



***DICHIARAZIONE CONSOLIDATA  
NON FINANZIARIA 2022***

*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 .....	8
2.1    Missione.....	8
2.2    Valori.....	8
C. LA GOVERNANCE .....	10
1.    Il modello di Governance di IBL Banca .....	10
2.    Il Sistema di Controllo Interno dei rischi del Gruppo IBL Banca .....	14
3.    Il Sistema Normativo Integrato del Gruppo IBL Banca .....	16
4.    Il Codice Etico di Gruppo e il Modello 231/01 .....	17
5.    Gli Stakeholder .....	18
6.    Processo di determinazione dei temi materiali .....	18
7.    Tabella di raccordo tra gli ambiti del Decreto, i temi materiali e i GRI Standards.....	21
8.    L'individuazione e gestione dei rischi aventi natura non finanziaria .....	21
D. AMBIENTE .....	26
1.    Impatti ambientali di uffici e filiali .....	26
E. GESTIONE DEL PERSONALE .....	28
1.    Le persone del Gruppo IBL Banca .....	28
2.    Diritti Umani, diversità e inclusione .....	30
3.    Rapporto con le organizzazioni sindacali.....	31
4.    La remunerazione del personale .....	32
5.    Formazione e sviluppo.....	35
6.    Benessere e tutela dei dipendenti .....	37
7.    Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti.....	38
F. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E RICICLAGGIO .....	41
G. SOCIALE .....	43
1.    I clienti del Gruppo IBL Banca .....	43
2.    Correttezza e trasparenza nei confronti della clientela .....	44
3.    Protezione della privacy e dei dati dei clienti .....	45
4.    Gestione dei reclami e meccanismi di consulenza .....	46
5.    Relazioni con i Fornitori.....	48
6.    Rapporti con la Comunità.....	49
7.    Rapporti con Enti e Istituzioni.....	52
8.    Responsabilità fiscale .....	53
H. INFORMATIVA SULLA TASSONOMIA UE .....	55
1.    Applicazione della tassonomia al Gruppo Bancario IBL Banca .....	56
1.1    Nota metodologica.....	56

1.2	KPI del Gruppo IBL Banca .....	56
<b>I.</b>	<b>NOTA METODOLOGICA E INDICE GRI .....</b>	<b>58</b>
<b>J.</b>	<b>ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA.....</b>	<b>66</b>
1.	Politiche interne per la gestione dell'attestazione di conformità della Dichiarazione Non Finanziaria.....	66

## A. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo IBL Banca ha redatto per il sesto anno consecutivo la Dichiarazione Consolidata 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.

In ambito finanziario, i positivi risultati patrimoniali ed economici raggiunti dal Gruppo nell'esercizio 2022 (utile netto di 21,3 milioni di euro ed aumento dell'attivo di bilancio di 554 milioni 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 dell'attività caratteristica 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.

Alla luce delle "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" emanate dalla Banca d'Italia nel mese di aprile 2022 e alla successiva pubblicazione degli *esiti delle indagini tematiche* per le banche LSI nonché per gli intermediari non bancari, il Gruppo IBL Banca ha approvato uno specifico Piano di Interventi in ambito ESG, per ogni Banca e Intermediario del Gruppo, strutturati al fine di garantire una progressiva integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo e controllo, nel *risk management framework* e nella *disclosure*.

Nel periodo di rendicontazione di riferimento sono emersi risultati positivi sul fronte dell'occupazione interna: aumento del numero dei dipendenti (+3,4%); elevata percentuale di personale di genere femminile (57% 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 sostenere l'accesso alle cure mediche da parte delle persone in condizioni precarie e disagiate, l'accoglienza in strutture anche a seguito del conflitto in Ucraina, la distribuzione di generi alimentari e beni di prima necessità.

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 sesta Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo.

Roma, 23 marzo 2023

Il Presidente  
Franco Masera

## B. IDENTITÀ DEL GRUPPO IBL BANCA

### 1. La struttura del Gruppo

IBL Istituto Bancario del Lavoro S.p.A. (di seguito anche “IBL Banca” o “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 S.p.A., IBL Servicing S.p.A., IBL Real Estate S.r.l e Moneytec S.r.l. 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.



 Banca Capasso		100 %
 IBL Servicing		100 %
 IBL Real Estate		100 %
 IBL Assicura		100 %
 Banca di Sconto		70 %
 Moneytec		60 %

In riferimento alla natura della proprietà e alla forma giuridica del Gruppo si precisa che:

-  IBL Servicing S.p.A., IBL Real Estate S.r.l. ed IBL Assicura S.r.l. sono interamente partecipate dal Socio Unico IBL Banca S.p.A.;
-  Banca Capasso Antonio S.p.A. è controllata al 86,67% da IBL Banca S.p.A., mentre il 13,33% del capitale sociale di Banca Capasso è costituito da n. 32 azioni proprie;
-  Banca di Sconto S.p.A., a seguito della fusione per incorporazione con IBL Family S.p.A. (con atto di fusione datato 24 giugno 2022 e avente efficacia reale a far data dall'11 luglio 2022) è partecipata per il 70% da IBL Banca S.p.A. e per il restante 30% da Tecnocasa Holding S.p.A.;
-  Moneytec S.r.l., entrata a far parte del Gruppo in data 24 giugno 2022, è partecipata per il 60% da IBL Banca S.p.A. e per il restante 36% da Fabio Lampasona e per il 4% Labia Informatica S.r.l..

La Capogruppo IBL Banca, avente Sede Legale e Direzione Generale nel Comune di Roma in Via Venti Settembre 30, concentra le sue operazioni in Italia ed 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.

L'attività *core* della Capogruppo consiste nell'erogazione dei finanziamenti tramite la cessione del quinto che, per la natura stessa del prodotto, si rivolge principalmente ai lavoratori dipendenti e ai pensionati; questi ultimi possono usufruire di maggiori tutele e agevolazioni grazie alla convenzione INPS, a cui IBL Banca aderisce e che prevede tassi più favorevoli rispetto a quelli praticati nel mercato di riferimento. Nel segmento di mercato rappresentato dai lavoratori dipendenti, riveste primaria importanza il settore pubblico, per il quale originariamente nacque il prestito.




IBL Banca collabora con le principali istituzioni italiane e tra i suoi clienti una elevata quota parte è costituita da dipendenti delle amministrazioni pubbliche; pertanto, sono in essere numerose convenzioni nel settore statale per delegazioni di pagamento, con tassi particolarmente contenuti. IBL Banca aderisce, inoltre, al protocollo ASSOFIN che si prefigge una più efficace regolamentazione del mercato della cessione del quinto/prestito con delega per garantire maggiore trasparenza ai consumatori e per renderli maggiormente consapevoli e informati.

Con specifico riferimento alle Società controllate:

-  Banca Capasso Antonio S.p.A.: la banca opera in due specifiche aree di attività. Da un lato adempie alla funzione di banca commerciale, attiva nell'offerta di prodotti per privati, famiglie e giovani, per imprese e professionisti. Dall'altro, si è strutturata per agire come banca dedicata agli investimenti in NPE (investimenti diretti su posizioni secured large ticket, UTP e sofferenze single name) con l'obiettivo di operare in modo completo nel settore e con un focus sulla ricerca di soluzioni finalizzate al ritorno in bonis;
-  Banca di Sconto S.p.A.: è la nuova entity risultante dalla fusione per incorporazione di IBL Family S.p.A.. Tramite quest'operazione societaria, Banca di Sconto ha assunto il nuovo ruolo di banca attiva e specializzata nel settore della cessione del quinto dello stipendio e della pensione (CDQ), principale ambito di attività della società finanziaria IBL Family con cui è stato perfezionato il processo di fusione;
-  IBL Servicing S.p.A.: è una società finanziaria iscritta al nuovo albo degli intermediari finanziari 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, nei confronti e nell'interesse delle società appartenenti al Gruppo Bancario, di servizi di carattere immobiliare consistenti tra l'altro nella vendita, acquisto, permuta, concessione in locazione, manutenzione ordinaria e straordinaria ed ogni altra attività inerente alla valorizzazione degli immobili;
-  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;
-  Moneytec S.r.l.: è una società specializzata nello sviluppo di piattaforme blockchain per la certificazione dei dati e nelle tecniche di A.I. per l'analisi delle informazioni aziendali, e nell'offerta di servizi digitali basati su tecnologie all'avanguardia. L'acquisizione, avvenuta nell'anno oggetto di rendicontazione, accresce il valore del patrimonio tecnologico del Gruppo IBL Banca e consente

di dare ulteriore impulso alle attività di automazione dei processi del credito e di gestione del rapporto con la clientela. In parallelo, Moneytec continua a fornire servizi a imprese terze, in una logica “extra captive”, contribuendo ulteriormente allo sviluppo di nuove aree di business del Gruppo.

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, 1 intermediari finanziari e 52 agenti;
-  Banca Capasso: 7 filiali;
-  Banca di Sconto: 1 filiale.

Il Gruppo ha, inoltre, intrapreso un percorso di allineamento alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali<sup>1</sup> al fine di favorire una progressiva integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo e controllo, nel *risk management framework* e nella *disclosure*. In particolare, in ottemperanza a quanto richiesto dalla Banca d'Italia<sup>2</sup>, il Gruppo ha predisposto e approvato, nel Marzo 2023, un Piano di Iniziative, con orizzonte triennale.

Nel più ampio novero di tale intervento, ha costituito un Gruppo di Lavoro multidisciplinare che renderà al Consiglio sull'andamento del Piano nonché sul rispetto delle tempistiche prestabilite.

In ambito finanziario, il bilancio di esercizio consolidato al 31.12.2022 presenta un utile ante imposte pari a 26,6 milioni di euro in diminuzione di circa il 66 % rispetto al 2021. In parallelo l'utile netto consolidato si è attestato a 21,3 milioni di euro (- 64% circa rispetto al 2021). L'analisi dei dati economici evidenzia un margine di intermediazione pari a circa 161,8 milioni di euro, dovuto prevalentemente da un margine di interesse consolidato cresciuto a 146 milioni di euro (in aumento del 4 % rispetto al 2021).

A livello di efficienza gestionale nel 2022 il Cost income si è attestato al 74% (dal 54% del 2021) mentre il ROE è pari al 5,4% rispetto al 15,6% del 2021. Il totale dell'attivo è pari a 7,7 miliardi, in crescita del 7,8%.

I principali indici di vigilanza prudenziale sono ampiamente in linea con i requisiti patrimoniali stabiliti dalla BCE, con il CET1 del Gruppo IBL Banca e il Tier1 Capital Ratio che si attestano al 14,5 % e il Leverage Ratio al 5,49%.

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, si rinvia alla Relazione sulla Gestione del Gruppo IBL Banca allegata al Bilancio di Esercizio 2022, in cui si dà evidenza dell'andamento generale del Gruppo e dei maggiori profili di rischio riscontrati nel periodo amministrativo in esame.

<sup>1</sup> Banca d'Italia, Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali, 8 aprile 2022.

<sup>2</sup> Banca d'Italia, Indagine Tematica sul grado di allineamento delle LSI alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali, 24 novembre 2022.

## 2. Missione e Valori del Gruppo

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

A sottolineare l'attenzione del Gruppo verso le tematiche ambientali e sociali, l'organo di governo e i senior executive si impegnano a favore di una gestione prudente e responsabile dei risparmi, perseguono politiche di ampliamento dell'accesso al credito per tutti i cittadini, promuovono uno stile di crescita sostenibile nello spazio e nel tempo, rispettando l'ambiente e i diritti delle generazioni future.

A tal riguardo, preme sottolineare che tutti i principi richiamati sono contenuti nel Codice Etico di Gruppo, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della IBL Banca S.p.A. in data 25 luglio 2019.







Nei primi mesi del 2023 le Società del Gruppo interessate hanno altresì approvato i piani di intervento volti alla gestione dei rischi ESG, promuovendo, per il prossimo triennio, un percorso di allineamento progressivo alle aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

La strategia di crescita del Gruppo mira alla creazione di solidi valori sostenibili sotto il profilo economico e finanziario, sociale e ambientale. In tal senso il dialogo con anche con i partners commerciali è di fondamentale importanza strategica per sviluppare l'attività in maniera sostenibile. Inoltre, il Gruppo sostiene il mondo *no-profit* e le organizzazioni del terzo settore che perseguono scopi sociali e umanitari.

h


### 2.1 Missione

La missione del Gruppo è di:





-  creare valore nel breve e nel lungo termine per i clienti e per gli stakeholder con cui ci si interfaccia;
-  fornire servizi bancari e finanziari di eccellenza, adatti a soddisfare nella maniera più idonea le esigenze dei clienti;
-  operare lealmente nei confronti dei concorrenti e cooperare con tutti i soggetti pubblici e privati ogniqualvolta sia necessario per rafforzare le capacità di crescita del Paese;
-  impegnarsi a favore di una gestione prudente e responsabile dei risparmi, perseguendo politiche di ampliamento dell'accesso al credito per tutti i cittadini;
-  promuovere uno stile di crescita sostenibile nello spazio e nel tempo, rispettando l'ambiente in cui si vive e i diritti delle generazioni future;
-  adoperarsi per essere stabilmente un modello di riferimento nel panorama bancario italiano, 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*.

-  **legalità:** l'osservanza della legge è inteso come principio cardine dell'agire individuale e aziendale che impegna al rispetto delle norme dello Statuto e dell'ordinamento giuridico nazionale e sovranazionale, astenendosi da ogni comportamento che ne possa costituire violazione;



-  correttezza ed onestà: il Gruppo persegue i suoi obiettivi con correttezza, onestà e senso di responsabilità, nel pieno rispetto delle regole di leale concorrenza e dell'etica professionale, rifiutando regali e/o benefici sotto qualsiasi forma offerti ed eventualmente finalizzati a influenzarne i comportamenti;
-  imparzialità: il Gruppo rispetta le differenze di genere, età, etnia, religione, diversa abilità, appartenenza politica e sindacale, lingua, orientamento e identità sessuale e non ammette, nelle condotte, alcuna forma di discriminazione;
-  trasparenza: la trasparenza è alla base di ogni azione, comunicazione e nei contratti, così da consentire a tutti coloro con i quali il Gruppo entra in relazione, di valutare la qualità dell'agire e scegliere consapevolmente i nostri prodotti;
-  professionalità e valorizzazione delle Risorse Umane: il Gruppo crede nel valore della Persona e considera l'apporto individuale un patrimonio da preservare; valorizza, pertanto, le competenze e il merito delle risorse umane, offrendo loro idonei strumenti di formazione, di aggiornamento e di sviluppo professionale. Promuove iniziative e attività volte a rafforzare la coesione e il senso di appartenenza al Gruppo.

Al fine di assicurare il rispetto delle missioni e dei valori stabiliti nel Codice Etico, lo stesso descrive le regole di condotta da adottare nelle relazioni con il personale e i collaboratori, con i clienti e con i fornitori.

Il Gruppo IBL Banca ritiene che una condotta corretta, trasparente e responsabile incrementi e protegga nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti i propri stakeholder.

Inoltre, IBL Banca e le Controllate hanno adottato la Policy di Sostenibilità, la quale 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.

Al fine di garantire una condotta d'impresa responsabile il Gruppo svolge la propria attività di business nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza, escludendo, inoltre, tutte le attività di business non in linea con i principi espressi all'interno del Codice Etico e impegnandosi altresì a non compiere qualsivoglia atto di intimidazione (es. violenza o minaccia) nei confronti dei propri concorrenti finanziari.




L'integrazione dei criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) all'interno dei processi di business del Gruppo sono un fattore chiave per perseguire la creazione di valore economico-finanziario e, al contempo, sociale e ambientale. Pertanto, il Gruppo adotta un approccio volto a identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi derivanti da rapporti commerciali con controparti coinvolte in gravi eventi che abbiano comportato impatti negativi nei campi ambientale, dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, di corruzione e terrorismo.

Infine, si evidenzia come le funzioni dell'organizzazione abbiano responsabilità quotidiane per l'attuazione di ciascuno degli impegni descritti nelle policy, a titolo esemplificativo e con specifico riferimento alla tutela e promozione della diversità e dei diritti umani, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali elabora politiche di pianificazione, gestione, valutazione e sviluppo delle Risorse Umane del Gruppo in coerenza con gli indirizzi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione e sovrintende alla loro attuazione.

### 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 2022, 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.

In linea con quanto suggerito dalle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali e con quanto formalizzato nel Piano di interventi inviato alla Banca d'Italia, il Gruppo IBL Banca stabilirà, nel prossimo periodo di rendicontazione, un nuovo modello di Governance ESG, andando a definire, e successivamente a formalizzare, ruoli e responsabilità dell'intera struttura organizzativa in ambito sostenibilità.

#### Il processo di nomina e Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione il quale, qualora l'Assemblea dei Soci non abbia provveduto a tal fine, elegge un Presidente. Nel dettaglio, in IBL Banca S.p.A., Banca Capasso Antonio S.p.A. e Banca di Sconto S.p.A. il Consiglio elegge tra i suoi componenti sino a un massimo di due Vicepresidenti, i quali non possono rimanere in carica per un periodo superiore a tre esercizi il cui mandato scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. e in IBL Servicing S.p.A., invece, il Consiglio di Amministrazione può eleggere un Vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione delega, nei limiti di cui all'art. 2381 del Codice civile e di quelli stabiliti nello Statuto, le proprie attribuzioni ad uno solo dei suoi componenti (nel caso in questione diverso dal Presidente del CdA), che risulta destinatario di deleghe individuali di gestione e che, conseguentemente, viene nominato Amministratore Delegato. Il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle deleghe sono determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori delle Banche e degli Intermediari finanziari del Gruppo sono scelti in base ai requisiti prescrittivi di professionalità e onorabilità stabiliti dal D.M. n. 169 del 2020.

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.

A tal proposito, con l'obiettivo di far progredire le conoscenze, le competenze e l'esperienza degli Organi Aziendali in merito alle tematiche inerenti alla sostenibilità, il Piano ESG prevede, tra gli altri, specifici interventi in materia di formazione.

### La composizione del Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori del Gruppo 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<sup>3</sup>.

Al 31 dicembre 2022 la composizione del Consiglio di Amministrazione di IBL Banca è la seguente:

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

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2022				2021				2020			
	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	11	-	-	1	14	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	7	77	1	11	7	77	1	11	5	72	1	14

Per consultare le competenze professionali maturate dai membri del Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, si rimanda all'apposita sezione "Corporate Governance" del sito internet.

Per la composizione del Consiglio di Amministrazione di Banca Capasso, Banca di Sconto e IBL Assicura si rimanda al sito ufficiale delle singole Società del Gruppo, ove, rispettivamente nella sezione "Governance" di Banca Capasso, nella sezione "Corporate Governance" di Banca di Sconto e nella sezione dedicata "Board Members" di IBL Assicura dove viene fornita apposita informativa sui membri del Consiglio di Amministrazione delle Società.

Si riporta di seguito il dettaglio della Composizione del Consiglio per le restanti Società del Gruppo al 31 dicembre 2022.

IBL Servicing:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO / NON ESECUTIVO
Giovanni Boccuzzi	Presidente CdA	Non esecutivo
Piertommaso De Giorgi	Amministratore Delegato	Esecutivo
Mario Giordano	Consigliere	Non esecutivo

<sup>3</sup> Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

Carlo d'Amelio	Consigliere	Non esecutivo
----------------	-------------	---------------

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2022				2021				2020			
	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	2	50	-	-	2	50	-	-	2	50	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	2	50	-	-	2	50	-	-	2	50	-	-

IBL Real Estate:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO / NON ESECUTIVO
Vito Di Battista	Presidente CdA	Non esecutivo
Pierpaolo Rizzo	Amministratore Delegato	Esecutivo
Mario Giordano	Consigliere	Non esecutivo
Carlo d'Amelio	Consigliere	Non esecutivo

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2022				2021				2020			
	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	25	-	-	2	50	-	-	2	50	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	3	75	-	0	2	50	-	-	2	50	-	-

Moneytec:

NOMINATIVO	CARICA	ESECUTIVO / NON ESECUTIVO
Pierpaolo Rizzo	Presidente CdA	Non esecutivo
Fabio Lampasona	Amministratore Delegato	Esecutivo
Leonardo Rubattu	Consigliere	Non esecutivo
Stefano Fornoni	Consigliere	Non esecutivo
Franco Masera	Consigliere	Non esecutivo

COMPONENTI DEL CDA PER GENERE ED ETÀ'												
Età	2022				2021				2020			
	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%	Uomo	%	Donna	%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	20	-	-	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
<i>età superiore ai 50 anni</i>	4	80	-	0	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d

Allo scopo di garantire l'adeguato espletamento delle funzioni di indirizzo e supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, è stato costituito - in seno allo stesso - il Comitato Rischi (unico comitato endo-consiliare), che ha l'obiettivo di supportare tale Organo, accrescendo l'efficacia delle proprie funzioni di indirizzo e supervisione strategica in materia di indirizzi generali, programmatici e strategici, governo dei rischi e sistema di controlli interni, organizzazione, governo societario, sistema informativo contabile e bilanci, sistemi informativi e continuità operativa, coordinandosi nello svolgimento della sua attività con i Comitati inter-funzionali.

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. I lavori del comitato sono coordinati da un presidente scelto tra i componenti indipendenti. I membri del Comitato devono possedere le professionalità richieste per svolgere il proprio ruolo. In particolare, conoscenze in materia di sistema di controlli interni nonché di governo e gestione dei rischi al fine di esaminare e monitorare gli orientamenti e le strategie definite dagli Organi competenti.

Al 31 dicembre 2022 la composizione del Comitato Rischi, con nomina in data 15 dicembre 2021, è la seguente:

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

## 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 o valutare, monitorare, prevenire o attenuare, nonché comunicare ai livelli gerarchici appropriati tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti di attività che caratterizzano le Banche e le Società del Gruppo.

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 del Gruppo, 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, in servicing, nei confronti delle Società IBL Real Estate, Moneytec e IBL Assicura, ferme restando le competenze e le responsabilità degli Organi Sociali delle singole Società. Le Banche del Gruppo controllate, Banca Capasso e Banca di Sconto, hanno esternalizzato alla Capogruppo solo lo svolgimento dei compiti operativi della Funzione, nominando un Responsabile interno a ciascuna banca. La restante IBL Servicing, ha istituito internamente la Funzione Internal Audit e nominato il relativo Responsabile che coincide attualmente con il Responsabile del Servizio Internal Audit della Capogruppo.
-  **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 è di competenza del Servizio Risk Management della Capogruppo per quanto riguarda IBL Banca, e le società IBL Real Estate e Moneytec per la quali la Capogruppo svolge le relative attività in servicing. Banca di Sconto ha presidiato la Funzione con la nomina di un Responsabile interno alla banca e ha esternalizzato lo svolgimento dei soli compiti operativi al Servizio Risk Management della Capogruppo. Le restanti Banca Capasso e IBL Servicing, hanno istituito internamente la Funzione Risk Management e nominato il relativo Responsabile (per IBL Servicing coincide

attualmente con il Responsabile del Servizio Risk Management della Capogruppo). 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 Banche/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 le Società IBL Real Estate, IBL Assicura e Moneytec, per le quali la Capogruppo svolge le relative attività in *servicing*. Inoltre, Banca Capasso e IBL Servicing hanno istituito internamente la Funzione Compliance e nominato il relativo Responsabile (per IBL Servicing coincide attualmente con il Responsabile del Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo). La restante controllata Banca di Sconto ha presidiato la Funzione con la nomina di un Responsabile interno alla banca ed esternalizzato lo svolgimento dei soli compiti operativi al Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo;
-  **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 IBL Assicura per la quale la Capogruppo svolge le relative attività in *servicing*. Per quanto riguarda le controllate Banca Capasso, Banca di Sconto e IBL Servicing, le stesse hanno istituito internamente la Funzione Antiriciclaggio e nominato il relativo Responsabile (per IBL Servicing coincide attualmente con il Responsabile del Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo).

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 31.12.2022, 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 e Regolamenti degli Organi Sociali;
  - 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 possono essere strumenti di indirizzo, coordinamento e controllo della Capogruppo nei confronti delle società controllate. A tal riguardo, la Capogruppo emana Policy di Gruppo per disciplinare tematiche di interesse trasversale per più Società del Gruppo o per il Gruppo nel complesso. Per tematiche d’interesse delle singole entity, ciascuna Società ha facoltà di emanare policy specifiche previo rilascio di un apposito parere dal CdA della Capogruppo in merito alla tematica oggetto di normazione.

All’interno della medesima categoria (i.e. Normativa di Funzionamento) 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 che possono essere definiti, coerentemente con l’autonomia societaria, anche dalle singole società (IBL e Società Controllate), o dalla Capogruppo per le Controllate su specifiche tematiche. 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 determinato i temi materiali 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 *Policy 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 Policy 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, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle Risorse Umane) 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

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.

Il Gruppo 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.

Per tale motivo, il Gruppo IBL Banca instaura 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.




Nell'anno di rendicontazione corrente l'attività di *Stakeholder Engagement* ha previsto esclusivamente il coinvolgimento del *Top Management* delle Società del Gruppo come meglio descritto nel paragrafo seguente.

## 6. Processo di determinazione dei temi materiali

Con riferimento ai temi materiali, si considerano rilevanti quei temi che rappresentano gli impatti più significativi del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.

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 seguito, per la redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022, il processo di determinazione dei temi materiali definito dal "*GRI 3: Material Topics 2021*" con l'obiettivo di individuare le tematiche 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, in accordo a quanto previsto dal "GRI Sustainability Reporting Standards", è stato seguito il processo di cui si riportano di seguito le fasi principali:

-  identificazione e valutazione degli impatti da parte del Gruppo IBL Banca su base continuativa, attraverso:
  - la comprensione del contesto in cui opera il Gruppo considerando le attività, le relazioni commerciali, le parti interessate, e il contesto di sostenibilità delle entità che controlla o in cui ha interessi;
  - l'identificazione degli impatti effettivi e potenziali<sup>4</sup> del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, attraverso le attività dell'organizzazione e le relazioni commerciali;
  - la strutturazione di una survey e presentazione delle tematiche individuate (riconducibili ai GRI Standard) al Top Management delle Società del Gruppo;
  - la valutazione della significatività degli impatti identificati: in tale ambito è stato chiesto al Top Management di esprimere un giudizio numerico alla gravità dell'impatto effettivo e potenziale<sup>5</sup> e di attribuire una percentuale alla probabilità di accadimento degli impatti potenziali;
-  determinazione dei 14 temi materiali rilevanti per il Gruppo IBL Banca mediante la definizione delle priorità degli impatti sulla base della loro significatività<sup>6</sup>;
-  revisione ed approvazione dei temi rilevanti, contestualmente all'approvazione della presente Dichiarazione. In particolare, i risultati del processo di determinazione dei temi materiali sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nella seduta di approvazione della Dichiarazione consolidata Non Finanziaria. Una volta finalizzata la DCNF, la Direzione Operativa e la Direzione Amministrazione sottopongono la stessa, per approvazione, al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, riunito nella seduta che approva il progetto di bilancio consolidato.

I punteggi di significatività sono stati raccolti mediante l'utilizzo di appositi questionari al fine di favorire un approccio trasparente, indipendente, organico e coerente.

I contributi forniti 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.

Con riferimento alla fase di determinazione dei temi materiali rilevanti, dopo aver raccolto le risposte della survey, il Gruppo ha assegnato priorità agli impatti sulla base della loro significatività, classificandoli dal più significativo al meno significativo.

Successivamente, è stata definita la propria soglia di rilevanza con l'obiettivo di rendicontare all'interno della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria del 2022, 14 temi materiali rilevanti in continuità rispetto allo scorso periodo di rendicontazione (DCFN 2021).

Ad ogni tema materiale è stato associato uno o più Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

<sup>4</sup> Gli impatti effettivi e potenziali sono inclusivi di impatti: negativi e positivi, a breve e lungo termine, previsti e non previsti, reversibili e irreversibili.

<sup>5</sup> Tenendo in considerazione che la gravità è determinata dalle seguenti caratteristiche: (i) scala; (ii) portata; (iii) (solo per gli impatti negativi) carattere irrimediabile.

<sup>6</sup> La significatività dei temi materiali è stata calcolata mediante la media tra la significatività degli impatti negativi e la significatività degli impatti positivi.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*), in un grande programma d'azione per un totale di 169 traguardi.

L'avvio degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nei prossimi 15 anni, i Paesi si sono infatti impegnati a raggiungerli entro il 2030.

Di seguito si riporta l'elenco dei 14 temi materiali rilevanti individuati e oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento e i relativi SDGs raffigurati da un'immagine.

Temi Materiali del Gruppo IBL Banca	SDGs
Responsabilità fiscale	 
Attenzione nella gestione dei reclami	 
Efficienza operativa	
Correttezza nei rapporti con i clienti	 
Correttezza e trasparenza delle informazioni	 
Protezione e Data Security	
Pratiche di approvvigionamento	
Valutazione sistematica dei rischi	
Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	 
Solidità patrimoniale e finanziaria	
Attrazione, sviluppo e gestione del personale	 
Diritti umani, diversità e inclusione	  
Prevenzione della corruzione	
Modello di business e strategia	

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, le nuove tematiche emerse dall'analisi sono: "Pratiche di approvvigionamento"; "Diritti umani, diversità e inclusione"; "Responsabilità fiscale"; "Attrazione, sviluppo e gestione del personale" e "Correttezza e trasparenza delle informazioni" mentre quelle non più soggette a specifica rendicontazione sono: "Impatti ambientali", "Formazione e sviluppo professionale", "Salute e

sicurezza”, “Etica ed integrità” e “Compliance normativa”.

Tuttavia, si specifica che, in conformità a quanto stabilito all'interno del D.lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016, gli argomenti relativi alla gestione ambientale e alla salute e sicurezza sul lavoro verranno rendicontati all'interno del presente documento.




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

Ambito D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	GRI Standards/Altri indicatori di riferimento	Perimetro Impatti	
			Interno	Esterno
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Prevenzione della corruzione	205-1; 205-2; 205-3; 206-1; 2-27	•	
Attinenti al personale	Attrazione, sviluppo e gestione del personale	401-1; 401-2; 402-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-9; 404-1; 405-1; 405-2; 2-8; 2-7; 2-21; 2-20; 2-19; 2-30	•	
Sociali	Correttezza nei rapporti con i clienti	417-1; 417-2; FS15	•	
	Protezione e Data Security	418-1	•	
	Attenzione nella gestione dei reclami	2-25; 418-1	•	
	Efficienza operativa	N.A. – Tema materiale non coperto da GRI Topic Standards	•	
	Modello di business e strategia	2-6; 204-1; FS14	•	
	Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari	N.A. – Tema materiale non coperto da GRI Topic Standards	•	
	Correttezza e trasparenza delle informazioni	N.A. – Tema materiale non coperto da GRI Topic Standards	•	
	Responsabilità fiscale	207-1	•	
	Pratiche di approvvigionamento	2-6; 204-1	•	
	Valutazione sistemica dei rischi	205-1	•	
	Solidità patrimoniale e finanziaria	TIER 1 – Common Equity Tier 1	•	
Rispetto dei Diritti Umani	Diritti umani, diversità e inclusione	405-1; 405-2; 406-1	•	
Ambientali	-	302-1; 305-1; 305-2	•	

In merito alle tematiche oggetto di rendicontazione (ivi inclusi i temi non direttamente collegati 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 anche attraverso indicatori di performance considerati rilevanti.

## 8. 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 ai precedenti paragrafi – 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 della determinazione dei temi materiali.

<b>Ambito D.Lgs.254/16</b>	<b>Tema Materiale</b>	<b>Rischi Non Finanziari</b>	<b>Presidio di Controllo</b>
Sociali	- 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.
	- 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 e trasparenza delle informazioni - Correttezza nei rapporti con i clienti	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 famiglia promuovendo iniziative

Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correttezza nei rapporti con i clienti</li> <li>- Attenzione nella gestione dei reclami</li> </ul>	Non corretta gestione dei reclami	<p>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"> <li>- Correttezza nei rapporti con i clienti</li> </ul>	Conflitti di interesse	<p>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. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la "Politica di gestione dei conflitti di interesse" che definisce le principali misure organizzative per la prevenzione e mitigazione dei conflitti di interesse (i.e. misure inerenti alla struttura organizzativa; misure attinenti al sistema dei controlli interni; misure insite nei codici di comportamento e nei piani di formazione per il personale). Inoltre, la richiamata politica stabilisce che il Servizio Compliance e Antiriciclaggio informa il CdA con cadenza almeno annuale - in occasione della presentazione della relazione sull'attività svolta - sulla tenuta dell'apposito Registro, illustrando le situazioni per le quali sono sorte o possono sorgere conflitti di interessi.</p>
Sociali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pratiche di approvvigionamento</li> <li>- Modello di business e strategia</li> <li>- Efficienza operativa</li> </ul>	Mancata/Inadeguata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori	<p>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</p>



Ambito D.Lgs.254/16	Tema Materiale	Rischi Non Finanziari	Presidio di Controllo
			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 dati economico-finanziari adeguati alla fornitura, ai risultati di esercizio positivi e al rispetto della normativa vigente.
<i>Lotta alla corruzione attiva e passiva</i>	- Prevenzione della corruzione	Corruzione	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. 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.
<i>Ambientali</i>	-	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>Attinenti al personale</i>	- Attrazione, sviluppo e gestione del personale	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	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.



<b>Ambito D.Lgs.254/16</b>	<b>Tema Materiale</b>	<b>Rischi Non Finanziari</b>	<b>Presidio di Controllo</b>
		Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (incidenti e situazioni di pericolo per i lavoratori)	<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 Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.</p>
<i>Rispetto dei Diritti Umani</i>	- Diritti Umani, diversità e inclusione	Violazione dei diritti umani	<p>Il Gruppo riconosce la diversità, l'inclusione e le pari opportunità quali valori essenziali, contrastando comportamenti discriminatori e rinnegando qualsiasi forma di discriminazione e vessazione nei riguardi dei lavoratori. Inoltre, valorizza lo sviluppo professionale incentrato sul merito e sulle pari opportunità d'inserimento e di carriera. Il Gruppo ha formalizzato una policy interna volta a garantire, tra l'altro, anche la tutela e la promozione della Diversità e dei Diritti Umani.</p>

## 1. Impatti ambientali di uffici e filiali

Il Gruppo persegue l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (attenzione ai consumi di carta, acqua ed energia, produzione e gestione dei rifiuti, ecc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori (valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti e investimenti, esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori, ecc.).

Inoltre, al fine di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, il Gruppo ha promosso iniziative mirate a favorire l'utilizzo di videoconferenze, predisporre corsi formativi fruibili in modalità *e-learning* e ridurre l'uso dei mezzi di trasporto privato.

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 2022 i consumi totali energetici derivanti da fonti dirette e indirette sono stati pari a 14.215 GJ, in aumento rispetto all'anno 2021 (13.224 GJ). Si riporta di seguito evidenza dei consumi derivanti da fonti dirette non rinnovabili che includono i consumi di gas naturale e altri combustibili impiegati, quali benzina e gasolio, per i veicoli aziendali.

I consumi da fonti dirette hanno registrato un aumento nel 2022 (4,26%) come di seguito dettagliato:

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI PER FONTE				
	Unità	2022	2021	2020
<b>Da fonti non rinnovabili, di cui</b>		<b>2.130</b>	<b>2.043</b>	<b>1.521</b>
<i>Gas naturale</i>		1.710	1.774	1.265
<b>Flotta aziendale, di cui</b>	<b>GJ</b>	<b>420</b>	<b>269</b>	<b>256</b>
<i>Benzina</i>		376	236	145
<i>Gasolio</i>		44	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 invece un aumento rispetto al 2021 (8,1%) originato dall'utilizzo dell'intero stabile ove è presente la Direzione Generale del Gruppo IBL Banca, delle sedi operative e degli appartamenti a disposizione dei dipendenti.

Inoltre, il Gruppo ha acquistato e consumato, nel corso dell'anno 2022, 12.085 GJ di energia elettrica proveniente sia da fonti non rinnovabili (72,9%) che rinnovabili (27,1%), queste ultime provenienti interamente da fonti rinnovabili con certificazione di Garanzia d'Origine.

<b>CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI PER FONTE</b>				
	<i>Unità</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<b>Elettricità, di cui</b>		<b>12.085</b>	<b>11.181</b>	<b>9.437</b>
<b>Da fonti non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	8.804	7.568	6.228
<b>Da fonti rinnovabili</b>		3.281	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 1.251,95 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, attribuibili prevalentemente dal consumo di combustibile necessario per il riscaldamento degli ambienti di lavoro.

<b>EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA</b>				
	<i>Unità</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<b>Emissioni totali*</b>		<b>1.251,95</b>	<b>1.102,37</b>	<b>934,32</b>
<b>Emissioni Scope 1</b>		<b>130,53</b>	<b>122,72</b>	<b>91,83</b>
<b>Da riscaldamento ambienti</b>	<b>t. CO<sub>2</sub>eq</b>	99,58	102,82	72,87
<b>Da utilizzo flotta aziendale</b>		30,95	19,90	18,96
<b>Emissioni Scope 2</b>				
<b>Market Based</b>		1.121,42	979,65	842,49
<b>Location-based</b>		877,03	867,37	781,00

\*Le emissioni sono espresse in Tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, e ricomprendono nel calcolo le emissioni di CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O, come previsto dalle Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB (dicembre 2022).

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 2020, pari a 458,57 gCO<sub>2</sub>e/KWh; 2) la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili è interamente coperta da Certificati di Origine, pertanto il fattore emissivo è considerato pari a 0; 3) Le emissioni afferenti al teleriscaldamento sono stimate sulla base dei fattori di emissione medi definiti dall'ISPRA applicati al combustibile utilizzato per la produzione dell'energia termica da parte del fornitore. Per il calcolo delle emissioni Location Based è stata utilizzata la formula proposta dalle linee guida ABI sull'applicazione in banca degli standard GRI:  $(Y \cdot 260 + 27,9 \cdot Y \cdot 0,0176 + 273 \cdot Y \cdot 0,0028) / 1.000.000$ . 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.

## 1. Le persone del Gruppo IBL Banca<sup>7</sup>

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che 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 ("Attrazione, sviluppo e gestione del personale").

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.

In particolare, in caso di ristrutturazioni e/o di riorganizzazioni trova applicazione la procedura di cui all'art. 17 del CCNL ABI del 31.03.2015, rinnovato con l'Accordo di rinnovo del 19.12.2019 e il periodo minimo di preavviso per la comunicazione di cambiamenti organizzativi significativi è di 4 settimane.

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 857 dipendenti tutti operanti in Italia, di cui circa il 56,6% di genere femminile. Anche con riferimento al tema materiale "Diritti umani, diversità e inclusione" la cui esposizione avverrà nel seguente paragrafo (a cui si rinvia), si evince che il Gruppo genera impatti positivi reputazionali garantendo la parità di genere nei suoi processi di assunzione.

<b>DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE</b>									
Categoria di dipendenti	2022			2021			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	17	1	18	18	1	19	16	1	17
Quadri	96	58	154	87	50	137	77	44	121
Impiegati	259	426	685	257	416	673	226	389	615
<b>Totale</b>	<b>372</b>	<b>485</b>	<b>857</b>	<b>362</b>	<b>467</b>	<b>829</b>	<b>319</b>	<b>434</b>	<b>753</b>

<b>DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE ED ETÀ<sup>7</sup></b>									
Categoria di dipendenti	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50

<sup>7</sup> Si segnala che i dati riportati nel presente paragrafo non fanno riferimento anche alle risorse di Moneytec S.r.l.

Dirigenti	-	44,4%	55,6%	-	36,8%	63,2%	-	47%	53%
Quadri	0,7%	64,9%	34,4%	-	62,8%	37,2%	-	67,8%	32,2%
Impiegati	11,1%	77,5%	11,4%	11,9%	78,3%	9,8%	9%	84%	7%

Rispetto all'anno passato, il Gruppo ha registrato un aumento dell'organico determinato dall'ingresso di 95 nuove risorse (48 uomini e 47 donne).

Con riferimento ai nuovi ingressi, si segnala che il 34,7% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 54,7% un'età compresa tra i 30 e 50 anni e il 10,5% un'età superiore ai 50 anni. In tale ambito, si segnala che il tasso di turnover in entrata è del 11,1% (12,9% per gli uomini e il 9,7% per le donne).

NUOVE RISORSE DEL GRUPPO PER GENERE E GRUPPO D'ETA'									
Numero dei nuovi assunti	2022			2021			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	19	14	33	18	19	37	13	16	29
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	26	26	52	31	24	55	10	6	15
<i>età superiore ai 50 anni</i>	3	7	10	20	9	29	5	3	8
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>95</b>	<b>69</b>	<b>52</b>	<b>121</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>

Nello stesso periodo 65 risorse (37 uomini e 28 donne) hanno lasciato l'azienda. Il 13,8% dei dipendenti che hanno lasciato la Banca ha meno di 30 anni, il 69,2% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 16,9% ha un'età superiore ai 50 anni. Il tasso di turnover in uscita risulta quindi essere in totale del 7,6% (10% per gli uomini e il 5,8% per le donne).

DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO IL GRUPPO PER GENERE E GRUPPO D'ETA'									
Numero dei dipendenti che hanno lasciato la Società	2022			2021			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	8	1	9	6	8	14	1	5	6
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	21	24	45	16	9	25	12	10	22
<i>età superiore ai 50 anni</i>	8	3	11	5	1	6	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

Al termine del periodo di rendicontazione si può affermare che il Gruppo IBL Banca ha contribuito positivamente alla creazione di nuovi posti di lavoro, tramite l'assunzione di 95 risorse (superiori al numero di risorse - 65 - che hanno lasciato la società).

La quasi totalità dei dipendenti è assunta a tempo indeterminato (822 di cui il 12,0% proveniente dal Nord Italia, il 70,3% proveniente dal Centro Italia e il 17,6% dal Sud Italia) e si registrano solo 35 casi di persone con contratto a tempo determinato (il 2,9% proveniente dal Nord Italia, il 68,6% proveniente dal Centro Italia e il 28,5% dal Sud Italia).

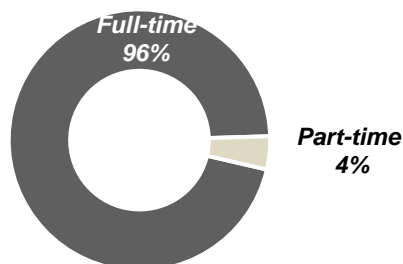
DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE									
Tipologia di contratto	2022			2021			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	17	18	35	16	20	36	19	23	42
Contratto a tempo indeterminato	355	467	822	346	447	793	300	411	711
<b>Totale</b>	<b>372</b>	<b>485</b>	<b>857</b>	<b>362</b>	<b>467</b>	<b>829</b>	<b>319</b>	<b>434</b>	<b>753</b>

Nel corso dell'anno, 35 dipendenti hanno usufruito di un contratto part-time (il 17,1% proveniente dal Nord Italia, il 77,1% proveniente dal Centro Italia e il 5,8% dal Sud Italia) mentre i dipendenti con contratto full-time sono 822 (il 11,4% proveniente dal Nord Italia, il 70,0% proveniente dal Centro Italia e il 18,6% dal Sud Italia).

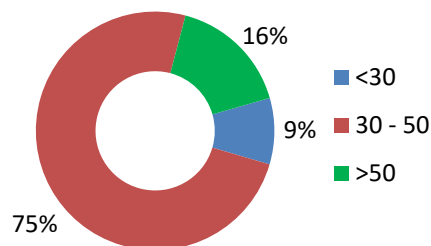
DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE									
Tipologia di contratto	2022			2021			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti full-time	369	453	822	360	427	787	317	397	714
Dipendenti part-time	3	32	35	2	40	42	2	37	39
<b>Totale</b>	<b>372</b>	<b>485</b>	<b>857</b>	<b>362</b>	<b>467</b>	<b>829</b>	<b>319</b>	<b>434</b>	<b>753</b>

La maggioranza dei dipendenti (74,6%) si colloca, anche per l'anno 2022, 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**



IBL Banca, inoltre, è l'unica Società del Gruppo ad avvalersi di lavoratori non dipendenti (9) rappresentati da CO.CO.CO.<sup>8</sup> e stagisti che svolgono prevalentemente mansioni amministrative.

## 2. Diritti Umani, diversità e inclusione

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 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 ("Diritti umani, diversità e inclusione").

La Banca riconosce nel rispetto delle diversità, nell'inclusione e nella tutela dell'equilibrio fra vita privata e vita professionale i principi sui quali fondare la sua attività e i pilastri del processo di creazione del valore. A tal proposito, si impegna attivamente affinché i diritti umani di tutti i dipendenti siano tutelati e garantiti in qualsiasi ambito della vita lavorativa.

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 diritti umani, diversità e inclusione, 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.

Il Gruppo Bancario IBL Banca ha predisposto una Policy in materia di Diversità ed Inclusione al fine di definire gli indirizzi, i principi di riferimento e gli impegni relativi ai temi di Diversità e Inclusione per il Gruppo IBL Banca, dove, quali elementi di diversità, il Gruppo considera genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali e ogni altra diversità alla

<sup>8</sup> CO.CO.CO. (Collaborazione Coordinata e Continuativa)

quale intende riferirsi la presente Policy ogni qualvolta si fa riferimento ad “elementi di diversità”. La Policy punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L’obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all’interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

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.

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.

Attraverso le relazioni sindacali, la Banca si propone di creare occasioni di dialogo e confronto con i sindacati finalizzate al bilanciamento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e degli obiettivi strategici e di business dell’Azienda. La Banca ritiene, inoltre, i gruppi di lavoro misti uno strumento di



approfondimento delle tematiche di gestione del personale e di *work-life balance* e ne propone la riattivazione.

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.

Le relazioni sindacali aziendali sono improntate sul dialogo e rispetto reciproco. La Banca promuove costantemente un confronto tra le parti e non ritiene necessaria l'introduzione di politiche formalizzate, in quanto il CCNL del Credito ABI specifica chiaramente gli ambiti in cui il confronto sindacale è richiesto.

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 personale<sup>9</sup>**

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, con cadenza annuale, approva le politiche di remunerazione del Gruppo; tali politiche hanno lo scopo di assicurare la massima trasparenza dei principi sottesi e l'equità nel trattamento remunerativo del personale di IBL Banca e delle altre Società del Gruppo, garantendo al contempo la sostenibilità economica. Nel 2022 è stato inoltre presentato un *focus* sul *gender pay gap*.

Spetta alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali della Capogruppo formulare proposte, ricevuto l'indirizzo da parte dell'Amministratore Delegato della Capogruppo e raccolte le informazioni dalle altre Società del Gruppo, in merito alla definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione, all'identificazione del "personale più rilevante" e, quindi, ad eventuali aggiornamenti delle Politiche con la collaborazione dei Servizi della Capogruppo (Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e Pianificazione e Controllo) sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Collegio Sindacale, sottoponendole infine al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'approvazione.

Inoltre, all'interno del Manuale "*Definizione delle politiche di Remunerazione del Gruppo IBL*", viene esplicitato che il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci, per il tramite della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, un'informativa chiara e completa sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del "Personale più rilevante" e sui relativi esiti; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

---

<sup>9</sup> Si segnala che i dati riportati nel presente paragrafo non fanno riferimento anche alle risorse di Moneytec S.r.l.



Successivamente, i soci si esprimono sulle Politiche di Remunerazione in sede di Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Capogruppo, e approvano annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, sulla base della proposta elaborata e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Le Politiche definite dalla Capogruppo e approvate dalla relativa Assemblea dei Soci vengono successivamente sottoposte all'approvazione delle Assemblee di ciascuna società su proposta del Consiglio di Amministrazione delle stesse e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi.

Le Società controllate forniscono alla Capogruppo, almeno annualmente, informazioni relative alle modalità di applicazione degli indirizzi contenuti nelle Politiche di remunerazione del Gruppo IBL Banca, al fine di consentire un'adeguata verifica della corretta applicazione degli stessi.

Le politiche stabiliscono la struttura retributiva di tutto il personale<sup>10</sup>, definendo altresì le componenti fisse e variabili, i rapporti tra le due componenti e le condizioni ex ante ed ex post per la corresponsione della parte variabile. Quest'ultima componente, in linea con la normativa vigente in materia di retribuzioni, è articolata in sistemi incentivanti che permettono di premiare in maniera oggettiva e meritocratica, attraverso la misurazione della performance sia quantitativa che qualitativa, il personale che ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi assegnati e coerenti con i piani strategici aziendali.

La definizione della componente fissa della retribuzione dei Responsabili 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.

Per la prima linea manageriale, 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.

Nel corso del 2022, sono stati anche introdotti obiettivi inerenti ai temi ambientali, sociali o governativi secondo gli indirizzi dell'autorità di vigilanza nazionale e comunitaria. Il regolamento del sistema MBO viene definito dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali e approvato dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica.

Inoltre, nel Piano di Iniziative ESG presentato alla Banca d'Italia nel 2023, il Gruppo ha programmato anche l'adozione di un sistema remunerativo che ancori degli indicatori fondamentali di prestazione (*key performance indicators*, KPI) ESG al calcolo della componente variabile della remunerazione. Nel dettaglio, è prevista l'individuazione delle metriche per la misurazione degli obiettivi aziendali e il monitoraggio delle performance ESG del massimo organo di governo e delle diverse strutture aziendali sulla base dei ruoli e responsabilità attribuiti in tema di Sostenibilità.

La definizione della componente fissa della retribuzione del restante personale dipendente 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.

---

<sup>10</sup> Per le specifiche relative alla politica retributiva per i membri del CdA si rimanda al capitolo 7 delle Politiche di Remunerazione di Gruppo.

Al fine di incentivare il raggiungimento di performance commerciali, IBL Banca 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.

I benefit previsti per il personale del Gruppo, in funzione anche del ruolo organizzativo, che costituiscono parte integrante del sistema retributivo, consistono principalmente in coperture assicurative (es. sanitaria e infortuni), previdenza integrativa, agevolazioni sui prodotti/servizi della banca ed auto aziendali.

Si riportano di seguito i benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time suddivisi per attività principali:

Benefit	2022		2021		2020	
	Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo indeterminato	
	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno
Assicurazione sulla vita	si	si	si	si	si	si
Assistenza sanitaria	si	si	si	si	si	si
Copertura per la disabilità e l'invalidità	si	si	si	si	si	si
Maternità / Paternità	si	si	si	si	si	si
Pensione	no	no	no	no	no	no
Stock option	no	no	no	no	no	no
Altro (es. auto aziendali, casa, prestiti a interessi zero)	si	si	si	si	si	si

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	2022	2021	2020
Dirigenti	-	-	-
Quadri	105%	98%	96%
Impiegati	101%	97%	100%

\* 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	2022	2021	2020
Dirigenti	-	-	-
Quadri	99%	95%	97%
Impiegati	96%	98%	101%

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

Inoltre, il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona più pagata dell'organizzazione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più alta) è pari a 37,9. Mentre, l'aumento percentuale del compenso dell'individuo più pagato dell'organizzazione è pari allo 0% e l'aumento percentuale mediano del compenso totale annuo di tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più alta) si assesta intorno al 5%<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Per il calcolo sono stati presi in considerazione tutti i compensi erogati all'interno dell'organizzazione, compresi i membri del CDA.

## 5. Formazione e sviluppo

Il Gruppo IBL Banca, a fronte della continua evoluzione tecnologica dei servizi bancari e della continua trasformazione della normativa di settore riconosce, ritiene che la formazione e l'aggiornamento professionale abbiano un ruolo nevralgico.

La formazione inoltre rappresenta un veicolo fondamentale per affermare i valori e i principi del Gruppo, anche in tema di sviluppo sostenibile promuovendo una cultura diffusa e che investe tutta l'organizzazione, dal massimo organo di governo a tutto il personale .

Per rendere la formazione efficace ed efficiente, il Gruppo si è dotato di una specifica normativa interna, aggiornata nel corso dell'anno 2021 a valle dell'inserimento nel Gruppo Bancario di Banca Capasso e Banca di Sconto. La regolamentazione si concentra sulla definizione delle diverse fasi del processo (analisi fabbisogni formativi, budget, progettazione, erogazione e monitoraggio) e sugli attori coinvolti in ciascuna fase, evidenziando le opportune peculiarità esistenti tra formazione regolamentare e discrezionale.

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. A tal fine, la Banca intraprende annualmente un approfondito processo di analisi dei fabbisogni formativi legati ad esigenze commerciali, di sviluppo o tecniche. La rilevazione dei fabbisogni viene condotta attraverso interviste con figure apicali del Business e/o *focus group* dedicati, e guida la progettazione delle diverse attività formative che coinvolgono classi omogenee di dipendenti.

La formazione ha lo scopo di consentire alle risorse umane di affrontare l'attività ordinaria dell'azienda e al contempo sviluppare nuove competenze 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 anticorruzione e di antiriciclaggio; a tal proposito, sono stati informati in merito alle politiche e alle procedure anti-riciclaggio e anti-corruzione sia i membri del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale, nonché n. 210 dipendenti in occasione delle specifiche attività formative in materia (circa il 24,5% dei dipendenti).

Con particolare riferimento alla formazione erogata in ambito anticorruzione e antiriciclaggio, si rimanda alla "Sez. F" del presente documento.

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state erogate complessivamente circa 19.604 ore di formazione (rispetto alle 21.534 ore dell'anno 2021) distribuite per l'82% agli impiegati, per il 17% ai quadri e per circa l'1% ai dirigenti.

Nel corso dell'anno 2022 si è registrata una lieve flessione nel monte ore di formazione erogata, riconducibile sostanzialmente al grande sforzo formativo compiuto ed esaurito nel 2021, sia in termini di formazione manageriale, ma soprattutto in relazione alla formazione tecnica di prodotto che ha interessato tutta la Rete Commerciale in occasione del lancio del nuovo prodotto Conto Corrente e della promozione della vendita dei prodotti assicurativi.

A partire da settembre 2022, la Banca ha inoltre lanciato una nuova iniziativa denominata "IBL Academy", un nuovo spazio digitale interamente dedicato alla formazione e a contenuti di autosviluppo. IBL Academy nasce dall'idea di affiancare all'attuale processo formativo un nuovo modello di offerta grazie al quale ciascuno dipendente può creare un proprio percorso formativo in linea con le esigenze professionali, in un'ottica di formazione continua.

Le attività nell'anno hanno riguardato la formazione tecnica e di ruolo (13,4%), la formazione obbligatoria (79,1%) e manageriale/comportamentale (7,5%).

<b>ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>Uomo</b>	<b>Donna</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti	224	7	<b>231</b>
Quadri	2.254	1.049	<b>3.303</b>
Impiegati	6.338	9.732	<b>16.070</b>
<b>Totale</b>	<b>8.816</b>	<b>10.788</b>	<b>19.604</b>

<b>ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI PER GENERE E LIVELLO</b>			
<b>Categoria di dipendenti</b>	<b>Uomo</b>	<b>Donna</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti	12	7	<b>12</b>
Quadri	25	22	<b>24</b>
Impiegati	26	25	<b>26</b>

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 e Assicurative Europee (SEBE), presso l'Università LUISS Guido Carli, al fine di ampliare i contenuti professionali e sviluppare la crescita delle competenze tecniche e manageriali dei propri dipendenti.

Per il prossimo anno è previsto un aumento delle ore di formazione, in ambito ESG, in linea con quanto formalizzato nel Piano di Iniziative approvato nel marzo 2023.

## 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 sotto forma di credito *welfare*, assieme ad un kit composto dalla "Guida dei Neogenitori" e da alcuni doni per i bambini.

Per incentivare la diffusione di uno stile di vita sano, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali ha organizzato, in collaborazione con Healthy Virtuoso, 2 ulteriori IBL Health Challenge, della durata di 2 mesi ciascuna. L'iniziativa era partita ad ottobre 2021, con la realizzazione della prima Challenge.

Nel mese di maggio in collaborazione con AVIS Roma, la Direzione Risorse Umane e R. I. ha organizzato due giornate di raccolta sangue tra i dipendenti del Gruppo e, sempre a maggio, si è tenuta la giornata "Bimbi in Ufficio", dedicata ai figli di dipendenti, a tema educazione finanziaria.

Durante l'anno è stato possibile riprendere l'organizzazione di alcuni eventi in presenza, finalizzati ad alimentare il senso di appartenenza e sostenere lo spirito di gruppo, dopo il periodo di emergenza sanitaria. Nello specifico, a marzo si è tenuto "IN...determinati in Rete", la giornata dedicata ai colleghi delle filiali che nel biennio 2020/2022 hanno ottenuto il contratto a tempo indeterminato, e a settembre ha preso il via l'iniziativa "Talenti Paralleli", un ciclo di 6 incontri durante i quali 25 colleghi hanno portato sul palco le loro passioni al fine di condividerle con i colleghi, presenti e connessi via Teams.

È stata inoltre confermata la collaborazione con l'Università LUISS Guido Carli, relativamente alla realizzazione della II edizione del Master in Scienze Economiche ed Assicurative Europee, per il quale la Banca, insieme a Net Insurance, ha messo a disposizione 25 borse di studio a copertura integrale dei costi. Attraverso l'attività della struttura "IBL for You" è stato possibile infine realizzare 9 settimane di Centro Ludico Aziendale IBLforKids (7 nel periodo estivo e 2 durante quello natalizio) direttamente all'interno della Sede di Venti Settembre, con lo scopo di favorire un miglior bilanciamento tra vita personale e lavorativa.

La Banca si impegna, inoltre, nella tutela e valorizzazione delle unicità del personale e aspira a creare un ambiente e un contesto lavorativo aperto e inclusivo. Con particolare riferimento al personale appartenente alle categorie protette (art. 1 e art. 18 della Legge n. 68/99), anche per l'anno 2022 resta valida la convenzione stipulata con il Centro per l'Impiego di Roma di cui la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali ha richiesto l'aggiornamento per via dell'evoluzione della struttura organizzativa nonché dell'aumentare della forza lavoro. La Banca ha richiesto ed ottenuto la sottoscrizione della medesima Convenzione anche per Banca Capasso e Banca di Sconto nell'ottica di attuare, sul tema degli inserimenti, una compensazione delle numeriche a livello di Gruppo. È stato rinnovato, inoltre, il contratto di servizio per la ricerca di personale appartenente alle categorie protette con una Società specializzata nella ricerca e selezione del personale, così da provvedere al relativo inserimento ai sensi della Convenzione suddetta.

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.

Attraverso le iniziative sopra descritte il Gruppo contribuisce attivamente alla generazione di impatti positivi che ricadono su tutto il personale del Gruppo, sottolineando la sua attenzione verso gli stessi.

## 7. Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti

Il Gruppo IBL Banca è attento alla salute e sicurezza dei propri dipendenti e considera la sua promozione 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.

Ogni lavoratore viene inquadrato in una mansione e sottoposto a visita medica periodica tramite il supporto di medici competenti che rispondono al medico competente coordinatore. In qualsiasi momento, i dipendenti possono richiedere una visita straordinaria con i medici incaricati inviando una richiesta all'email dedicata [sicurezza@iblbanca.it](mailto:sicurezza@iblbanca.it).

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.

Con riferimento alle attività di informazione e formazione dei lavoratori si segnala che, come specificato all'interno del "Manuale formazione del Gruppo IBL", il Gruppo prevede corsi di formazione obbligatoria riguardanti la salute e sicurezza nel luogo di lavoro (D.Lgs. 81/08 art.36).

In particolare, nell'anno oggetto di rendicontazione, i corsi hanno riguardato a titolo esemplificativo e non esaustivo: formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio e gestione emergenze, RLS, preposti e dirigenti, addestramenti specifici quando necessari, oltre che interventi formativi in genere e simulazioni delle prove di evacuazione almeno annuali dove previste.

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.

<b>INFORTUNI SUL LAVORO, INDICI INFORTUNISTICI – DIPENDENTI DEL GRUPPO IBL BANCA</b>				
	<b>UdM</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Infortuni sul lavoro</b>	n.	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<i>di cui infortuni gravi</i>	n.	-	-	-



<i>di cui infortuni mortali</i>	n.	-	-	-
<b>Ore lavorate</b>	n.	<b>1.265.374</b>	<b>1.311.159</b>	<b>1.161.567</b>
<b>Indice di frequenza infortuni<sup>12</sup></b>	n.	<b>1,26</b>	<b>0,92</b>	<b>0,69</b>
<i>indice di frequenza infortuni gravi</i>	n.	-	-	-
<i>indice di frequenza infortuni mortali</i>	n.	-	-	-

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 2022 sono avvenuti tutti in itinere. Nessun infortunio, ha comportato gravi conseguenze ai lavoratori.

Inoltre, nel corso del periodo di rendicontazione, si segnala che non si sono verificati casi di infortuni sul lavoro (e quindi nessun caso con gravi conseguenze) né casi di decessi per i lavoratori non dipendenti.

Il Gruppo, inoltre, fornisce la possibilità ai lavoratori di segnalare la presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro attraverso moduli di segnalazione come *checklist, e-mail, intranet*.

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.

L'esercizio 2022, oggetto di rendicontazione del presente documento, è stato caratterizzato dal termine dello stato d'emergenza, stabilito dal Decreto-legge n. 24 del 24 marzo che ha disposto il 31 marzo 2022 la fine dello stato d'emergenza dichiarato il 31 gennaio 2020 per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19. In linea con quanto previsto dal suddetto Decreto-legge, Il Gruppo IBL conseguentemente si è adeguato al nuovo contesto e ha modificato le misure ed i presidi necessari per il contenimento del rischio di contagio, ponendosi sempre come obiettivo primario la salute e la sicurezza sul lavoro dei suoi dipendenti.

Al fine di monitorare costantemente l'evoluzione del contesto pandemico e di allinearsi tempestivamente alle eventuali decisioni adottate a livello nazionale, IBL Banca ha ritenuto opportuno mantenere la Cabina di Regia, coordinata congiuntamente dal Responsabile Business Continuity e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, prevedendo la sua convocazione ad evento.

<sup>12</sup> **Note di calcolo:** Gli indici degli infortuni sono dati dal rapporto tra il numero degli stessi e le ore lavorate, moltiplicati per 200.000.

## 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 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), è emerso che il tema materiale "Prevenzione della corruzione" rappresenti uno 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 il rischio di corruzione di esponenti della Pubblica Amministrazione e di mitigare gli eventuali impatti negativi legali e reputazionali che potrebbero derivare dalla presenza di episodi di corruzione e dalla correlata possibilità di incorrere in sanzioni, 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*"). Ciò anche volto a contribuire positivamente sull'economia e sulle persone accrescendo la consapevolezza e la capacità di combattere la corruzione.

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. 522 ore di formazione, coinvolgendo n. 210 dipendenti ossia il 24% delle risorse del Gruppo (5% dei quali sono quadri mentre il 19% 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 impegna inoltre nella salvaguardia di principi cardine come l'etica, l'integrità e la compliance normativa. Infatti, 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. 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 IBL Assicura, per la quale la Capogruppo svolge in servicing le relative attività. Le controllate Banca Capasso, Banca di Sconto e IBL Servicing, hanno istituito internamente la Funzione e nominato il relativo Responsabile. Si precisa, altresì, che il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio della società IBL Servicing, coincide attualmente con il Responsabile del Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo;

Al fine di valutare la corretta applicazione e il rispetto dei processi antiriciclaggio, nel corso del 2022 sono state condotte delle verifiche dal Servizio Internal Audit, principalmente riguardo a: i) il funzionamento del processo di gestione delle convenzioni con Amministrazioni di IBL Banca; ii) il funzionamento del processo di gestione degli investimenti in crediti distressed (“Non Performing Exposure”) di Banca Capasso; iii) l’adeguatezza dei processi di concessione del credito, gestione degli incassi e recupero del credito di Banca di Sconto; iv) l’assetto organizzativo delle Funzioni di secondo livello; v) 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.15 processi aziendali su n.33) ossia il 45% del totale dei processi, dovuto principalmente a richieste specifiche dell’Organismo di Vigilanza. Si segnala che nel corso del 2022 il Servizio Internal Audit ha usufruito dello 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 2022 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 2022 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 diversi social media (i.e. Facebook, Twitter, Youtube, LinkedIn, Instagram) 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 una chatbot per agevolare la richiesta di informazioni e contatto e velocizzare le risposte da fornire alla clientela.

Inoltre, tramite la piattaforma digitale, è possibile richiedere 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 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, IBL Banca offre il conto corrente *ControCorrente*, introdotto nel 2021, 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 Mobile, senza necessità di recarsi in filiale. Inoltre, in apposita sezione del sito web dedicata al conto sono forniti tutti gli strumenti per agevolare la consultazione delle tipologie di offerte e 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.

Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio individua le tipologie di conflitti di interesse per le quali i presidi adottati non siano sufficienti per assicurare, con ragionevole certezza, che il rischio di nuocere agli interessi della Clientela sia evitato. Tale valutazione è effettuata anche tenuto conto delle considerazioni svolte con riferimento alla mappatura dei rischi potenziali. In relazione a tali fattispecie, la Banca fornisce adeguata informativa ai Clienti al fine di consentire loro di prendere una decisione informata sul servizio di investimento o accessorio, tenuto conto del contesto in cui sorge il conflitto di interesse. Per quanto riguarda le modalità mediante le quali viene fornita l'informativa alla Clientela, la Banca preliminarmente all'erogazione del servizio di investimento che origina un conflitto di interesse ritenuto non sufficientemente presidiato, consegna una informativa (resa in forma scritta su supporto cartaceo) nella quale verrà descritto in forma sintetica il conflitto che l'operazione genera (disclosure). Tale informativa non costituirà un'autorizzazione a procedere, bensì una comunicazione preventiva di cui il Cliente deve tenere conto per decidere consapevolmente.

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 2022 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 2022, ha erogato finanziamenti per cessioni del quinto dello stipendio/pensione e prestiti con delegazione per un ammontare pari a 1,1 miliardi di euro (in crescita del 27,3% rispetto allo scorso anno scorso anno) nei confronti della propria clientela target: dipendenti statali, dipendenti pubblici, lavoratori privati e pensionati.

Banca di Sconto per l'esercizio appena conclusosi, al pari del precedente, è stato caratterizzato, per la quasi totalità della produzione, dall'erogazione diretta dei finanziamenti alla clientela attraverso l'utilizzo della propria liquidità.

Banca Capasso in linea con la propria operatività ha svolto nel corso dell'anno 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.

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

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), è emerso che i temi materiali "Correttezza nei rapporti con i clienti" e "Correttezza e trasparenza nelle informazioni" risultano centrali per il Gruppo nello svolgimento della propria attività, garantendo ai propri clienti un servizio efficiente e di qualità e instaurando con la clientela una relazione basata sui principi di trasparenza e fiducia reciproca.

In riferimento alla tematica legata alla “Correttezza e trasparenza nelle informazioni” al fine di assicurare la piena comprensibilità del valore economico direttamente generato e distribuito dal Gruppo nell’esposizione di informazioni finanziarie si rimanda al Bilancio di Esercizio 2022.

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 ed assicurare la mitigazione degli impatti negativi reputazionali che potrebbero derivare dalla mancata conformità alle disposizioni relative alla tutela del cliente.

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.

Nel 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 anche al fine di mitigare eventuali impatti negativi reputazionali e legali derivanti da pratiche di *greenwashing* o dalla presenza di pubblicità ingannevoli, false e discriminatorie che traggono vantaggio dalla scarsa conoscenza dei clienti. A tal proposito, si evidenzia che non sono stati identificati casi di non conformità a regolamenti o codici volontari riguardanti le informazioni dei prodotti/servizi che abbiano comportato sanzioni o segnalazioni.

### **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 6 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 e di mitigare eventuali impatti negativi legali e reputazionali derivanti dalla violazione della privacy dei clienti e dalla perdita dei dati, il Gruppo IBL Banca si è dotato di specifica normativa interna in ambito "privacy", nella quale sono identificati ruoli e responsabilità inerenti alla 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 gli impatti derivanti da 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 che, nel corso dell'esercizio di rendicontazione, si sono registrati due reclami per presunta violazione della normativa in materia di *Privacy*<sup>13</sup>. Tuttavia, per quanto concerne uno dei due reclami, IBL Banca è stata interpellata esclusivamente come soggetto terzo informato delle vicende oggetto di reclamo. Infine, si riporta che nessun episodio di *data breach* si è verificato all'interno del Gruppo.

#### **4. Gestione dei reclami e meccanismi di consulenza**

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che il tema materiale relativo alla gestione dei reclami, nello specifico "Attenzione nella gestione dei reclami" sia centrale per Il Gruppo IBL Banca.

<sup>13</sup> Con riferimento ai precedenti periodi di rendicontazione, si segnala che nel 2020 era stato erroneamente riportato un numero di reclami per presunta violazione della normativa in materia di *Privacy* pari a tre. Tuttavia, la struttura competente ha rettificato tale dato dichiarando che, nell'anno 2020, è stato registrato un unico reclamo presentato al Garante Privacy e concluso a favore della Banca.



Il Gruppo ha, difatti, definito e mantiene costantemente aggiornata specifica normativa interna in materia di gestione dei reclami, in conformità alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza, volta a mitigare gli eventuali impatti negativi legali e reputazionali che si potrebbero generare a seguito dell'apertura di controversie con clienti/fornitori. Inoltre, anche il corpo normativo interno è oggetto di costante aggiornamento al fine di assicurare la più ampia aderenza tra prassi operative e normativa interna ed esterna, con l'ulteriore obiettivo di garantire al contempo fluidità riguardo ai tempi di gestione e risoluzione delle controversie.



Oltre al canale fisico, i clienti hanno a disposizione la possibilità di presentare istanze alla Banca attraverso le modalità definite nella sezione "Reclami" del sito internet. Si precisa che tutti i reclami formalizzati dalla clientela sono portati a conoscenza dell'Ufficio Reclami, che è tenuta a riceverli, registrarli, istruirli ed evaderli.

Per i casi in cui non sia possibile comporre il reclamo internamente o in maniera soddisfacente per il cliente, IBL Banca e le Banche del Gruppo si impegnano nella diffusione della cultura sulla risoluzione stragiudiziale delle controversie. Quanto appena descritto vuole evidenziare l'attenzione del Gruppo verso le persone, nella fattispecie i clienti, e la volontà di contribuire positivamente alla loro soddisfazione attraverso l'attenzione posta alle esigenze dei propri clienti.





L'Ufficio Reclami e le strutture interessate assicurano ai vertici aziendali ed alle altre strutture interessate flussi informativi periodici sui reclami ricevuti, che contengono, oltre ai profili quantitativi, anche elementi utili per identificare i fenomeni sottostanti e le connesse criticità. Inoltre, il richiamato Ufficio provvede trimestralmente alla predisposizione di una relazione di aggiornamento sull'andamento del fenomeno dei reclami/ricorsi della Capogruppo, integrata annualmente con riguardo al numero di reclami che sono ritenuti fondati e infondati.

Infine, viene trasmessa una Relazione per il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione anche nei casi in cui il Reclamo sia stato originato da irregolarità gravi nell'esercizio dell'attività bancaria.

Con riferimento ai meccanismi di consulenza, le funzioni Compliance delle Banche del Gruppo svolgono nel continuo attività consulenziali identificate come:

-  servizio di supporto ed assistenza nei confronti dei Vertici Aziendali, delle altre FAC, delle strutture aziendali della Banca e, ove richiesto, delle Società del Gruppo, in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità;
-  contributo in occasione dell'adozione/modifica dei presidi di governo, organizzativi/procedurali a fronte dei rischi di non conformità individuati.

L'attività di consulenza è articolata nelle seguenti fasi operative:

-  ricezione della richiesta di consulenza/parere;
-  analisi della normativa esterna e interna di riferimento e di eventuale ulteriore documentazione disponibile sull'argomento;
-  predisposizione del parere ovvero supporto nella definizione delle linee guida per lo sviluppo di interventi di mitigazione del rischio di non conformità, nell'ambito dei tavoli di lavoro progettuali;
-  archiviazione della documentazione a supporto dell'attività di consulenza prestata, tutti i dati e le informazioni sono trattati in modo confidenziale.

Nel periodo di rendicontazione della presente Dichiarazione, l'Ufficio Conformità alle Norme ha prestato attività di consulenza mediante la predisposizione di tre pareri afferenti tematiche relative all'attuazione delle politiche e pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile (aggiornamento MOG 231; Codice di collocamento prodotti - rete diretta; Codice di collocamento prodotti - reti esterne).

Inoltre, ciascuna Società del Gruppo si è dotata di specifica normativa interna in materia di *whistleblowing*, al fine di disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni che il personale può effettuare, in relazione a fenomeni fraudolenti e comportamenti sospetti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Il soggetto incaricato di ricevere, esaminare e valutare le eventuali segnalazioni interne ricevute, attraverso i canali di segnalazione previsti, in materia di *whistleblowing* è il "Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione", il quale ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e dell'identità del segnalante e non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali.

In particolare, al termine delle analisi svolte, il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni esprime un parere in merito alla possibilità di adottare uno specifico provvedimento ovvero archiviare la segnalazione ricevuta.

Il soggetto coinvolto nell'attività di riscontro della fondatezza della segnalazione assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di valutazione, garantendo il rispetto della privacy sia del segnalante che del segnalato.

## 5. Relazioni con i Fornitori

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), si evince che si è rafforzata la considerazione del tema relativo alla catena di fornitura ("Pratiche di approvvigionamento").

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 al fine di mitigare gli eventuali impatti negativi reputazionali che potrebbero essere generati da fornitori non attenti agli aspetti ambientali e/o sociali.

Il Gruppo si preoccupa di orientare e influenzare le politiche ambientali dei fornitori, sensibilizzandoli sulla consapevolezza dei rischi e delle opportunità ambientali, sociali ed etiche della loro attività. Viene evitato ogni tipo di rapporto con *partners* commerciali impegnati in attività che appaiono lesive dei diritti umani, dannose per la sicurezza e la salute delle persone e/o degli animali e/o dell'ambiente. In particolare, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 9 dicembre 2021, n. 220, è esclusa ogni forma di finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo.

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 al comparto IT; iv) beni e servizi in ambito marketing; v) beni e materiali di consumo; vi) servizi di formazione.

Nel corso del 2022 sono stati coinvolti nei processi di acquisto di beni e servizi 1093 fornitori (come di seguito dettagliato), residenti per la quasi totalità in Italia (94,8%) ove insiste il business e la presenza territoriale della Banca. Il 97% degli importi sostenuti è ascrivibile a fornitori italiani.

<b>SUDDIVISIONE DEI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA</b>						
Regione di provenienza	2022		2021		2020	
	Numero Fornitori*	Importo Fatturato €	Numero Fornitori*	Importo Fatturato€	Numero Fornitori*	Importo Fatturato€
ITALIA	1.036	98.327.426,18	855	43.377.314,93	772	36.337.634,84
Unione Europea (UE)	43	1.386.971,01	32	1.308.085,86	54	2.733.000,46
Extra UE	14	1.619.493,93	17	1.045.468,89	17	409.462,44
<b>Totale</b>	<b>1.093</b>	<b>101.333.891,12</b>	<b>904</b>	<b>45.730.869,68</b>	<b>843</b>	<b>39.480.097,74</b>
<small>*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 (ad esclusione, per l'anno 2022, di Moneytec).</small>						

Durante l'anno di riferimento l'importo fatturato è più che raddoppiato, tale scostamento, rispetto al precedente periodo di rendicontazione, è dovuto principalmente all'acquisto di un immobile, da parte di IBL Real Estate, per un valore pari a circa 41 milioni.

## 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 2022, le principali attività di sponsorizzazione sono state in ambito sportivo e per la loro natura hanno consentito di rafforzare il legame con i territori e le loro comunità e di esprimere valori e principi condivisi dal gruppo. Gli eventi hanno coinvolto un pubblico trasversale e le sponsorizzazioni, pur nelle diverse discipline, hanno avuto l'intento di sottolineare la valenza sociale e formativa dello sport.

In parallelo, è proseguito l'impegno in attività per promuovere la sostenibilità e l'attenzione al tema della tutela dell'ambiente, con particolare riferimento alla salute del mare, sempre più in sofferenza a causa dell'inquinamento e del riscaldamento globale. In questa direzione, è stata rafforzata ed estesa l'adesione al progetto LifeGate PlasticLess® per contribuire a ridurre la plastica e microplastica nei porti italiani, ed è stato programmato un fitto piano di condivisione di tali argomenti sui canali social.


Le iniziative a carattere solidale hanno previsto contributi per sostenere l'accesso alle cure mediche da parte delle persone in condizioni precarie e disagiate, l'accoglienza in strutture anche a seguito del conflitto in Ucraina, la distribuzione di generi alimentari e beni di prima necessità.

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento:

## SPORT


-  **50° Campionato Internazionale Seniores d'Italia a squadre (7° Trofeo IBL Banca 2022) – 67° Edizione della Coppa d'Oro Città di Roma (Trofeo IBL Banca):** la sponsorizzazione di competizioni golfistiche è legata alla condivisione dei valori che caratterizzano in particolare questa disciplina sportiva, quali fair play, rispetto delle regole, determinazione nel superare le difficoltà, e che hanno una valenza trasversale ispirando uno stile di comportamento apprezzabile in una più ampia dimensione e in altri contesti;
-  **Wakeboard World Championships 2022:** i campionati mondiali di Wakeboard si sono tenuti al Lago del Salto, in provincia di Rieti - area in cui IBL Banca è presente con la rete diretta e indiretta - ed hanno consentito di far conoscere uno sport ancora poco diffuso in Italia, innovativo per molti aspetti, e di valorizzare le bellezze naturali del nostro Paese. La sponsorizzazione rientra quindi nel sostegno ad iniziative che possano essere anche un volano per lo sviluppo economico dei territori e incentivare la coesione tra diverse componenti, da quelle turistiche a quelle culturali e sociali, a beneficio delle comunità locali;
-  **ASD SANTA MARINELLA 1947:** l'associazione ha come scopo la promozione di attività sportive nel settore del calcio dilettantistico. Rappresenta quindi un punto di aggregazione a livello locale e crea opportunità per i giovani di condividere e sperimentare la valenza formativa dello sport, favorendo la condivisione di principi quali l'inclusione, lo spirito di squadra, la capacità di confrontarsi con le sfide e impegnarsi per raggiungere un traguardo.

## AMBIENTE

-  **LIFEGATE PLASTICLESS®:** IBL Banca ha rinnovato la collaborazione con Lifegate, società benefit considerata punto di riferimento della sostenibilità e con una community che conta oltre 5 milioni di persone, aderendo al progetto LifeGate PlasticLess per contribuire a ridurre l'inquinamento delle acque da plastica e microplastica. Più in particolare, l'iniziativa ha previsto l'adozione di un quarto Seabin, il dispositivo in grado di filtrare dai mari plastica e rifiuti, presso il Centro Nautico Ligure di Santa Margherita Ligure, che si aggiunge a quelli di Capo d'Orlando (Sicilia), Villasimius (Sardegna) e Pescara (Abruzzo), già adottati da IBL Banca nel 2021.

Dall'avvio della collaborazione a fine 2022, i quattro Seabin hanno consentito di raccogliere circa 1,77 tonnellate di rifiuti, un peso equivalente a quello di circa 118.000 bottigliette di plastica. L'inquinamento del mare, che ha impatti negativi sull'ecosistema e sulla salute dell'uomo, è una delle emergenze ambientali in primo piano.



Per sensibilizzare il pubblico su tali argomenti, è inoltre proseguita la condivisione di aggiornamenti e informazioni veicolati attraverso i canali social della banca ed una sezione dedicata all'interno del sito [iblbanca.it](http://iblbanca.it);

-  **SAIL&PEPPER:** IBL Banca ha sostenuto la realizzazione della web serie Sail&Pepper, dedicata al tema della tutela del mare, del territorio e del suo patrimonio naturale e gastronomico, e all'importanza di adottare comportamenti virtuosi nel segno della sostenibilità.

La serie, composta da 3 video destinati ai canali social della banca, vede la presenza come conduttori di Massimiliano Rosolino, noto campione olimpionico di velocità in acqua, e della chef Ginevra Antonini, molto attenta a scelte alimentari che rispettino il benessere umano e ambientale.

Sail&Pepper è un itinerario in barca a vela alla scoperta di alcuni dei luoghi più belli tra Campania e Toscana, e racconta le condizioni attuali del nostro mare attraverso interviste ad esperti e a persone che ogni giorno vivono a stretto contatto con l'ecosistema marino e se ne prendono cura. A questo tema, si aggiungono gli incontri con i produttori di eccellenze gastronomiche, che rappresentano il tessuto socioeconomico locale, le ricette a "kilometro zero" e di stagione, gli eco-consigli per una cucina più sostenibile.

## SOCIALE



-  **CONTRIBUTO PUBBLICITARIO CATALOGO ASTA A FAVORE DELLA COMUNITA' DI SAN PATRIGNANO:** IBL Banca ha sostenuto l'asta a favore della Comunità di San Patrignano - che da oltre 40 anni accoglie e offre un aiuto gratuito a tanti giovani con problemi di dipendenza - acquistando una doppia pagina pubblicitaria sul catalogo dedicato all'iniziativa e il cui ricavato ha avuto come finalità contribuire alle spese ordinarie della comunità e fare fronte all'incremento dei costi energetici;
-  **RACCOLTA FONDI COMUNITA' DI SANT'EGIDIO:** a seguito dello scoppio della guerra in Ucraina, infatti, è stata realizzata una raccolta fondi a sostegno di un progetto di prima accoglienza in favore dei profughi ucraini curato dalla Comunità di Sant'Egidio, che ha permesso di donare oltre 85.000 euro. Sempre in collaborazione con la Comunità di Sant'Egidio, a luglio è stata organizzata una raccolta alimentare in favore dei profughi ucraini e delle persone in difficoltà.
-  **"IL POMODORO PER LA RICERCA" E "IL PANETTONE PER LA RICERCA":** Nel mese di aprile 2022 e in occasione del Natale, la Banca ha aderito alle iniziative "Il pomodoro per la Ricerca" e "Il panettone per la Ricerca" e il ricavato è stato destinato alla Fondazione Veronesi a sostegno di cure e terapie innovative per bambini e adolescenti malati di tumore.

## EROGAZIONI LIBERALI

Nel corso dell'anno di rendicontazione 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 iniziative realizzate concretamente da realtà impegnate ad aiutare nel quotidiano le persone – bambini, adulti, anziani - e le famiglie in difficoltà, che vivono in condizioni precarie. Un aiuto che spazia dalla prima accoglienza, alla distribuzione di cibo, all'accesso alle cure mediche, e che ha richiesto un impegno crescente a seguito della pandemia e del conflitto che ha coinvolto l'Ucraina.

Inoltre, Banca Capasso ha favorito le seguenti iniziative:

-  **Contributo all'associazione "angela serra" per la ricerca sul cancro:** Banca Capasso ha sostenuto l'Associazione con un contributo destinato all'acquisto di un ecografo e al servizio di taxi oncologico nell'area di Caserta e Benevento.  
La donazione ha consentito di potenziare l'attività di prevenzione, dopo il forte rallentamento registrato a causa della pandemia, e di estendere il servizio di taxi oncologico che l'Associazione offre ai pazienti con difficoltà economiche o logistiche per recarsi ad effettuare le cure al reparto di Oncologia dell'Ospedale di Piedimonte Matese. L'Associazione Angela Serra – filiale di Caserta Benevento – nasce nel novembre 2015 grazie alla disponibilità di un gruppo di medici e di volontari, sul modello della casa madre modenese.  
È attiva sul territorio con numerose iniziative orientate alla cura della persona e alla salvaguardia della salute.
-  **Contributo all'associazione "christian gravante, l'amico di tutti":** Banca Capasso ha sostenuto con un contributo l'associazione no profit "Christian Gravante, l'amico di tutti", che tra le sue attività

si prefigge di finanziare borse di studio e progetti in ambito culturale a favore di studenti con difficoltà economiche, per permettere loro di intraprendere e proseguire gli studi.

Con il sostegno all'associazione, Banca Capasso, da sempre legata al territorio, conferma la sua attenzione e l'impegno a realizzare iniziative concrete per la comunità e per i giovani.

## CULTURA E FORMAZIONE


L'impegno del Gruppo IBL Banca nell'ambito della cultura e della formazione testimonia una consapevolezza della responsabilità sociale dell'impresa anche sul piano civile e sociale, nel nome di un ruolo che non si esaurisce nelle finalità economiche. IBL Banca ha proseguito il suo impegno nella formazione delle giovani generazioni finanziando, insieme alla Fondazione Vincenzo e Lidia Giordano e alla compagnia assicurativa Net Insurance, 25 borse di studio a copertura totale della partecipazione alla terza edizione del **Master di II livello in Scienze Economiche, Bancarie e 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;
-  **PRI.BANKS – Associazione Banche Private Italiane:** punto di riferimento per le imprese bancarie con un assetto proprietario spesso caratterizzato da una matrice familiare e manageriale e un marcato presidio sulla gestione operativa; rappresenta le banche ad azionariato esclusivamente privato.

## 8. Responsabilità fiscale

Dalle risultanze del processo di identificazione dei temi materiali, effettuato sulla base dell'approccio metodologico descritto nella sezione C paragrafo 6 della presente Dichiarazione (a cui si rinvia), è emerso che il tema "Responsabilità Fiscale" sia rilevante per il Gruppo IBL Banca dato il crescente interesse da parte degli stakeholders verso i comportamenti in materia di politiche fiscali e l'attenzione verso il livello di contributo economico che l'impresa fornisce alle comunità in cui effettivamente opera.

Il Gruppo adotta dal novembre 2006, con successivo aggiornamento nel dicembre 2016, il Manuale "*Dichiarazioni fiscali*". Il Manuale ha lo scopo di descrivere le attività periodiche necessarie ai fini dell'espletamento degli adempimenti fiscali a carico della banca e delle società per le quali la banca esplica tali attività in virtù di impegni e/o accordi contrattuali (*servicing amministrativo*).

Il Gruppo IBL Banca si impegna costantemente nell'operare nel rispetto della normativa fiscale e a mantenere rapporti trasparenti con l'Amministrazione finanziaria. L'Ufficio Fiscale è responsabile del monitoraggio costante degli aggiornamenti normativi rilevanti ai fini dell'adempimento degli obblighi fiscali nel corso dell'anno. Ciascuna delle risorse dell'Ufficio Fiscale dedicate agli adempimenti fiscali provvede al proprio aggiornamento personale mediante lettura di periodici, consultazione di banche dati o servizi di Alerting normativo. In caso di dubbi su variazioni rilevanti, il Responsabile richiede il parere di consulenti esterni. In caso di novità che abbiano impatto sul corretto adempimento degli obblighi fiscali, il Responsabile dell'Ufficio Bilancio e Contabilità provvede ad informare tempestivamente tutti gli Uffici di IBL Banca interessati dal cambiamento; se necessario, il Responsabile provvede, inoltre, alla predisposizione di linee guida operative o memo interni a commento delle novità introdotte dalla normativa.

Il Responsabile dell'Ufficio Fiscale predispose ed aggiorna periodicamente uno scadenario in formato Excel che evidenzia le principali scadenze normative da rispettare per assolvere agli adempimenti fiscali. A tal fine, il Responsabile si avvale di fonti quali il sito dell'Agenzia delle Entrate o specifici alert periodici dell'ABI. Il Responsabile dell'Ufficio Fiscale integra, inoltre, tale file Excel evidenziando le scadenze interne previste per l'invio di dati o lo scambio di informazioni tra i diversi Uffici interni al Gruppo IBL Banca, condividendo lo scadenario con tutti gli operatori coinvolti nei processi fiscali.



In generale l'approccio adottato è orientato alla compliance normativa e ad una gestione della fiscalità che consenta di: i) favorire gli impatti positivi reputazionali legati alla trasparenza delle informazioni; ii) gestire correttamente e minimizzare il rischio fiscale, riducendo gli impatti negativi legali e reputazionali legati alla



possibilità di incorrere in sanzioni; iii) contribuire alla promozione della fiducia e della credibilità nelle pratiche fiscali adottate dal Gruppo.







Per maggior approfondimenti concernenti i temi fiscali si rimanda alla sezione “Fiscalità corrente e differita” della nota integrativa del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2022.

La fiscalità è, inoltre, parte integrante dei 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile – SDGs, che nel 2015 l’Assemblea delle Nazioni Unite ha lanciato, da raggiungere entro il 2030 attraverso adeguati investimenti da parte degli operatori. In particolare, del:

-  n. 16 («Peace, Justice and Strong Institutions») atto a promuovere società non controverse e inclusive, orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l’accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli. Nell’ambito della fiscalità, tale obiettivo è raggiungibile attraverso l’instaurazione di rapporti di cooperazione, fiducia e trasparenza tra contribuenti e autorità fiscali, tra cui lo sviluppo di programmi di cooperative compliance; e
-  n. 17 («Partnerships for the goals») atto a rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare la partnership globale per lo sviluppo sostenibile. Nell’ambito della fiscalità, tale obiettivo è raggiungibile attraverso lo sviluppo della cooperazione internazionale a livello fiscale e il sostegno ai Paesi in via di sviluppo sulle entrate fiscali.

## 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 includono 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 Consolidata Non Finanziaria l'informativa richiesta dalla tassonomia agli enti creditizi, con data di riferimento al 12/2022.

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<sup>14</sup> (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 e COREP), eventualmente arricchita con le ulteriori informazioni di dettaglio già presenti su altri sistemi gestionali in uso presso le strutture della Banca.

## 1.2 KPI del Gruppo IBL Banca

<i>Informativa</i>	<i>Descrizione dell'indicatore</i>	<i>Valore</i>
Quota delle esposizioni in attività economiche eligibile nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni eligibile / Total Covered Asset	<b>3,56 %</b>
Quota delle esposizioni in attività economiche non eligibile nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni non eligibile / Total Covered Asset	<b>62,91 %</b>
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	<b>34,29 %</b>
Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	<b>6,36 %</b>
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	<b>17,18 %</b>
Quota dei prestiti interbancari on demand nell'ambito degli attivi totali	Prestiti interbancari on demand / Total Covered Asset	<b>0,39 %</b>
Quota del loro portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Trading book / Total Asset	<b>N.A.</b>



Con riferimento ai dati riportati, si precisa che:

- i *Total Covered Asset* corrispondono al 65,71% 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 centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali" e la "Quota del loro portafoglio di

<sup>14</sup> Il perimetro del Gruppo, ai fini della Tassonomia, comprende oltre ad IBL Banca anche le seguenti Società: Banca Capasso Antonio S.p.A., Banca di Sconto S.p.A., IBL Servicing S.p.A, IBL Real Estate S.r.l., Moneytec S.r.l.

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;
-  dalle esposizioni verso imprese finanziarie e non finanziarie soggette agli obblighi di informativa (NFRD) ammissibili alla Tassonomia UE.

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 *households* non rientranti nelle categorie sopracitate; dalle esposizioni verso imprese finanziarie e non finanziarie soggette agli obblighi di informativa (NFRD) non ammissibili alla Tassonomia UE e dal 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 2022*, 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 delle esposizioni 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 accordance"), emanato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016 e aggiornato nel 2021. Tali Linee Guida rappresentano ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento a pagina n. 60 è riportato il *GRI Content Index*.

Per approfondimenti in merito alle informazioni contenute all'interno della presente Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, è possibile scrivere al seguente indirizzo e-mail: [info@iblbanca.it](mailto:info@iblbanca.it).

Le informazioni incluse nella rendicontazione non finanziaria derivano dagli esiti dello *Stakeholder Engagement*, condotto secondo le nuove modalità previste dal "*GRI 3: Material topics 2021*".




Le tematiche trattate all'interno della Dichiarazione sono quelle che, a seguito del processo di determinazione dei temi materiali, descritto a pagina n. 18 del presente documento, sono state considerate rilevanti, in quanto in grado di riflettere gli impatti più significativi del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.


### PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE

I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione si riferiscono alla performance del Gruppo per l'esercizio che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è pubblicata e approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione contemporaneamente al Bilancio consolidato in data 23 marzo 2023. Qualora utile ai fini della comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti agli esercizi 2021 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 2022.

### DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI

Per la determinazione dei singoli temi su cui fornire l'informativa non-finanziaria ai sensi del D.Lgs. 254/2016 è stato seguito un processo in accordo a quanto previsto dai "GRI Sustainability Reporting Standards". Di seguito sono descritte sinteticamente le fasi principali del procedimento seguito:

-  comprensione del contesto in cui opera il Gruppo considerando le attività, le relazioni commerciali, le parti interessate, e il contesto di sostenibilità delle entità che controlla o in cui ha interessi;
-  identificazione degli impatti effettivi e potenziali del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, attraverso le attività dell'organizzazione e le relazioni commerciali;
-  valutazione della significatività degli impatti identificati;

 determinazione dei temi materiali oggetto di rendicontazione, assegnando priorità agli impatti sulla base della loro significatività.

Le prime tre fasi riguardano l'identificazione e la valutazione degli impatti da parte del Gruppo su base continuativa mediante il coinvolgimento del *Top Management* delle Società del Gruppo. Nella quarta fase il Gruppo ha assegnato la priorità agli impatti più significativi determinando così i propri temi materiali.

## INDICE DEI CONTENUTI GRI

<i>Dichiarazione di utilizzo</i>	Il Gruppo IBL Banca ha effettuato la rendicontazione in conformità ai GRI Standards per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.
<i>GRI 1 utilizzato</i>	GRI 1: Fondazione 2021
<i>Standard di settore GRI applicabili</i>	N.A.

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione	
Divulgazioni Generali						
GRI 2: Generale Informativa 2021	2-1 Dettagli organizzativi	5				
	2-2 Entità incluse nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione	5				
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	58				
	2-4 Riformulazioni di informazioni	46				
	2-5 Assicurazione esterna	67				
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	49				
	2-7 Dipendenti	29;30				
	2-8 Lavoratori non dipendenti	30				
	2-9 Struttura e composizione della governance	10;11;12;13				
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	10;11				
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	10				
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nel presidiare la gestione degli impatti	8;26;48				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	7				
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella	19;58				



Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione	
	rendicontazione di sostenibilità					
	2-15 Conflitti di interesse	23;43;44				
	2-16 Comunicazione di criticità	44;47;48				
	2-17 Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	11				
	2-18 Valutazione della performance del più alto organo di governo	33; 33 (nota 10)				
	2-19 Politiche di remunerazione	32;33;34				
	2-20 Processo di determinazione del compenso	32;33;34				
	2-21 Annual total compensation ratio	34				
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4				
	2-23 Impegni di policy	8;9;32;38;41;45;48				
	2-24 Integrazione degli impegni della politica	8;9;17;30;32;39;41;48				
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	46;47				
	2-26 Meccanismi per chiedere consiglio e sollevare dubbi	47;48				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	41;42				
	2-28 Associazioni di appartenenza	52;53				
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	18;19				
	2-30 Contratti collettivi di lavoro	32				
Argomenti materiali						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	18;19				
	3-2 Lista dei temi materiali	20				

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione	
Responsabilità Fiscale						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	53;54				
GRI 207: Imposte	207-1 Approccio alla fiscalità	53;54				
Attenzione nella gestione dei reclami						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	45;46				
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	44				
Efficienza operativa						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il tema è rappresentato in maniera trasversale nel testo				
Correttezza nei rapporti con i clienti						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	44;45				
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-1 Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	45				
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	45				
GRI G4 Financial Services Sector Disclosure	FS15 Politiche per un'equa progettazione e vendita di prodotti e servizi finanziari	44;45				
Correttezza e trasparenza nelle informazioni						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	44;45				
Protezione e Data Security						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	45;46				
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	46				
Pratiche di approvvigionamento						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	48;49				

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	49				
Valutazione sistematica dei rischi						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	14				
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	41;42				
Digitalizzazione e innovazione dei servizi bancari						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	43;44;45				
Solidità patrimoniale e finanziaria						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	7;14;15				
Attrazione, sviluppo e gestione del personale						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28				
GRI 401: Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	29				
GRI 401: Occupazione	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	34;37;38				
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	28				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	38;39;40				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	38;39;40				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-3 Servizi di medicina del lavoro	38;39				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	38;39;40				

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	38;39;40				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	38;39;40				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-9 Infortuni sul lavoro	40				
GRI 404: Formazione e istruzione	401-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	36				
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	11;12;13;28;29;30				
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	34				
Diritti umani, diversità e inclusione						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	30;31				
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	11;12;13;28;29;30				
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	34				
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	31				
Prevenzione della corruzione						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	41;42				
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	41;42				
GRI 205: Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	41;42	Comunicazione: Membri CdA; Dipendenti; Partner Commerciali  Formazione: Membri CdA	Informazioni non disponibili / Incomplete	Parte dell'informativa non è disponibile in quanto il Gruppo non monitora tutti i dati e le informazioni richieste dal presente GRI, ad eccezione del numero totale e percentuale dei	

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Numero di pagina	Omissione			Sector Standard
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione	
					dipendenti che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione suddivisi per categoria di dipendenti. Si valuterà la raccolta e la pubblicazione di tali informazioni a partire dal 2024.	
GRI 205: Anticorruzione	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	42				
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	42				
Modello di business e strategia						
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il tema è rappresentato in maniera trasversale nel testo				
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	49				
GRI G4 Financial Services Sector Disclosure	FS14 Iniziative per migliorare l'accesso ai servizi finanziari per persone svantaggiate	43				
GRI Rendicontati non coperti da Temi Materiali						
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	26				
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	27				
GRI 305: Emissioni	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	27				

Si segnala, infine, che la struttura dei nuovi *GRI Standard* (emanati ad ottobre 2021 ed in vigore dal 1° gennaio 2023) prevede la pubblicazione di Standard specifici di settore (*GRI Sector Standard*). Tuttavia, al momento, non sono presenti *GRI Sector Standard* applicabili al Gruppo IBL Banca.

Per tale ragione, non possono essere elencati eventuali temi dei *GRI Sector Standards* applicabili e determinati come non materiali.

## **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. (di seguito la "Società") e sue controllate (di seguito "Gruppo" o "Gruppo IBL Banca") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa sulla 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 *dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

## Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo IBL Banca al 31 dicembre 2022;
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 dalla Società 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:

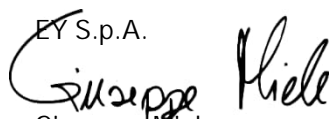
- a livello di Gruppo abbiamo:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e, in particolare, al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, svolto sia procedure analitiche sia limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società IBL Banca S.p.A. e Banca Capasso Antonio S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato verifiche nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili delle stesse società e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo IBL Banca relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 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 del Gruppo IBL Banca non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa sulla Tassonomia UE" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Roma, 12 aprile 2023

EY S.p.A.  
  
Giuseppe Miele  
(Revisore Legale)