18	388.384,72
<b>Totale</b>	<b>843</b>	<b>39.480.097,74</b>	<b>869</b>	<b>36.584.841,33</b>

\*Il numero dei fornitori non tiene in considerazione del numero di agenti e di mediatori di cui la Banca si avvale ed è riferito a tutte le società del Gruppo IBL.

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

## 6. Rapporti con la Comunità

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

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

Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia, sono state sospese gran parte delle attività di sponsorizzazione a cui tradizionalmente IBL Banca partecipa e che, per la loro natura, si configurano come occasioni di incontro diretto e di condivisione - con un pubblico costituito principalmente dalle famiglie - e di valorizzazione dei territori. In tale scenario, il Gruppo IBL ha sostenuto iniziative che sono state mantenute assumendo un taglio diverso, principalmente con intenti solidali, o che si sono potute svolgere nel rispetto del distanziamento sociale.

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento:

### SPORT

-  **Corri Catania, Catania:** l'appuntamento con la corsa-camminata che si tiene ormai da anni nel mese di maggio lungo le strade di Catania si è trasformato in una gara di solidarietà. La manifestazione sportiva, peraltro da sempre finalizzata anche a raccogliere fondi per progetti di vario genere, è stata infatti sospesa, ma ha mantenuto la sua valenza sociale. Grazie alla vendita della maglietta ufficiale, del pettorale e della borsa, e con il contributo degli sponsor tra i quali IBL Banca, è stata alimentata la raccolta fondi a favore della Croce Rossa italiana – Comitato di Catania, che ha consentito di sostenere con la spesa solidale numerosi nuclei familiari;
-  **XLVIII Campionato Internazionale Seniores e Ladies d'Italia – 5° Trofeo IBL Banca 2020:** organizzato tra il 29 settembre e il 3 ottobre, il torneo combina la valenza agonistica con i valori propri di una disciplina che trova nel fair play e nello stretto legame con la natura i suoi elementi distintivi. La sponsorizzazione si lega quindi ad una più ampia visione che pone l'attenzione sull'importanza dell'ambiente e dello sport vissuti nello spirito del rispetto e della correttezza.

### SOCIALE ED EVENTI

IBL Banca anche nel 2020, se pure con diverse modalità organizzative e logistiche, ha dato spazio alla raccolta fondi natalizia a supporto dell'**Associazione Moncenisio 4** che, con due Case-Famiglia, ospita minori in difficoltà. La raccolta è stata effettuata attraverso la vendita interna, tramite canali online, di dolci natalizi prodotti da una realtà locale, contribuendo così anche a sostenere i piccoli artigiani in un anno particolarmente complesso.

### EROGAZIONI LIBERALI

Nell'anno che verrà ricordato per sempre per la pandemia da Covid-19, l'attenzione del Gruppo IBL si è rivolta alle comunità di riferimento e alle sue istituzioni. Attraverso una serie di erogazioni liberali, IBL Banca ha sostenuto progetti che coinvolgono le categorie più deboli e si è attivata per contribuire ad iniziative introdotte per sostenere le famiglie e le persone ed arginare le difficoltà acute dall'emergenza sanitaria.

In particolare, nel corso del 2020 sono state erogate liberalità per un ammontare superiore ai 100 mila euro che hanno riguardato strutture ed attività per accogliere ed accudire anziani e persone in situazioni di precarietà, per rafforzare il trasporto sanitario di prossimità, per il recupero di giovani con problemi di dipendenze, per la fornitura di generi alimentari e di prima necessità.

Tra le iniziative di maggior rilievo ricordiamo i contributi: alla **Comunità di San Patrignano** che accoglie ragazzi e ragazze con gravi problemi di droga in maniera completamente gratuita e senza richiedere alcun contributo alle loro famiglie; alla **Comunità di Sant'Egidio** che fornisce assistenza ai più poveri e bisognosi; all'**Altra Napoli Onlus** che si prefigge lo scopo di valorizzare il patrimonio artistico culturale della città partenopea e sostenere progetti in grado di generare opportunità di lavoro per i giovani.

## CULTURA E FORMAZIONE

L'impegno del Gruppo IBL Banca nell'ambito della cultura e della formazione testimonia una consapevolezza della responsabilità sociale dell'impresa anche sul piano civile e sociale, nel nome di un ruolo che non si esaurisce nelle finalità economiche. IBL Banca ha proseguito il suo impegno nella formazione delle giovani generazioni finanziando, insieme alla Fondazione Vincenzo e Lidia Giordano e alla compagnia assicurativa Net Insurance, 26 borse di studio a copertura totale della partecipazione alla nuova edizione del **Master di II livello in Scienze Economiche, Bancarie ed Assicurative Europee (SEBE)**, organizzato in collaborazione con l'Università LUISS Guido Carli e la School of European Political Economy (SEP) dell'ateneo romano.

Il Master, che prevede un impegno formativo complessivo di 1.600 ore, è finalizzato ad approfondire sia il cruciale ruolo svolto dai gruppi bancari e dalle banche nei sistemi economici europei, sia l'articolazione dei mercati finanziari europei con specifica attenzione alle assicurazioni. Il Corso è articolato in 3 moduli: "Politica ed economia monetaria europea", "Attività delle aziende di credito e di assicurazione" e "Organizzazione, Legale, Controllo, Gestione Risorse Umane e Nuovi Scenari" e prevede 4 giornate di seminari sul tema del bilancio bancario e della financial technology.

Il Master conferma la volontà di IBL Banca di contribuire in modo concreto al percorso formativo specialistico necessario ai giovani professionisti per affrontare le nuove sfide e gli scenari sempre più articolati del mercato.

IBL Banca, inoltre, ha da sempre promosso iniziative volte a valorizzare il proprio patrimonio artistico. A tal proposito la Banca, per il tramite della società IBL Real Estate, possiede un cospicuo numero di opere d'arte (*Art Collection IBL Banca Gruppo Bancario*), la maggior parte delle quali di elevato prestigio storico-culturale. Tali opere, coerentemente con le politiche sociali e culturali del Gruppo, sono state destinate alla valorizzazione dell'immobile - sito in Roma, Via Venti Settembre 30 - adibito a Direzione Generale - e vengono concesse in prestito ad enti pubblici e privati che dovessero farne richiesta per l'esposizione presso mostre ed eventi, previa valutazione del relativo valore artistico-culturale.

## 7. Rapporti con Enti e Istituzioni

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

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

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

### STANDARD APPLICATI

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

La presente Dichiarazione, che sarà pubblicata con periodicità annuale, è redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e lo standard di rendicontazione utilizzato è il “GRI Sustainability Reporting Standards” (“in conformità” - opzione core), emanato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016. Tali Linee Guida rappresentano ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Per quanto riguarda lo Standard specifico GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) è stata adottata la più recente versione del 2018. Inoltre, laddove ritenuto opportuno, sono state applicate le indicazioni contenute all’interno del supplemento per il settore finanziario del GRI-G4. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all’interno del documento a pagina 40 è riportato il GRI Content Index.

Le informazioni incluse nella rendicontazione non finanziaria riflettono il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standard: i temi trattati all’interno della Dichiarazione sono quelli che, a seguito di un’analisi e valutazione di materialità, descritta a pagina 13 del presente documento, sono stati considerati rilevanti, in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi portatori di interesse.

### PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE

I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione si riferiscono alla performance del Gruppo per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2020. Qualora utile ai fini della comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti agli esercizi 2018 e 2019, al netto di alcune eccezioni opportunamente identificate all’interno del testo. I dati e le informazioni fanno riferimento a tutte le società del Gruppo integralmente consolidate e comprese nel Bilancio consolidato al 31 dicembre 2020.

### ANALISI DI MATERIALITA’

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

- 👉 Identificazione interna dei possibili temi non-finanziari rilevanti per il settore finanziario, mediante l’analisi dei peer, dei report pubblicati da analisti e Agenzie di rating ESG (Environmental, Social, Governance), di studi settoriali e dei media;
- 👉 Prioritizzazione dei temi individuati (nel corso del 2017), attraverso il coinvolgimento delle principali Direzioni/Servizi aziendali che partecipano al processo di reporting non-finanziario nonché dei principali stakeholder esterni;
- 👉 Aggiornamento della matrice di materialità per l’anno 2018 sulla base delle valutazioni fornite non solo dagli stakeholder interni ma anche dagli stakeholder esterni del Gruppo IBL Banca;
- 👉 Approvazione dell’aggiornamento della matrice di materialità, contestualmente all’approvazione della presente Dichiarazione.

Nel corso dell’anno di rendicontazione, il Top Management ha provveduto a confermare anche per il 2019 i temi materiali riportati all’interno della Dichiarazione 2018 in quanto non si sono verificati cambiamenti significativi alla struttura organizzativa e/o all’operatività del Gruppo in grado di determinare sostanziali mutamenti agli aspetti materiali già precedentemente individuati per il Gruppo IBL.

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

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

## INDICE DEI CONTENUTI GRI

<i>Indicatore GRI</i>	<i>Descrizione indicatore</i>	<i>Numero di pagina</i>	<i>Omissioni</i>
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES</b>			
<b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
GRI 102-1	Nome dell'organizzazione	4	
GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	4;32	
GRI 102-3	Ubicazione della sede centrale	4	
GRI 102-4	Ubicazione delle operazioni	5	
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	4	
GRI 102-6	Mercati serviti	4;5	
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	5;32	
GRI 102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	22	
GRI 102-9	Catena di fornitura	35	
GRI 102-10	Cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella sua catena di approvvigionamento	9;35	
GRI 102-11	Principio o approccio precauzionale	10;15	
GRI 102-12	Adesione a codici, principi o altre iniziative esterne	Protocollo ASSOFIN; Pag. 37	
GRI 102-13	Partecipazione ad associazioni	37	
<b>STRATEGIA</b>			
GRI 102-14	Dichiarazione del Presidente	3	
GRI 102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	10;15	
<b>ETICA E INTEGRITA'</b>			
GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	6	
<b>GOVERNANCE</b>			
GRI 102-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organi di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali	Pag. 8; Il Gruppo IBL Banca non ha ad oggi istituito Comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambiental	
GRI 102-23	Indicare se il presidente ricopre anche un ruolo esecutivo	8	
GRI 102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo rispetto agli aspetti economici, ambientali e sociali e	10	

	descrizione delle azioni intraprese a seguito di tali valutazioni		
<b>COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSE</b>			
GRI 102-40	Lista dei portatori di interesse	14	
GRI 102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	24	
GRI 102-42	Processo di identificazione e selezione dei portatori di interesse da coinvolgere	13	
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento dei portatori di interesse	14	
GRI 102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento dei portatori di interesse e relative azioni (stakeholder engagement)	14	
<b>PROFILO DEL DOCUMENTO</b>			
GRI 102-45	Entità incluse nel bilancio consolidato	4	
GRI 102-46	Processo per la definizione dei contenuti	13;38	
GRI 102-47	Lista dei temi materiali	14	
GRI 102-48	Rettifiche di informazioni	Non sono state apportate rettifiche rispetto ai dati comunicati negli esercizi precedenti	
GRI 102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	38	
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione	38	
GRI 102-51	Data del report più recente	38	
GRI 102-52	Ciclo di rendicontazione	38	
GRI 102-53	Contatti per domande/informazioni sul report	Numero Verde gratuito: 800.91.90.90 Email: comunicazioni@iblbanca.it	
GRI 102-54	Dichiarazione di rendicontazione in conformità con gli Standard GRI	38	
GRI 102-55	Indice dei contenuti GRI	40	
GRI 102-56	Assurance esterna	45	

<b>TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURE</b>			
<i>Indicatore GRI</i>	<i>Descrizione indicatore</i>	<i>Numero di pagina</i>	<i>Omissioni</i>
<b>GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA</b>			
<b>GRI 204: PRATICHE DI ACQUISTO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pag. 35	
GRI 204-1	Percentuale di spesa su fornitori locali	35	

<b>GRI 205: ANTI-CORRUZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pag. 31	
GRI 205-1	Aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	31	
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su politiche e procedure anti-corruzione	26; 31	
GRI 205-3	Episodi accertati di corruzione e azioni intraprese	31	
<b>GRI 206: COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pag. 31	
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche	Pag. 31; Nel corso del periodo di riferimento della presente Dichiarazione, non sono state registrate azioni legali riferite a comportamenti anti-competitivi	
<b>GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE</b>			
<b>GRI 302: ENERGIA</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pagg. 20; 21	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	20; 21	
<b>GRI 305: EMISSIONI</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pagg. 20; 21	
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	21	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	21	
<b>GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE</b>			
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pag. 22	
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover dipendenti	22	

GRI 401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non vengono forniti ai dipendenti temporanei o a tempo parziale	24; 27	
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pagg. 28; 29	
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	28; 29	
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	28; 29	
GRI 403-3	Servizi di medicina del lavoro	29	
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	28; 29	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	28; 29	
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	28; 29	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	28; 29	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	29	
<b>GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pag. 26	
GRI 404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	26; 27	
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pagg. 8; 23	
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e nel personale	8; 23	
GRI 405-2	Rapporto tra stipendio base e remunerazione complessiva femminile rispetto a quella maschile	25	<i>Per motivi di privacy non si riporta il dato relativo alla remunerazione dei dirigenti in quanto in Banca è presente una sola dirigente donna</i>
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5;	

		Pagg. 23; 24	
GRI 406-1	Episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	24	
<b>GRI 418: PRIVACY DEL CLIENTE</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par. 5; Pagg. 33; 34	
GRI 418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdita di dati dei clienti	34	
<b>GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	30	
GRI 419-1	Non compliance rispetto a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	Pag. 31; Nel corso del periodo di riferimento della presente Dichiarazione, non vi sono state sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	
<b>GRI G4 Supplemento per il settore Servizi finanziari</b>			
<b>PORTAFOGLIO PRODOTTI</b>			
FS-15	Attività di sviluppo di prodotti e servizi di finanziamento	5; 6; 32; 33	
<b>Temi non trattati dagli Standard specifici</b>			
<b>ECCELLENZA NELLA GESTIONE DEI RECLAMI</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	34	
<b>EFFICIENZA OPERATIVA</b>			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Il tema è rappresentato in maniera trasversale nel testo	

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

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

Ambito D.Lgs. 231/16	ID	Tema Materiale	Topic GRI Standards	Topic specific GRI Standards	Disclosure Number
Governance	1	Valutazione sistematica dei rischi	Economic	Operations assessed for risks related to corruption	205-1
Prevenzione e contrasto	2	Prevenzione della corruzione	Economic	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	205-2

della corruzione	3	Etica e Integrità	Economic	Confirmed incidents of corruption and actions taken	205-3
	4	Compliance normativa	Social	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	419-1
Risorse Umane	5	Formazione e sviluppo professionale	Social	Average hours of training per year per employee	404-1
	6	Gestione del personale	Social	Diversity of governance bodies and employees	405-1
	7	Salute e Sicurezza	Social	Work-related injuries	403-9
Società	8	Correttezza nei rapporti con i clienti	Financial Sector Disclosure	Policies for the fair design and sale of financial products and services	FS15
	9	Protezione e Data Security	Social	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	418-1
	10	Eccellenza nella gestione dei reclami	-	Management Approach (*)	103-1 103-2 103-3
	11	Efficienza operativa	-	Management Approach (*)	103-1 103-2 103-3
	12	Modello di business e strategia	Economic	Proportion of spending on local suppliers	204-1
	13	Brand reputation	Economic	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust and monopoly practices	206-1
Ambiente	14	Impatti ambientali	Environmental	Direct (Scope 1) GHG emissions	305-1

(\*) Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata a un Topic-Specific GRI Standards) il Gruppo riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e rendiconta informative appropriate per fornire informazioni sui propri impatti attraverso indicatori di performance considerati rilevanti.

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

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

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

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

## Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, D. Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 del regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di  
IBL Banca 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. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di IBL Banca S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo IBL Banca") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2021 (di seguito "DNF").

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

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

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

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

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

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

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

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

## Responsabilità della società di revisione

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

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale di IBL Banca S.p.A. 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 del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo IBL Banca al 31 dicembre 2020;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - o modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - o politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - o principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed 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 di IBL Banca S.p.A. e con il personale della stessa abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

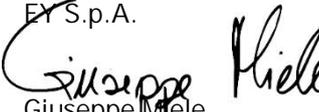
- a livello di Gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - 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 la società IBL Banca S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività e del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato verifiche nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili della suddette società 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 IBL Banca relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 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.

Roma, 9 aprile 2021

EY S.p.A.



Giuseppe Mele  
(Revisore Legale)