



**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
NON FINANZIARIA 2021**

REDATTA AI SENSI DEL D.LGS. 254/2016

INDICE

INDICE.....	2
A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
B. IDENTITÀ DEL GRUPPO IBL BANCA.....	5
1. La struttura del Gruppo	5
2. Missione e Valori del Gruppo	7
2.1 Missione.....	7
2.2 Valori.....	8
C. LA GOVERNANCE	9
1. Il modello di Governance di IBL Banca	9
2. Il Sistema di Controllo Interno dei rischi del Gruppo IBL Banca	11
3. Il Sistema Normativo Integrato del Gruppo IBL Banca	13
4. Il Codice Etico di Gruppo e il Modello 231/01	14
5. Gli Stakeholder e i temi materiali del Gruppo IBL Banca	15
6. Stakeholder engagement.....	17
7. L'individuazione e gestione dei rischi aventi natura non finanziaria	17
D. AMBIENTE	22
1. Impatti ambientali di uffici e filiali	22
E. GESTIONE DEL PERSONALE	24
1. Le persone del Gruppo IBL Banca	24
2. Diversità, pari opportunità e attenzione ai Diritti Umani	26
3. Rapporto con le organizzazioni sindacali	26
4. La remunerazione del personale	27
5. Formazione e sviluppo.....	28
6. Benessere e tutela dei dipendenti	30
7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti.....	31
F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO	34
G. SOCIALE	36
1. I clienti del Gruppo IBL Banca	36
2. Correttezza nei confronti della clientela	37
3. Protezione della privacy e dei dati dei clienti	38
4. Gestione dei reclami	39
5. Relazioni con i Fornitori.....	39
6. Rapporti con la Comunità.....	40
7. Rapporti con Enti e Istituzioni.....	42
H. INFORMATIVA SULLA TASSONOMIA UE	44
1. Applicazione della tassonomia al Gruppo Bancario IBL Banca	45
1.1 Nota metodologica.....	45
1.2 KPI del Gruppo IBL Banca	45
I. NOTA METODOLOGICA E INDICE GRI	47

J. ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA.....	55
1. Politiche interne per la gestione dell'attestazione di conformità della Dichiarazione Non Finanziaria.....	55

A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo IBL Banca ha redatto per il quinto 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.

Il 2021 è stato caratterizzato da uno scenario complesso, ancora fortemente impattato dalla pandemia e dalle sue conseguenze sociali ed economiche. Malgrado il perdurare dell'emergenza sanitaria, la diversificazione del modello di business, il continuo potenziamento delle iniziative di crescita e il presidio rigoroso della qualità degli attivi, hanno permesso al Gruppo IBL, di adattarsi 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 2021 (utile netto di 58,4 milioni di euro ed aumento degli impieghi verso la clientela per cassa per un totale di 3,4 miliardi di euro) sono la manifestazione della bontà di una politica aziendale che, negli ultimi anni, è stata incentrata costantemente al sostegno e alle esigenze delle famiglie. L'anno di rendicontazione evidenzia una crescita in tutte le aree di *business* del Gruppo, mostrando un costante miglioramento in termini di posizionamento, ricavi e redditività grazie anche al percorso di sviluppo nel mercato dei crediti NPE intrapreso dalla controllata Banca Capasso.

Al di là degli aspetti finanziari, si è radicata la consapevolezza che le tematiche ESG siano una determinante della *performance* di lungo termine di una società e che le scelte di investimento possano essere un modo per finanziare la crescita sostenibile senza rinunciare al profitto.

Risultati positivi sono emersi sul fronte dell'occupazione interna: aumento del numero dei dipendenti (+10%), dovuto in parte all'allargamento del perimetro bancario del Gruppo; elevata percentuale di personale di genere femminile (56% del totale dell'intera popolazione); età media dei lavoratori (circa 40 anni) tra le più basse. 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 IBL, 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, 24 marzo 2022

Il Presidente
Franco Masera

B. IDENTITÀ DEL GRUPPO IBL BANCA

1. La struttura del Gruppo

IBL Banca S.p.A. (di seguito anche “Capogruppo”) trae le sue origini nel 1927 come istituto finanziario, si trasforma in Banca nel 2004 e diventa Gruppo Bancario nel 2008.

Le Società appartenenti al Gruppo Bancario (di seguito anche “Controllate”) sono rispettivamente Banca Capasso Antonio S.p.A., Banca di Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere S.p.A., 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., non rientrante nel perimetro del Gruppo Bancario.

La Capogruppo, nello svolgimento delle proprie funzioni, esercita sulle Società da essa controllate l’attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile.

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



Si precisa che relativamente alla partecipazione detenuta dalla Capogruppo IBL Banca in Banca Capasso, il 13,33% del capitale sociale è costituito da n. 32 azioni proprie di Banca Capasso.

La Capogruppo IBL Banca, avente Sede Legale e Direzione Generale nel Comune di Roma in Via Venti Settembre 30, è operatore specializzato nei prestiti con Cessione del Quinto e leader nel settore, figurando anche tra gli Istituti bancari più competitivi nell’offerta di conti.

Nella gamma dei prodotti offerti rientrano anche i 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. Inoltre, attraverso la Società controllata IBL Assicura, IBL Banca mette a disposizione dei clienti polizze selezionate per qualità ed efficacia.

Con specifico riferimento alle Società controllate:

- 🌿 Banca Capasso Antonio S.p.A.: svolge l’attività tradizionale di raccolta e di gestione del risparmio della clientela privata, nonché del reinvestimento di queste risorse nell’economia locale attraverso l’erogazione di finanziamenti alle imprese e alle famiglie. La banca è, inoltre, un importante

operatore nell'attività di acquisizione e di gestione di crediti NPL *single name secured* e crediti NPL *unsecured*;

- 👉 Banca di Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere S.p.A.: svolge principalmente l'attività di messa a disposizione, di privati e imprese, di una serie di servizi personalizzati e specializzati. La Banca è stata oggetto di un'operazione di cessione di ramo d'azienda in favore di Banca Capasso nel corso del mese di luglio 2021 e, nel corso del 2022, sarà oggetto di un'operazione di fusione per incorporazione con la IBL Family S.p.A.;
- 👉 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;

Il Gruppo IBL Banca opera in tutta Italia attraverso la rete diretta ed indiretta delle proprie Società; nello specifico, si riportano di seguito i numeri della rete delle Banche del Gruppo:

- 👉 IBL Banca: 54 filiali, 32 mediatori creditizi, 6 intermediari finanziari e 44 agenti;
- 👉 Banca Capasso: 6 filiali;
- 👉 Banca di Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere: 1 filiale.

L'Intermediario Finanziario ex art.106 TUB IBL Family conta 68 agenti in attività finanziaria e 33 Società di mediazione.

L'esercizio 2021, oggetto di rendicontazione del presente documento, è stato caratterizzato dal perdurare della pandemia da Covid-19 che, oltre alle considerevoli conseguenze umane e sociali, ha prodotto impatti alle principali economie mondiali. 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 e al Responsabile della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, che rivestono anche il ruolo di Dirigenti sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/08. Nel corso del 2021, la "Cabina di Regia" si è riunita con frequenza connessa all'andamento della pandemia e all'evolversi delle misure introdotte dal Governo, al fine di valutare tempestivamente gli impatti operativi interni e sul business.

In ambito finanziario, il bilancio di esercizio consolidato al 31.12.2021 presenta un utile ante imposte pari a 79,3 milioni di euro in crescita di circa il 33% rispetto al 2020. In parallelo l'utile netto consolidato si è attestato a 58,4 milioni di euro (+37% circa rispetto al 2020). L'analisi dei dati economici evidenzia un

marginale di intermediazione pari a circa 178,8 milioni di euro, dovuto prevalentemente da un margine di interesse consolidato cresciuto a 140,6 milioni di euro (in aumento del 12% rispetto al 2020).

A livello di efficienza gestionale nel 2021 il Cost income è sceso ancora attestandosi al 54% (dal 63% del 2020) mentre è in netto miglioramento l'indice di redditività con il ROE al 15,6% rispetto al 10,5% del 2020. Il totale dell'attivo rimane stabile a 7,1 miliardi.¹

I principali indici di vigilanza prudenziale sono ampiamente in linea con i requisiti patrimoniali stabiliti dalla BCE, con il CET1 del Gruppo IBL Banca che si attesta al 16%, il Tier1 Capital Ratio al 16% e il Leverage Ratio al 5,6%.

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 2021, 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* della Capogruppo, come detto, è l'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;

¹ Per maggiori informazioni fare riferimento al Bilancio Consolidato 2021.

- 🌿 creare valore per i dipendenti, investendo nella crescita professionale di ciascuno e assecondando lo spirito di gruppo ed il senso di appartenenza;
- 🌿 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 IBL Banca fa propri i seguenti valori che guidano l'attività professionale quotidiana così come le scelte strategiche di tutti coloro che amministrano, controllano, lavorano e collaborano con le Società del Gruppo, definendo una chiara identità basata sulla costruzione di un rapporto di solida fiducia tra e con tutti gli *stakeholder*:

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

1. Il modello di Governance di IBL Banca

La Capogruppo IBL Banca adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo 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* di IBL Banca 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, coordinamento, gestione e governo della Banca e di tutte le Società appartenenti al Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, al 31 dicembre 2021, è composto da nove amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci;
- 👉 l'Amministratore Delegato (che in IBL Banca coincide con la figura del Direttore Generale) svolge i compiti attribuiti dalle Disposizioni di Vigilanza all'Organo con Funzione di Gestione ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- 👉 l'Organo con Funzione di Controllo è il Collegio Sindacale, che 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.

La composizione del Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori di IBL 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 quarto dei componenti deve possedere anche il requisito di indipendenza.

Al 31 dicembre 2021 la composizione del Consiglio di Amministrazione di IBL Banca è la seguente:

NOMINATIVO	CARICA
Franco Masera	Presidente CdA
Mario Giordano	Amministratore Delegato
Antonio d'Amelio	Vice Presidente
Leonardo Rubattu	Consigliere Indipendente
Emanuele Marsiglia	Consigliere Indipendente
Carlo d'Amelio	Consigliere
Rosa Enza Cervellione	Consigliere
Oscar Cosentini	Consigliere
Alessandro Bondi	Consigliere

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2021				2020				2019			
	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	11	-	-	1	14	-	-	1	17	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	7	77	1	11	5	72	1	14	5	83	-	-

Con riferimento alle competenze professionali maturate dai membri del Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, 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), che ha l'obiettivo di supportare tale Organo per quanto attiene la materia dei rischi e del sistema di controlli interni.

Il Comitato Rischi è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, il cui numero (da un minimo di tre ad un massimo di cinque) è definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina in maniera coerente con la complessità del mandato conferito dallo stesso Consiglio al Comitato.

Al 31 dicembre 2021 la composizione del Comitato Rischi è la seguente:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO/NON ESECUTIVO
Leonardo Rubattu	Presidente	Non Esecutivo
Emanuele Marsiglia	Consigliere Indipendente	Non Esecutivo
Carlo d'Amelio	Consigliere	Non Esecutivo

La Capogruppo IBL Banca è governata sotto la guida del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e, alla data del 31 dicembre 2021,² 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.

² Si segnala, per completezza di esposizione, che nella seduta del 10 Febbraio 2022, il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca ha deliberato alcune modifiche all'Organigramma e Funzionigramma di IBL Banca, tra le quali la dismissione della Vice Direzione Generale Business e Partecipazioni.

Il processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di IBL Banca si sottopone annualmente ad un processo di autovalutazione, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili alla Banca stessa, 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 del Gruppo IBL Banca

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 dal Gruppo IBL 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:** il Servizio Internal Audit ha il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nella valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni, portando all'attenzione di tale Organo i possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di gestione dei rischi e alle procedure. Le attività attribuite al Servizio Internal Audit sono orientate ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione. Le relative analisi sono organizzate con cadenza prefissata tenuto conto della natura e dell'intensità dei rischi (approccio "risk based"). Al Servizio Internal Audit della Capogruppo è attribuito oltre che la gestione diretta delle attività di revisione interna della Capogruppo anche la gestione delle attività nei confronti delle Società Controllate IBL Family, IBL Real Estate ed IBL Assicura, ferme restando le competenze e le responsabilità degli Organi Sociali delle singole Società. La Banca Capasso, al 31 dicembre 2021, esternalizza lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione Internal Audit ad una società esterna³; per le restanti Banche/Società del Gruppo, lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione è effettuato internamente.
-  **Risk Management:** la predisposizione delle linee guida sui processi di gestione dei rischi insiti nell'operatività del Gruppo (credito, operativi – ivi compresi i rischi informatici, mercato, controparte, liquidità, concentrazione del portafoglio, tasso, strategico) e la relativa identificazione dei principi e delle regole che ne assicurano il controllo e l'attuazione, nonché lo svolgimento dei compiti operativi

³ Si segnala, per completezza di esposizione, che dal 1° gennaio 2022 i compiti operativi della Funzione Internal Audit della Banca Capasso saranno esternalizzati alla Capogruppo IBL Banca.

è di competenza del Servizio Risk Management della Capogruppo per quanto riguarda IBL Banca, Banca Capasso, Banca Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere, IBL Real Estate ed IBL Assicura, per la quale la Capogruppo svolge le relative attività in *servicing*. Per le restanti Società del Gruppo, lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione è effettuato internamente. Il Servizio Risk Management della Capogruppo collabora alla definizione e all'attuazione del RAF del Gruppo e delle relative politiche di governo dei rischi, e assicura il supporto necessario agli Organi aziendali nel promuovere e diffondere un'adeguata e solida cultura del rischio all'interno della Banca e delle Società del Gruppo.

-  **Compliance:** la Funzione Compliance assiste il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nella gestione efficace del rischio di non conformità, curando la rilevazione, il monitoraggio e il controllo dello stesso, fornisce consulenza e supporto alle unità operative e di business e predispone la necessaria informativa periodica ai vertici aziendali. La Capogruppo, nell'esercizio del ruolo di indirizzo e coordinamento delle Società del Gruppo, definisce le linee guida in materia di compliance al fine di conseguire un'omogeneità operativa a livello di Gruppo, pur nel rispetto dell'autonomia giuridica di ciascuna entità e tenuto conto delle specifiche normative applicabili. Con riferimento al Gruppo, la gestione del rischio di non conformità alle norme è assicurata dal Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo per quanto riguarda IBL Banca e la Società IBL Real Estate per la quale la Capogruppo svolge le relative attività in *servicing*. Inoltre, IBL Family e Banca Capasso hanno esternalizzato lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione al Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo, mentre la Banca di Sconto ha esternalizzato lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione ad una società esterna;
-  **Antiriciclaggio:** la Funzione Antiriciclaggio presidia il rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, effettuando tutte le attività necessarie al fine di verificare il rispetto delle regole esterne e interne in materia nonché di presidiare e mitigare i relativi rischi. Con riferimento al Gruppo, lo svolgimento delle varie attività volte a presidiare nel concreto i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo sono assicurate in via diretta dal Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo per quanto riguarda IBL Banca e la società IBL Real Estate per la quale la Capogruppo svolge le relative attività in *servicing*. Per le restanti Banche/Società, lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione è effettuato internamente.

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 di IBL Banca - 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 31.12.2021, 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, il Sistema Normativo Integrato si articola in Normativa Primaria di Governo e Normativa di Funzionamento, come di seguito rappresentate:

- 👉 la Normativa Primaria di Governo comprende:
 - Statuto;
 - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01;
 - Codice Etico;
 - primo livello: Regolamento di Gruppo;
 - secondo livello: Regolamentazione organizzativa:
 - Organigramma e Funzionigramma;
 - Poteri Delegati;
- 👉 la Normativa di Funzionamento si articola in:
 - terzo livello: Policy;
 - quarto livello: Regolamenti;
 - quinto livello: Manuali Operativi;
 - sesto livello: Istruzioni Operative.

La Normativa Primaria di Governo rappresenta il quadro di riferimento generale della Capogruppo e delle Società controllate.

Nell’ambito della Normativa di Funzionamento, le Policy sono strumenti di indirizzo, coordinamento e controllo di IBL Banca nei confronti delle Società Controllate, al fine di perseguire la coerenza nelle modalità di comportamento, l’omogeneizzazione dei processi e il trasferimento di *best practice* tra le Società del Gruppo. All’interno della stessa rientrano, inoltre, le Disposizioni Operative, ovvero documenti emanati in via transitoria tramite i quali vengono assunte, ove necessario data l’urgenza, specifiche disposizioni di lavoro, in attesa di modificare i pertinenti strumenti normativi interni.

I Regolamenti, i Manuali Operativi, le Disposizioni operative e le Istruzioni Operative sono strumenti normativi definiti, coerentemente con l’autonomia societaria, dalle singole Società (IBL Banca e Società Controllate). Tali strumenti declinano nelle modalità operative, ove necessario, principi, regole e controlli definiti dagli strumenti normativi di livello gerarchico superiore di riferimento.

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 Consiglio di Amministrazione di IBL Banca ha approvato una *Policy di Sostenibilità*, applicabile a tutte le 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 di Gruppo 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), il Gruppo ha formalizzato il Codice Etico di Gruppo (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, che 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, IBL Banca e le Società del Gruppo si sono dotate di appositi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "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.

Tali Modelli si compongono 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 di Gruppo*, 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.

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG e valutarne l'adeguatezza rispetto al profilo di rischio della Banca, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e nominato con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, cui riporta gerarchicamente.

Allo stesso modo, le singole Società del Gruppo hanno nominato un proprio Organismo di Vigilanza la cui composizione segue principi di proporzionalità in relazione alla tipologia di Società e di attività svolta.

5. Gli Stakeholder e i temi materiali del Gruppo IBL Banca

Il Gruppo IBL Banca identifica i propri *stakeholder* sulla base delle interazioni intercorse con i principali portatori di interesse presenti nei contesti in cui opera, adottando pratiche di dialogo e coinvolgimento diversificate in risposta alle diverse caratteristiche e necessità degli stessi.

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.

La Capogruppo 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 il Gruppo IBL Banca, attraverso:
 - la definizione delle priorità interne dei temi individuati, mediante il coinvolgimento delle principali Direzioni/Servizi aziendali che partecipano al processo di *reporting* non-finanziario. In tale ambito, è stato chiesto al *Top Management* di identificare i temi ritenuti maggiormente rilevanti tenuto conto delle caratteristiche operative ed organizzative del Gruppo IBL Banca, nonché di esprimere una valutazione di impatto degli stessi rispetto al Gruppo;

- definizione delle priorità esterne dei temi individuati: in tale ambito è stato chiesto al *Top Management* di esprimere una valutazione di impatto dei temi identificati rispetto agli *stakeholder*, anche al fine di rappresentare gli interessi e le aspettative degli stessi;
- 👉 identificazione dei 14 temi materiali rilevanti per il Gruppo IBL 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 relativa all'anno 2018, è stata condotta un'attività di aggiornamento della matrice di materialità con l'ausilio dei principali *stakeholder* con cui il Gruppo IBL Banca si interfaccia nell'ambito della propria operatività. In particolare, in relazione alle tematiche materiali individuate dal *Top management*, i vari "portatori di interesse" coinvolti nel processo hanno espresso la propria valutazione di impatto.

Nel corso del 2021, con l'obiettivo di aggiornare entrambe le dimensioni della matrice di materialità, sono stati coinvolti gli *stakeholder* interni ed esterni nonché il *Top management* delle Società del Gruppo, con l'obiettivo di prioritizzare i temi di sostenibilità rilevanti per il Gruppo 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. In particolare, è stato chiesto agli *stakeholder* di esprimere una valutazione sulle tematiche di materialità individuate dal *Top management*.

Le tematiche identificate come rilevanti sono state definite in linea con le *best practice* e vengono rendicontate all'interno del presente documento.

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

Temi Materiali del Gruppo IBL Banca		
Ambito D.Lgs. 254/16	Tema materiale	Stakeholder
Governance ⁴	Valutazione sistematica dei rischi	Soci; Clienti; Partner commerciali;
	Solidità patrimoniale e finanziaria	Clienti; Soci; Partner commerciali; Dipendenti
Ambiente	Impatti ambientali	Comunità locali; Clienti; P.A.; Associazioni; Media
Risorse Umane	Formazione e sviluppo professionale	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.; Dipendenti
	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; Dipendenti
	Attenzione nella gestione dei reclami	Clienti

⁴ Per quanto concerne la tematica in esame si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi di cui alla presente sezione "C. La Governance".

Efficienza operativa	Clienti; Partner commerciali; Dipendenti
Modello di business e strategia	Clienti; Soci; Partner commerciali
Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	Clienti; Partner commerciali

Le nuove tematiche emerse dall'analisi di materialità sono: "Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari" e "Solidità patrimoniale e finanziaria".

Il tema materiale "Efficienza operativa" è rappresentato in maniera trasversale nell'ambito degli argomenti oggetto di rendicontazione nelle successive Sezioni della presente Dichiarazione.

6. Stakeholder engagement

Il Gruppo IBL Banca ritiene fondamentale prendere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri *stakeholder*, 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 Capogruppo IBL 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.

I temi materiali, identificati a seguito dell'analisi di materialità, sono stati classificati sulla base dei seguenti driver valutativi: (i) Impatto IBL; (ii) Impatto Stakeholder. La matrice di materialità, costruita a seguito delle valutazioni espresse dal *Top Management* nel corso della redazione della Dichiarazione Non Finanziaria 2017, è stata aggiornata nel 2018 sulla base delle risultanze emerse dalle attività di *Stakeholder Engagement* e di nuovo nel 2021.

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, 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 – la Capogruppo IBL Banca ha provveduto 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 “I. Nota metodologica e indice GRI”), attraverso cui si è proceduto a raccogliere dati ed informazioni dal management del Gruppo 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
<i>Governance</i>	Solidità patrimoniale e finanziaria	Impatti negativi su economia reale, liquidità e mercato	Il Gruppo adotta, in linea con le disposizioni prudenziali, un <i>framework</i> metodologico e organizzativo volto a quantificare, gestire e monitorare i rischi bancari, verificando nel continuo il rispetto degli obiettivi strategici generali di rischio-rendimento adottati dal Gruppo stesso.
<i>Sociale – Clienti e servizi</i>	- Protezione e Data Security - Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	Violazione della privacy	Il Gruppo adotta specifica normativa in materia di <i>privacy</i> , 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 <i>Data Protection Officer</i> .
	- Protezione e Data Security - Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	Perdita di dati e informazioni sensibili	Nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni trattate, il Gruppo adotta specifiche procedure interne volte a disciplinare le misure di sicurezza logica e fisica dei sistemi informativi.
	Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	Attacchi informatici e frodi online	Coerentemente con l'evoluzione digitale del settore bancario e con l'emergere di nuovi <i>cyber risk</i> , il Gruppo adotta 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.
	- Correttezza nei rapporti con i clienti - Compliance normativa	Mancata/Inadeguata compliance alla normativa trasparenza	Il Gruppo ha definito specifica normativa interna sulla trasparenza in materia bancaria e finanziaria volta ad assicurare una chiara e corretta informazione sulle condizioni economiche e finanziarie praticate alla propria clientela. A tal proposito, si segnala che la Capogruppo 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

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
	<ul style="list-style-type: none"> - Correttezza nei rapporti con i clienti - Eccellenza nella gestione dei reclami 	Non corretta gestione dei reclami	<p>famiglia promuovendo iniziative volte alla trasparenza e alla chiarezza nei confronti dei consumatori.</p> <p>Il Gruppo 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. In tale ambito il Gruppo 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"> - Correttezza nei rapporti con i clienti - Compliance normativa - Etica ed integrità 	Conflitti di interesse	Al fine di presidiare il rischio di conflitti di interesse, il Gruppo disciplina - attraverso una specifica normativa interna - il novero delle parti correlate e dei relativi soggetti connessi, i limiti prudenziali per le attività di rischio assunte nei confronti dei soggetti collegati e le procedure deliberative che si applicano a tale tipologia di operazioni.
<i>Lotta contro la corruzione</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Compliance normativa - Prevenzione della corruzione - Etica ed integrità 	Corruzione	<p>Ciascuna Società del Gruppo si è dotata di specifica normativa interna in materia di <i>whistleblowing</i>, 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.</p> <p>Inoltre, sono state definite precise prescrizioni comportamentali (i.e. Codice Etico di Gruppo), nonché specifici standard di controllo in materia anticorruzione all'interno dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.</p>
<i>Sociale – Catena di fornitura</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Modello di business e strategia operativa - Efficienza operativa 	Mancata/Inadeguata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori	Il Gruppo formalizza 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. <i>privacy</i> , antiriciclaggio) e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, evitando qualsiasi rischio di conflitto di interessi o forma di discriminazione. I fornitori con cui il Gruppo intrattiene rapporti commerciali vengono qualificati in base al possesso della documentazione idonea all'esercizio della propria attività, ai

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			dati economico-finanziari adeguati alla fornitura, ai risultati di esercizio positivi e al rispetto della normativa vigente.
<i>Ambiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Impatti ambientali - Compliance normativa 	Mancata compliance a normative per la tutela ambientale	Il Gruppo, così come previsto all'interno del Codice Etico di Gruppo, 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.
<i>Risorse Umane</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione e sviluppo professionale - Salute e sicurezza - Compliance normativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Mancata/Inadeguata formazione del personale dipendente - Inadeguati sistemi gestionali per garantire le pari opportunità nelle attività di selezione e assunzione del personale nonché di sviluppo delle carriere professionali - Perdita di personale competente e qualificato - Violazione dei diritti umani - Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (incidenti e situazioni di pericolo per i lavoratori) 	<p>Il Codice Etico di Gruppo 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, il Gruppo 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, il Gruppo ha adottato uno specifico Regolamento interno il cui obiettivo unitamente a quello di tutto il Gruppo è di valorizzare ciascun lavoratore come patrimonio aziendale essenziale e di ottimizzarne il grado di motivazione, favorendo il miglioramento della qualità del lavoro e la realizzazione delle aspettative professionali e personali di ciascun dipendente.</p> <p>Inoltre, le politiche retributive adottate dal Gruppo sono volte a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività lavorative.</p> <p>In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il Gruppo 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 dai Modelli di</p>

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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	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 Monitoraggio dei rischi rilevanti per la Banca tenuto conto della sua attività corrente e delle sue linee evolutive
<i>Sociale – Catena di fornitura</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Modello di business e strategia - Efficienza operativa 	Rischio di interruzione dell'operatività per la mancata adozione tempestiva di misure atte a fronteggiare crisi pandemiche	Implementazione di processi transitori per la gestione delle attività operative 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 Misure di sicurezza in uffici e filiali e incentivazione lavoro da remoto Potenziamento infrastruttura IT
<i>Risorse Umane</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Salute e sicurezza - Compliance normativa 	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 Sistema di reportistica periodica dedicata al personale del Gruppo circa l'evoluzione della pandemia e le regole interne da adottare Costante confronto con il medico competente e l'RSPP Progressivo ricorso a forme di lavoro agile ovvero alla turnazione straordinaria Introduzione di forme di agevolazione in merito all'accudimento dei minori

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 CO₂, 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 2021 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.

Il 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). In particolare, il consumo di energia del Gruppo è legato principalmente all'utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento e dai sistemi di illuminazione degli uffici.

Si segnala che nel corso del 2021 i consumi totali energetici derivanti da fonti dirette e indirette sono stati pari a 13.224 GJ, in aumento rispetto all'anno 2020 (10.958 GJ) in prevalenza a seguito dell'ampliamento del perimetro del Gruppo IBL Banca. 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 2021 (34%) derivante prevalentemente dall'utilizzo di sistemi ed impianti di riscaldamento e condizionamento delle sedi del Gruppo e dall'utilizzo degli appartamenti dati in uso ai propri dipendenti.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI PER FONTE			
	Unità	2021	2020
Da fonti non rinnovabili, di cui		2.043	1.521
<i>Gas naturale</i>		1.774	1.265
Flotta aziendale, di cui	GJ	269	256
<i>Benzina</i>		236	145
<i>Gasolio</i>		33	111

* 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 2020 (18%) originato dall'utilizzo dell'intero stabile ove è presente la Direzione

Generale del Gruppo IBL Banca, dall'acquisizione di nuovi locali, tra i quali una nuova sede direzionale a Roma e dall'ampliamento del perimetro del Gruppo Bancario.⁵

Inoltre, il Gruppo ha acquistato e consumato, nel corso dell'anno 2021, 11.181 GJ di energia elettrica proveniente sia da fonti non rinnovabili (67,7%) che rinnovabili (32,3%), queste ultime provenienti interamente da fonti rinnovabili con certificazione di Garanzia d'Origine.

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI PER FONTE			
	<i>Unità</i>	2021	2020
Elettricità, di cui		11.181	9.437
<i>Da fonti non rinnovabili</i>	GJ	7.568	6.228
<i>Da fonti rinnovabili</i>		3.613	3.209

A fronte dei consumi di energia riportati, IBL Banca ha registrato nell'anno emissioni di gas ad effetto serra pari a circa 1.102,37 tonnellate di CO₂ equivalente, attribuibili prevalentemente dal consumo di combustibile necessario per il riscaldamento degli ambienti di lavoro.

EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA			
	<i>Unità</i>	2021	2020
Emissioni totali*		1.102,37	934,32
Emissioni Scope 1		122,72	91,83
<i>Da riscaldamento ambienti</i>		102,82	72,87
<i>Da utilizzo flotta aziendale</i>	t. CO₂eq	19,90	18,96
Emissioni Scope 2			
Market Based		979,65	842,49
Location-based		867,37	781,00

*Le emissioni sono espresse in Tonnellate di CO₂ equivalente, e ricomprendono nel calcolo le emissioni di CO₂, CH₄ e N₂O, come previsto dalle Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI[®] di AbiLab (dicembre 2021).

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 2019, pari a 466 gCO₂e/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: $((Y*278 + 28*Y*0,0172 + 265*Y*0,0030)/1.000.000)$. 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.

⁵ A tal proposito, si precisa che i consumi energetici indiretti e le emissioni di gas ad effetto serra rendicontati all'interno della presente Dichiarazione, non tengono conto dei dati relativi a Banca di Sconto e Conti Correnti in quanto non è stato possibile rilevarli con esattezza.

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. Il Gruppo, 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 della Capogruppo IBL Banca, 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.

Il Gruppo si è dotato 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.

All'interno del Codice Etico di Gruppo sono, inoltre, individuati 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 829 dipendenti tutti operanti in Italia, di cui circa il 56% di genere femminile. Tale incremento di personale (rispetto ai 753 dipendenti del 2020) è dipeso anche dall'ingresso nel Gruppo IBL di Banca Capasso e Banca di Sconto e Conti Correnti.

DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE									
Categoria di dipendenti	2021			2020			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	18	1	19	16	1	17	15	1	16
Quadri	87	50	137	77	44	121	72	43	115
Impiegati	257	416	673	226	389	615	218	381	599
Totale	362	467	829	319	434	753	305	425	730

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE ED ETÀ¹									
Categoria di dipendenti	2021			2020			2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	-	36,8%	63,2%	-	47%	53%	-	44%	56%
Quadri	-	62,8%	37,2%	-	67,8%	32,2%	-	67,8%	32,2%
Impiegati	11,9%	78,3%	9,8%	9%	84%	7%	17,5%	77,3%	5,2%

Rispetto all'anno passato, il Gruppo ha registrato un aumento dell'organico determinato dall'ingresso di 121 nuove risorse (69 uomini e 52 donne), di cui 51 risorse della Banca Capasso (37 uomini e 14 donne).⁶

⁶ Tale dato comprende anche le risorse della Banca di Sconto e Conti Correnti, assunte in Banca Capasso a seguito dell'operazione di cessione di ramo d'azienda avvenuta nel corso dell'anno di rendicontazione.

Con riferimento ai nuovi ingressi, si segnala che il 31% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 45% un'età compresa tra i 30 e 50 anni e il 24% un'età superiore ai 50 anni. In tale ambito, si segnala che il tasso di turnover in entrata è del 14,6% (19,1% per gli uomini e il 14,4% per le donne).

NUOVE RISORSE DEL GRUPPO PER GENERE E GRUPPO D'ETA'									
Numero dei nuovi assunti	2021			2020			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	18	19	37	13	16	29	15	19	34
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	31	24	55	10	6	15	20	23	43
<i>età superiore ai 50 anni</i>	20	9	29	5	3	8	3	1	4
Totale	69	52	121	28	25	53	38	43	81

Nello stesso periodo 45 risorse (27 uomini e 18 donne) hanno lasciato l'azienda. Il 31% dei dipendenti che hanno lasciato la Banca ha meno di 30 anni, il 55% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 13% ha un'età superiore ai 50 anni. Il tasso di turnover in uscita risulta quindi essere in totale del 5,4% (7,5% per gli uomini e il 3,9% per le donne).

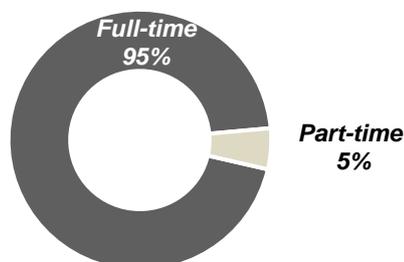
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO IL GRUPPO PER GENERE E GRUPPO D'ETA'									
Numero dei dipendenti che hanno lasciato la Società	2021			2020			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	6	8	14	1	5	6	6	6	12
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	16	9	25	12	10	22	22	10	32
<i>età superiore ai 50 anni</i>	5	1	6	1	1	2	3	1	4
Totale	27	18	45	14	16	30	31	17	48

La quasi totalità dei dipendenti è assunta a tempo indeterminato, e si registrano solo 36 casi di persone con contratto a tempo determinato. Inoltre, nel corso dell'anno, 42 dipendenti hanno usufruito di un contratto part-time (2 uomini e 40 donne).

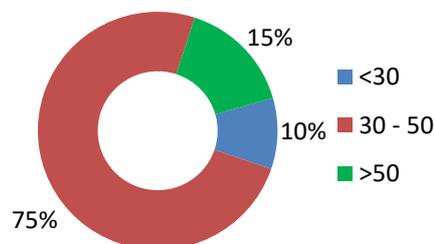
DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE									
Tipologia di contratto	2021			2020			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	16	20	36	19	23	42	22	28	50
Contratto a tempo indeterminato	346	447	793	300	411	711	283	397	680
Totale	362	467	829	319	434	753	305	425	730

La maggioranza dei dipendenti (75%) si colloca, anche per l'anno 2021, in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media si attesta ancora 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 il Gruppo IBL Banca, come espressamente definito nel Codice Etico, riconosce e promuove come principio imprescindibile il rispetto delle libertà individuali. Il Gruppo riconosce la diversità, l'inclusione e le pari opportunità quali valori essenziali 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 IBL Banca 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, il Gruppo 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, il Gruppo 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 dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalle Società del Gruppo 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.

Il Gruppo IBL Banca 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 IBL Banca 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, il Gruppo IBL Banca stipula con i propri dipendenti contratti di impiego pienamente aderenti alle norme nazionali di settore.

Il Gruppo IBL 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 del Gruppo è coperta da accordi collettivi di contrattazione.

Inoltre, all'interno del Codice Etico di Gruppo sono declinati 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 personale⁷

Il Gruppo 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.

La Capogruppo 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 di IBL 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 dal Gruppo, 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.

⁷ Si segnala che le disposizioni del presente paragrafo non si applicano alle Controllate Banca Capasso e Banca di Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere, entrate a far parte del Gruppo IBL Banca ad aprile 2021, che nell'anno di rendicontazione della presente Dichiarazione hanno approvato le proprie politiche di remunerazione e i relativi sistemi incentivanti. A tali Società si applicheranno inoltre a partire dall'anno 2022 i benefit previsti per il personale del Gruppo.

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, il Gruppo dedica, inoltre, 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. Nel corso del 2022, all'interno dei sistemi incentivanti dedicati al personale apicale, verranno introdotti obiettivi inerenti i temi ESG secondo gli indirizzi delle Authority.

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

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

RAPPORTO TRA SALARIO BASE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE*			
Categoria di dipendenti	2021	2020	2019
Dirigenti	-	-	-
Quadri	98%	96%	90%
Impiegati	97%	100%	97%

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

RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE MEDIA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE*			
Categoria di dipendenti	2021	2020	2019
Dirigenti	-	-	-
Quadri	95%	97%	83%
Impiegati	98%	101%	92%

* 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 Capogruppo IBL Banca, infatti, 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 Capogruppo IBL Banca ha condotto percorsi di *talent management*, che si agganciano alla 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 di garantire che i principi di merito ed imparzialità siano alla base delle scelte gestionali sul personale.

Inoltre, il Gruppo IBL Banca ha predisposto programmi di comunicazione e formazione ad hoc in relazione alle procedure di anti-corrruzione e di anti-riciclaggio; a tal proposito, sono stati informati in merito alle politiche e alle procedure anti-riciclaggio e anti-corrruzione sia i membri del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale, nonché n. 397 dipendenti in occasione delle specifiche attività formative in materia (circa il 48% dei dipendenti).

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

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state erogate complessivamente circa 21.534 ore di formazione (rispetto alle 16.148 ore dell'anno 2020) distribuite per l'83% agli impiegati, per il 16% ai quadri e per circa l'1% ai dirigenti.

Nell'anno 2021 si è registrato un sostanziale incremento delle ore di formazione erogate rispetto al precedente anno, durante il quale le attività formative avevano registrato un significativo impatto generato dall'emergenza sanitaria e dalla necessità di riconvertire tutte le attività formative a distanza. Il 2021 ha fatto registrare la regolare ripresa delle attività formative, grazie all'utilizzo di strumenti digitali idonei a supportare e garantire l'efficacia degli interventi formativi erogati in modalità virtuale.

Le attività nell'anno hanno riguardato la formazione tecnica e di ruolo (27%), la formazione obbligatoria (64%) e manageriale/comportamentale (9%).

ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO			
Categoria di dipendenti	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	218	7	225
Quadri	2.198	1.235	3.433
Impiegati	6.856	11.020	17.876
Totale	9.272	12.262	21.534

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO			
Categoria di dipendenti	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	12	7	12
Quadri	25	25	25
Impiegati	27	26	27

In media sono state erogate rispettivamente circa 26 ore di formazione per ogni dipendente, con una forte incidenza della formazione obbligatoria rispetto a quella di tecnica/ruolo e manageriale/comportamentale.

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 Assicuratrici 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 mese di luglio 2021, la Capogruppo IBL Banca ha ospitato nella sua sede legale la "Carovana della prevenzione", un'iniziativa pensata dall'associazione Susan G. Komen e finalizzata a incentivare la prevenzione nella lotta al tumore al seno; in questa occasione sono stati messi a disposizione delle dipendenti 50 screening senologici gratuiti. Sempre al fine di tutelare il più possibile la salute dei dipendenti, in collaborazione con Intesa San Paolo RBM Salute, è stata organizzata a dicembre una campagna di vaccinazione antinfluenzale, alla quale i dipendenti hanno potuto liberamente aderire.

Per incentivare la diffusione di uno stile di vita sano, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali ha organizzato, in collaborazione con Healthy Virtuoso, la prima IBL Health Challenge, durata 2 mesi, da ottobre a dicembre 2021.

Attraverso l'attività della struttura "IBL for You" è stato possibile infine realizzare 4 settimane di "Summer Camp - IBLforKids" direttamente all'interno della sede di via Venti Settembre, con lo scopo di favorire un miglior bilanciamento tra vita personale e lavorativa.

Preme sottolineare che il Gruppo 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 di Gruppo 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, le Società del Gruppo identificano 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 Banca ha identificato tra i principali rischi quelli relativi alla presenza di impianti e apparecchi elettrici, all'utilizzo delle attrezzature munite di videoterminali, 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.

INFORTUNI SUL LAVORO, INDICI INFORTUNISTICI – DIPENDENTI DEL GRUPPO IBL BANCA				
	UdM	2021	2020	2019
Infortuni sul lavoro	n.	6	4	3
<i>di cui infortuni gravi</i>	n.	-	-	-
<i>di cui infortuni mortali</i>	n.	-	-	-
Ore lavorate	n.	1.311.159	1.161.567	1.128.303
Indice di frequenza infortuni⁸	n.	0,92	0,69	0,52
<i>indice di frequenza infortuni gravi</i>	n.	-	-	-
<i>indice di frequenza infortuni mortali</i>	n.	-	-	-

⁸ **Note di calcolo:** Gli indici degli infortuni sono dati dal rapporto tra il numero degli stessi e le ore lavorate, moltiplicati per 200.000.

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 2021, sono avvenuti n.2 sui luoghi di lavoro e n.4 in itinere. Nessun infortunio, 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. A tal proposito, la tecnologia ha permesso di mettere in sicurezza i dipendenti del Gruppo, massimizzando lo smart working, pur senza interrompere il servizio offerto ai propri clienti, sia in filiale che tramite i canali remoti.

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, 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.);
- 👉 ricorso allo *smartworking* ovvero alla turnazione straordinaria per il personale al fine di prevedere una rotazione di presenza nelle sedi e nelle Filiali;
- 👉 dotazione alle filiali e alle sedi periferiche di IBL Banca di un dispositivo "salvavita" al fine di consentire alle sedi interessate di poter operare anche con un unico dipendente in caso di assenze legate a contagio/contatto Covid;
- 👉 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 IBL Banca.

Il Codice Etico di Gruppo prevede che, nello svolgimento delle proprie funzioni, i dipendenti del Gruppo orientino i propri comportamenti secondo i principi di diligenza, professionalità e onestà. Inoltre, nella gestione delle relazioni con tutti gli *stakeholder*, il Gruppo si ispira 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, le Società del Gruppo hanno effettuato una mappatura dei processi e delle attività sensibili riportata all'interno dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), in cui hanno predisposto un sistema di procedure e regole di comportamento finalizzate a prevenire e impedire la commissione dei suddetti reati.

Come presidio aggiuntivo, il Gruppo adotta 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 il Gruppo pone particolare attenzione. Nel corso dell'anno il Gruppo ha erogato in relazione alle tematiche sull'anticorruzione e sull'antiriciclaggio, n.1.391 ore di formazione, coinvolgendo n. 397 dipendenti ossia il 48% delle risorse del Gruppo (6% dei quali sono quadri mentre il 42% sono impiegati). Per motivi di riservatezza non vengono effettuate comunicazioni ai *partner* commerciali in merito alle politiche e le procedure di anticorruzione.

Il Gruppo IBL Banca si è dotato di un *corpus* procedurale in materia di antiriciclaggio e contrasto al terrorismo, applicato 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 Capogruppo IBL 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. Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo, presidia inoltre in via diretta i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo sono assicurate della Società IBL Real Estate.

Al fine di valutare la corretta applicazione e il rispetto dei processi antiriciclaggio, nel corso del 2021 sono state condotte delle verifiche dal Servizio Internal Audit, principalmente riguardo a: i) il funzionamento del processo di gestione degli omaggi e sponsorizzazioni di IBL Banca; ii) il funzionamento del processo di acquisto di beni/servizi di Banca Capasso; iii) l'assetto organizzativo delle Funzioni di secondo livello; iv) la rete di mediatori creditizi, agenti e collaboratori convenzionati con IBL per l'erogazione del 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 in aumento con quanto

emerso nell'anno precedente (n.13 processi aziendali su n.33) ossia il 39% del totale dei processi, dovuto principalmente dall'ampliamento del perimetro del Gruppo bancario. Si segnala che nel corso del 2021 il Servizio Internal Audit si è dotato di un strumento applicativo dedicato allo svolgimento di controlli a distanza, attraverso l'elaborazione di appositi KPI/KRI tra i quali sono contemplati anche specifici indicatori AML.

L'impegno del Gruppo IBL Banca all'integrità nella condotta, alla prevenzione della corruzione e alla compliance normativa è ripagato dall'assenza nel 2021 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 2021 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, al fine di facilitarne la comprensione e permettendo, quindi, scelte consapevoli.

Il tema della digitalizzazione è coerentemente sviluppato in diverse modalità all'interno del Gruppo; in tale ambito, il Gruppo IBL 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 dal Gruppo.

La Capogruppo IBL Banca, ha adottato nello sviluppo del proprio sito internet un approccio c.d. "*mobile first*", con una logica di *people caring* valorizzata da nuove funzionalità per semplificare l'interazione con il cliente; sono presenti 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, implementata 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 Capogruppo IBL Banca, si avvale poi di un nuovo servizio evoluto di Internet Banking e, tramite l'App IBL, la clientela è in grado di gestire e monitorare il conto da remoto.

In un'ottica di maggiore fruibilità dei servizi da parte del cliente, nel 2021 è stato introdotto il conto corrente *ControCorrente* che prevede evolute funzionalità e servizi digitali di nuova generazione per gestire movimenti e pagamenti in autonomia da pc o da mobile tramite l'App IBL E-Bank, senza necessità di recarsi in filiale. L'apertura del conto (online) è stata implementata con il riconoscimento tramite Spid, in alternativa al bonifico o al riconoscimento in filiale. E' stato inoltre realizzato un apposito sito dedicato al conto, con strumenti per agevolare la consultazione delle tipologie di offerta e i relativi costi.

Attraverso la controllata IBL Assicura, il Gruppo mette inoltre a disposizione dei clienti prodotti assicurativi di primarie compagnie, selezionate per qualità ed efficacia, che includono innovative polizze per tutelare le persone in tante occasioni quotidiane, anche nell'utilizzo dei nuovi mezzi di mobilità come il monopattino.

La semplificazione dell'accesso alle informazioni *online* da parte della clientela con l'introduzione della modalità *self caring* applicata al sito di IBL Banca ha anche 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.).

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 2021 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 2021, ha erogato finanziamenti per cessioni del quinto dello stipendio/pensione e prestiti con delegazione per un ammontare pari a 3,1 miliardi di euro (in linea con lo scorso anno) 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, il Gruppo 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 di Gruppo 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. Il Gruppo, inoltre, 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, il Gruppo adotta specifica regolamentazione in materia di gestione degli adempimenti sulla trasparenza bancaria riguardanti i prodotti e servizi offerti e collocati, con 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.

Nell'collocamento dei propri prodotti e servizi, il Gruppo IBL Banca, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, assicura 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 altri *player*, la comprensione dei diritti dei clienti e dei modi con cui questi possono essere attivati e applicati in concreto.

Inoltre, il Gruppo adotta specifiche procedure in materia di *product governance*, al fine di disciplinare 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 normativa MiFID II.

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

Si segnala infine che 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 nel 2021 la continuità dei servizi offerti ai clienti, sia in filiale che tramite i canali remoti, anche mediante l'adozione di processi temporanei a distanza in linea con le agevolazioni introdotte dalle disposizioni governative.

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*; tali informazioni sono di diversa natura e riguardano aspetti significativi quali: operazioni commerciali e finanziarie, contratti, dati riservati della clientela e anche del personale.

Il Gruppo IBL Banca si impegna a garantire la protezione dei dati in termini di modifiche non autorizzate o accidentali, perdita o divulgazione non autorizzata; viene, inoltre, garantita 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; tali informazioni 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 IBL Banca 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 delle Società del Gruppo.

In coerenza con l'evoluzione digitale del settore bancario e con l'emergere di nuovi *cyber risk*, il Gruppo 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, il Gruppo IBL 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*.

Si segnala, infine, che nel corso dell'esercizio di rendicontazione non si sono registrati reclami per presunta violazione della normativa in materia di *Privacy*; nessun episodio di *data breach* si è verificato all'interno del Gruppo.

4. Gestione dei reclami

Il Gruppo IBL Banca ha definito e mantiene costantemente aggiornata specifica normativa interna in materia di gestione dei reclami, in conformità alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza. 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.

Il Servizio Contenzioso e Reclami della Capogruppo garantisce, inoltre, la gestione dei reclami delle Società del Gruppo, ad eccezione della Banca Capasso che provvede all'attività tramite strutture interne.

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 IBL Banca intrattiene con i propri fornitori, così come previsto nel Codice Etico di Gruppo, 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.

Il Gruppo adotta una specifica normativa Policy in materia di 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 Policy, inoltre, garantisce la corretta gestione dei contratti con i fornitori individuati sulla base di determinate fasce di importo.

Il processo di gestione degli acquisti e dei rapporti con i 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, il Gruppo IBL 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 2021 sono stati coinvolti nei processi di acquisto di beni e servizi 930 fornitori (come di seguito dettagliato), residenti per la quasi totalità in Italia (94,5%) ove insiste il business e la presenza territoriale della Banca. Il 94,85% degli importi sostenuti è ascrivibile a fornitori italiani.

SUDDIVISIONE DEI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA				
Regione di provenienza	2021		2020	
	Numero Fornitori*	Importo Fatturato €	Numero Fornitori*	Importo Fatturato €
ITALIA	855	43.377.314,93	772	36.337.634,84
Unione Europea (UE)	32	1.308.085,86	54	2.733.000,46
Extra UE	17	1.045.468,89	17	409.462,44
Totale	904	45.730.869,68	843	39.480.097,74

*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 del Gruppo IBL Banca è un elemento centrale nelle strategie di comunicazione aziendale, che passa anche attraverso i rapporti con le comunità in cui opera; a tal fine, il Gruppo promuove iniziative a impatto sociale, anche attraverso donazioni e sostegno solidale nelle zone del Paese in cui opera.

Nel corso del 2021, a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria, le attività di sponsorizzazione a cui ha partecipato il Gruppo IBL Banca sono state contenute ed hanno previsto prevalentemente iniziative sportive, organizzate in contesti all'aria aperta e tali da garantire il distanziamento sociale necessario. Sono stati scelti eventi in linea con i valori del Gruppo, con particolare attenzione all'inclusione e al legame con i territori e le loro comunità.

Si segnala che è stata, inoltre, avviata una collaborazione con il Gruppo *LifeGate*, punto di riferimento in Italia per i temi della sostenibilità, con la partecipazione al progetto LifeGate PlasticLess®, che si prefigge di contribuire concretamente alla salvaguardia dell'ambiente attraverso la riduzione dell'inquinamento delle acque da plastica e microplastica.

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento:

SPORT

-  **Corri Catania, Catania:** la corsa-camminata di solidarietà Corri Catania, è un appuntamento molto sentito nella città siciliana. Si è tenuta il 10 ottobre, ma questa volta il percorso e l'orario sono stati scelti dagli iscritti in modo da consentire loro di partecipare senza creare affollamenti. Elemento di continuità con le edizioni pre-pandemia, la maglietta simbolo della manifestazione e soprattutto dello spirito solidale che la caratterizza. Obiettivo concreto della Corri Catania 2021 è stato infatti

contribuire all'acquisto di un pulmino per il trasporto di persone diversamente abili per lo svolgimento di attività sportiva. La sponsorizzazione ha rappresentato quindi per IBL Banca un'occasione per ribadire il legame con la città e sostenere un evento che combina sport, inclusione e attenzione ai più fragili;

-  **49° Campionato Internazionale Seniores e Ladies d'Italia (6° Trofeo IBL Banca 2021) – Coppa d'Oro città di Roma (Trofeo IBL Banca):** il golf è uno sport che appassiona ormai diverse generazioni, dalle persone mature ai giovani, e che consente di coniugare più aspetti quali spirito agonistico, disciplina e fair play, rispetto per la natura. Questi valori concorrono a rendere le sponsorizzazioni delle gare golfistiche un ambito di interesse per IBL Banca, considerando inoltre che il sostegno a eventi sportivi contribuisce a generare flussi turistici e indotto a favore dei territori;
-  **Football club Trapani 1905 “Stagione 2021/2022”:** IBL Banca, in continuità con la propria tradizione di attenzione verso il mondo dello sport e di sostegno alle realtà radicate nei territori in cui è presente, sostiene FC Trapani 1905 ed in particolare è Main Sponsor delle cinque squadre giovanili del Club che partecipano ai campionati regionali e provinciali. Il Football Club rappresenta anche un punto di aggregazione per la comunità locale e soprattutto per i più giovani, che attraverso la pratica sportiva hanno l'opportunità di vivere un'esperienza di crescita psicofisica e di coltivare valori quali spirito di squadra, tenacia, determinazione;
-  **No limits Sport Games:** IBL Banca ha sostenuto la prima edizione di No Limits Sport Games, evento organizzato a Roma dal 24 al 26 settembre, presso il Centro di Preparazione Paralimpica Tre Fontane. Obiettivo della manifestazione, con partecipazione gratuita del pubblico, promuovere lo sport come esperienza di aggregazione e benessere nel segno dell'inclusione, con particolare riferimento alle persone con disabilità e al superamento delle barriere fisiche e sociali che spesso impediscono loro di praticare sport;
-  **LifeGate PlasticLess®:** l'inquinamento dei mari è una delle emergenze ambientali più impellenti, che mette a serio rischio l'ecosistema e la salute dell'uomo. Ed il Mar Mediterraneo, preziosa risorsa per il nostro Paese, risulta tra i più minacciati. Per contribuire a contrastare questo fenomeno, IBL Banca ha aderito all'iniziativa LifeGate PlasticLess®, promossa da LifeGate, adottando per dodici mesi 3 dispositivi Seabin - particolari cestini in grado di filtrare e raccogliere dai mari plastica, microplastica e rifiuti - nelle marine di Villasimius Capo Carbonara (CA), nota per una riserva naturale dove la biodiversità è un patrimonio da tutelare con maggiore attenzione, Capo d'Orlando (ME) e Pescara. Un singolo dispositivo è in grado di catturare circa 500 kg di rifiuti galleggianti all'anno equivalenti in peso a 30.000 bottigliette da 0,5 litri, 100.000 sacchetti e 250.000 cannuce di plastica. Con 3 Seabin si possono raccogliere, nell'arco di un anno, circa 1,5 tonnellate di rifiuti dal mare. Per condividere inoltre il tema dell'importanza della tutela dell'ambiente e contribuire a sensibilizzare il pubblico, sono state attivate iniziative di comunicazione attraverso i canali social della banca e una sezione dedicata nel sito iblbanca.it;
-  **Granfondo del Matese:** Banca Capasso ha sostenuto come Sponsor la 4^a edizione della Granfondo del Matese, organizzata dall'A.S.D. Matese Bike Team, che si è disputata il 4 luglio 2021. Sono stati circa 250 i partecipanti, provenienti da tutta Italia, che hanno affrontato questa sfida con coraggio ed entusiasmo: 1) 55 km di autentico agonismo lungo il percorso cosiddetto Hard, che ha visto sul podio il campione di casa Luigi Ferritto del Team Giannini Bike; 2) 40 i km per il percorso Easy, con la vittoria di Eduardo Luce della G.S. Gulp! Pool Val Vibrata;
-  **Maratona del Matesannio 2021:** Banca Capasso anche quest'anno ha sostenuto la Maratona del Matesannio, gara di ciclismo che si è svolta il 5 settembre 2021 all'interno del Parco del Matese. Come da tradizione i partecipanti hanno potuto scegliere tra due percorsi: il medio fondo di 85 chilometri e il gran fondo di 110 chilometri. Un itinerario complessivo che ha attraversato 14 comuni e due province, quella casertana e quella del vicino beneventano. La maratona, che rientra tra le più belle manifestazioni amatoriali del panorama ciclistico del Centro Sud Italia, oltre a rappresentare una sfida entusiasmante per gli amanti del ciclismo, è ogni anno anche un'occasione per scoprire le bellezze del Parco Regionale del Matese.

EROGAZIONI LIBERALI

Nel corso dell'anno di rendicontazione, malgrado l'emergenza sanitaria, l'attenzione del Gruppo IBL Banca si è rivolta alle comunità di riferimento e alle sue istituzioni. Attraverso una serie di erogazioni liberali, IBL Banca ha favorito progetti che coinvolgono le categorie più deboli e si è attivata per contribuire ad iniziative per sostenere le famiglie e le persone ed arginare le difficoltà acute dall'emergenza sanitaria. In particolare, nel corso del 2021 sono state erogate liberalità 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 Sant'Egidio** che fornisce tramite la sua rete di volontari, assistenza concreta a persone senza dimora, famiglie e anziani in difficoltà.

E' stato inoltre avviato il sostegno alla **Carovana della Prevenzione**, programma itinerante di promozione della salute femminile di Komen Italia, che consente di fornire ad un pubblico di donne in condizioni di disagio sociale ed economico la possibilità di effettuare visite ed esami gratuiti per la prevenzione delle patologie oncologiche.

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, 25 borse di studio a copertura totale della partecipazione alla terza 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 1.500 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, Gestione Risorse Umane, legale, Controlli Interni" e prevede 40 ore di incontri seminariali. 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 di IBL 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.

H. INFORMATIVA SULLA TASSONOMIA UE

Il Regolamento UE 2020/852 (cd. “Tassonomia”) ha lo scopo di sensibilizzare ed orientare le scelte degli investitori e del “mercato” verso le attività economiche considerate ecosostenibili, definite come quelle attività economiche che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi ambientali, a patto che non arrechino un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali e che siano svolte nel rispetto di garanzie minime di salvaguardia:

-  mitigazione dei cambiamenti climatici;
-  adattamento ai cambiamenti climatici;
-  uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine;
-  transizione verso un’economia circolare;
-  prevenzione e controllo dell’inquinamento;
-  protezione degli ecosistemi e della biodiversità.

L’art. 8 del Regolamento UE 2020/852 definisce gli obblighi di rendicontazione nell’ambito della Tassonomia che ricadono su qualsiasi impresa soggetta all’obbligo di pubblicare informazioni di carattere non finanziario ai sensi dell’articolo 19-bis o dell’articolo 29-bis della direttiva 2013/34/UE. A partire dal 1° gennaio 2022, pertanto, tali imprese dovranno includere nella propria dichiarazione di carattere non finanziario (o nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario), informazioni su come e in che misura le proprie attività sono associate ad attività economiche considerate ecosostenibili ai sensi del Regolamento stesso.

Nel mese di luglio 2021 è stato pubblicato il Regolamento Delegato UE 2021/2178, che integra l’articolo 8 del Regolamento UE 2020/852 specificando il contenuto e la presentazione delle metriche (cosiddetti «indicatori fondamentali di prestazione» o «KPI») per le imprese finanziarie, nonché la metodologia da rispettare per la loro misurazione e le informazioni qualitative che devono accompagnare la rendicontazione.

In particolare, con riferimento alle imprese finanziarie l’articolo 10 del suddetto Regolamento prevede un contenuto informativo ridotto per i primi due anni di applicazione, che risulta incentrato sull’indicazione della quota di esposizioni “ammissibili” alla Tassonomia e su altre metriche che hanno l’obiettivo di fornire una rappresentazione sintetica della composizione degli attivi delle imprese finanziarie rispetto alle seguenti categorie previste dalla normativa:

-  esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali
-  derivati
-  esposizioni verso imprese non soggette all’obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie
-  portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari on demand (solo per gli enti creditizi).

L’informativa per i primi due anni di rendicontazione risulta, pertanto, incentrata esclusivamente sull’indicazione delle quote di esposizioni in attività economiche *eligible*/ammissibili alla tassonomia; un’attività economica si definisce *eligible* se descritta negli atti delegati tecnici, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati.

A partire dal 1° gennaio 2024 l’informativa comprenderà anche la quota di esposizioni in attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia).

L’identificazione delle attività economiche *eligible* si basa sugli Atti Delegati tecnici, che ad oggi riguardano solo i primi due obiettivi: Mitigazione dei cambiamenti climatici e Adattamento ai cambiamenti climatici.

1. Applicazione della tassonomia al Gruppo Bancario IBL Banca

1.1 Nota metodologica

In ottemperanza a quanto richiesto dalla suddetta normativa, il Gruppo IBL Banca fornisce nella propria Dichiarazione Non Finanziaria l'informativa richiesta dalla tassonomia agli enti creditizi, con data di riferimento al 12/2021.

Il principale indicatore richiesto al Gruppo IBL Banca è la quota di esposizioni in attività economiche eligibile nell'ambito degli attivi totali, calcolato utilizzando il perimetro di consolidamento prudenziale (titolo II, capo 2, sezione 2, del Regolamento UE 575/2013). Al fine di garantire la coerenza e completezza dei dati utilizzati per il calcolo degli indicatori richiesti dalla Tassonomia, è stata utilizzata quale fonte principale la reportistica predisposta dal Gruppo per le segnalazioni di vigilanza su base consolidata (base dati FINREP), eventualmente arricchita con le ulteriori informazioni di dettaglio già presenti su altri sistemi gestionali in uso presso le strutture della Banca. Per il primo anno di applicazione è stato necessario adottare talune limitazioni a fronte dell'indisponibilità di alcuni dati.

1.2 KPI del Gruppo IBL Banca

INFORMATIVA	DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	VALORE
Quota delle esposizioni in attività economiche eligibile nell'ambito degli attivi totali ⁹	Esposizioni eligibile / Total Covered Asset	0,91 %
Quota delle esposizioni in attività economiche non eligibile nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni non eligibile / Total Covered Asset	80,77 %
Quota di esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali / Total Asset	40,96 %
Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	0,68 %
Quota delle esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare la NFRD / Total Covered Asset	7,16 %
Quota dei prestiti interbancari on demand nell'ambito degli attivi totali	Prestiti interbancari on demand / Total Covered Asset	0,77 %
Quota del loro portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Trading book / Total Asset	N.A.

Con riferimento ai dati riportati, si precisa che:

-  i *Total Covered Asset* corrispondono al 59,04 % dei *Total Asset*, essendo stati calcolati come *Total asset* al netto delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e del portafoglio di negoziazione, come confermato dai chiarimenti della Commissione Europea;
-  si è ritenuto di utilizzare come denominatore i *Total Covered Asset* quando applicabile ed i *Total asset* per i restanti indicatori, ovvero la "Quota di esposizioni verso amministrazioni centrali, banche

⁹ Il perimetro del Gruppo comprende oltre ad IBL Banca anche le seguenti Società: Banca Capasso Antonio S.p.A., Banca di Sconto e Conti Correnti di Santa Maria Capua Vetere S.p.A., IBL Servicing S.p.A., IBL Real Estate S.r.l., IBL Family S.p.A., IBL Assicura S.r.l..

centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali" e la "Quota del loro portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali", dal momento che tali esposizioni non sono incluse nei *Total Covered Asset*.

Le esposizioni che contribuiscono al numeratore del KPI "Quota di esposizioni in attività ammissibili" rendicontato nell'ambito dell'informativa obbligatoria sono costituite dai prestiti a famiglie garantiti da ipoteca su immobili residenziali e dai prestiti concessi per la ristrutturazione di edifici o abitazioni.

Si fa presente che, il suddetto indicatore, risente notevolmente del *core business* del Gruppo IBL, che è incentrato su finanziamenti per cessioni del quinto dello stipendio/pensione e prestiti con delegazione nei confronti di: dipendenti statali, dipendenti pubblici, lavoratori privati e pensionati.

La quota delle esposizioni in attività economiche *non eligible* è rappresentata da:

-  esposizioni verso imprese finanziarie e non finanziarie soggette agli obblighi di informativa (NFRD) indipendentemente dalla loro ammissibilità alla Tassonomia UE;
-  *households* non rientranti nelle categorie sopracitate;
-  finanziamento delle amministrazioni locali.

La differenziazione delle società soggette a NFRD e non soggette a NFRD si basa su dati pubblici relativi agli obblighi di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario secondo il D.Lgs. n. 254/2016 (Cfr. *Elenco dei soggetti che hanno pubblicato la Dichiarazione Non Finanziaria alla data del 31 dicembre 2021*, pubblicato da Consob); l'esposizione verso imprese non soggette all'obbligo della NFRD è stata identificata escludendo le controparti che sono soggette all'obbligo della NFRD dal totale degli attivi della Banca.

Si precisa, infine, che il Gruppo IBL, non possiede un portafoglio di negoziazione ("*Trading Book*") pertanto non è stato possibile valorizzare il corrispettivo KPI.

STANDARD APPLICATI

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo IBL Banca, 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 49 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 15 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 2021. Qualora utile ai fini della comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti agli esercizi 2019 e 2020, 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 2021.

ANALISI DI MATERIALITÀ

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;

-  Coinvolgimento per l'anno 2018 degli stakeholder nel processo relativo l'analisi di materialità;
-  Approvazione dell'aggiornamento della matrice di materialità, contestualmente all'approvazione della presente Dichiarazione.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, come già detto, si è proceduto ad un aggiornamento della matrice di materialità mediante il coinvolgimento del Top Management e degli stakeholder interni ed esterni al Gruppo.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

<i>Indicatore GRI</i>	<i>Descrizione indicatore</i>	<i>Numero di pagina</i>	<i>Omissioni</i>
GRI 101: Foundation 2016			
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
GRI 102-1	Nome dell'organizzazione	5	
GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	5; 36	
GRI 102-3	Ubicazione della sede centrale	5	
GRI 102-4	Ubicazione delle operazioni	6	
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	5	
GRI 102-6	Mercati serviti	5; 6	
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	6; 36	
GRI 102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	24	
GRI 102-9	Catena di fornitura	39	
GRI 102-10	Cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella sua catena di approvvigionamento	10; 39	
GRI 102-11	Principio o approccio precauzionale	11; 17	
GRI 102-12	Adesione a codici, principi o altre iniziative esterne	43	
GRI 102-13	Partecipazione ad associazioni	43	
STRATEGIA			
GRI 102-14	Dichiarazione del Presidente	4	
GRI 102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	11; 17	
ETICA E INTEGRITA'			
GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	7	
GOVERNANCE			
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.10; Il Gruppo IBL Banca non ha ad oggi istituito Comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali	
GRI 102-23	Indicare se il presidente ricopre anche un ruolo esecutivo	9	
GRI 102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo rispetto agli aspetti economici, ambientali e sociali e descrizione delle azioni intraprese a seguito di tali valutazioni	11	

COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSE			
GRI 102-40	Lista dei portatori di interesse	16	
GRI 102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	27	
GRI 102-42	Processo di identificazione e selezione dei portatori di interesse da coinvolgere	15	
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento dei portatori di interesse	17	
GRI 102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento dei portatori di interesse e relative azioni (stakeholder engagement)	17	
PROFILO DEL DOCUMENTO			
GRI 102-45	Entità incluse nel bilancio consolidato	5	
GRI 102-46	Processo per la definizione dei contenuti	15; 47	
GRI 102-47	Lista dei temi materiali	16	
GRI 102-48	Rettifiche di informazioni	Non sono state apportate rettifiche rispetto ai dati comunicati negli esercizi precedenti	
GRI 102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	47	
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione	47	
GRI 102-51	Data del report più recente	47	
GRI 102-52	Ciclo di rendicontazione	47	
GRI 102-53	Contatti per domande/informazioni sul report	Numero Verde gratuito: 800.91.90.90 Email: investor.relations@iblbanca.it	
GRI 102-54	Dichiarazione di rendicontazione in conformità con gli Standard GRI	47	
GRI 102-55	Indice dei contenuti GRI	49	
GRI 102-56	Assurance esterna	55	

TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURE			
<i>Indicatore GRI</i>	<i>Descrizione indicatore</i>	<i>Numero di pagina</i>	<i>Omissioni</i>
GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA			
GRI 204: PRATICHE DI ACQUISTO			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 39	
GRI 204-1	Percentuale di spesa su fornitori locali	40	
GRI 205: ANTI-CORRUZIONE			

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 34	
GRI 205-1	Aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	34	
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su politiche e procedure anti-corruzione	29; 34	
GRI 205-3	Episodi accertati di corruzione e azioni intraprese	35	
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 34	
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche	Pag. 34; Nel corso del periodo di riferimento della presente Dichiarazione, non sono state registrate azioni legali riferite a comportamenti anti-competitivi	
GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE			
GRI 302: ENERGIA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pagg. 22; 23	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	22; 23	
GRI 305: EMISSIONI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pagg. 22; 23	
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	23	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	23	
GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE			
GRI 401: OCCUPAZIONE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 24	
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover dipendenti	24	
GRI 401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non vengono forniti ai dipendenti temporanei o a tempo parziale	24; 30	

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pagg. 31; 32; 33	
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	31; 32; 33	
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	31; 32; 33	
GRI 403-3	Servizi di medicina del lavoro	31; 32	
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	31 ;32; 33	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	31; 32; 33	
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	31; 32; 33	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	31; 32; 33	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	32	
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 28; 29; 30	
GRI 404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	29; 30	
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 9; 26	
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e nel personale	9; 26	
GRI 405-2	Rapporto tra stipendio base e remunerazione complessiva femminile rispetto a quella maschile	28	<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>
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pag. 26	
GRI 406-1	Episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	26	

GRI 418: PRIVACY DEL CLIENTE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pagg. 37; 38; 39	
GRI 418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdita di dati dei clienti	39	
GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Sez. C par.5; Pagg. 34; 35	
GRI 419-1	Non compliance rispetto a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico	Pag. 35; Nel corso del periodo di rendicontazione della presente Dichiarazione, non vi sono state sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	
GRI G4 Supplemento per il settore Servizi finanziari			
PORTAFOGLIO PRODOTTI			
FS-15	Attività di sviluppo di prodotti e servizi di finanziamento	5; 6; 7; 36; 37	
Temî non trattati dagli Standard specifici			
ECCELLENZA NELLA GESTIONE DEI RECLAMI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	39	
EFFICIENZA OPERATIVA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	Il tema è rappresentato in maniera trasversale nel testo	
DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE DEI SERVIZI BANCARI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	36, 37, 38	
SOLIDITÀ PATRIMONIALE E FINANZIARIA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	6; 7; 11; 12	
TIER 1 - Common Equity Tier 1	Coefficiente patrimoniale regolamentare	7	

Tabella di raccordo tra gli ambiti del Decreto, i temi materiali e i GRI Standards

Ambito D.Lgs. 231/16	ID	Tema Materiale	Topic GRI Standards	Topic specific GRI Standards/Altri indicatori di riferimento	Disclosure Number	Perimetro Impatti	
						Interno	Esterno
Governance	1	Valutazione sistematica dei rischi	Economic	Operations assessed for risks related to corruption	205-1	●	
Governance	2	Solidità patrimoniale e finanziaria	-	TIER 1 - Common Equity Tier 1	-	●	
Prevenzione e contrasto della corruzione	3	Prevenzione della corruzione	Economic	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	205-2	●	
	4	Etica e Integrità	Economic	Confirmed incidents of corruption and actions taken	205-3	●	
	5	Compliance normativa	Social	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	419-1	●	
Risorse Umane	6	Formazione e sviluppo professionale	Social	Average hours of training per year per employee	404-1	●	
	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	Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	-	Management Approach (*)	103-1 103-2 103-3	●	
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 "Gruppo" o "Gruppo IBL Banca") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2022 (di seguito "DNF"). L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

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 dai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal *GRI - Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards") da essi individuato come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

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 rendicontate 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 2021;
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 dal Gruppo 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 e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con la 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 abbiamo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società IBL Banca S.p.A. e di Banca Capasso Antonio 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 stessa 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 2021 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF di IBL Banca S.p.A. non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa ai sensi del Regolamento Tassonomia UE" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Roma, 13 aprile 2022

EY S.p.A.

Giuseppe Piele
(Revisore Legale)