

Gruppo Mediocredito Centrale

Dichiarazione Consolidata non Finanziaria

2022

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ex D.Lgs. 254/2016 del Gruppo Mediocredito Centrale

Care e cari Stakeholder,

la pandemia prima e la guerra in Ucraina poi, con le tensioni geopolitiche che sta generando, sembrano aver allontanato il raggiungimento degli ambiziosi traguardi tracciati nell'Agenda ONU 2030, adottata nel 2015 da 193 paesi durante la 70^a Assemblea generale, l'unico piano condiviso a livello globale per porre fine alla povertà, per proteggere il pianeta, assicurare pace e prosperità e un futuro migliore alle prossime generazioni. Ma se è vero che raggiungere tali obiettivi è diventato più difficile, è altrettanto vero che le crisi possono diventare un'occasione per una visione diversa e per trovare nuove energie.

Mentre il mondo guarda alla guerra, col suo bagaglio di sofferenze, speranze e dichiarazioni contraddittorie, il Pianeta continua a riscaldarsi con sintomi che fanno pensare a una accelerazione del fenomeno. Il 2022 è stato un anno che ha visto la crisi climatica colpire duramente l'Italia: siccità estesa e prolungata, ondate di calore con livelli molto alti di temperature in varie zone del Paese, soprattutto nelle città, numerosi incendi nella prima parte dell'anno, poi piogge violente e concentrate con allagamenti di molte aree e città nei mesi autunnali. Abbiamo sperimentato nella nostra quotidianità come la lotta al cambiamento climatico sia la sfida più importante dei nostri tempi, alla quale il settore finanziario è chiamato a contribuire come promotore di strategie, azioni ed interventi in ottica ESG, mirando alla sostenibilità complessiva del sistema. Il settore bancario, in particolare, può e dovrà svolgere un ruolo da protagonista come finanziatore di progetti ecosostenibili e in grado di dare una spinta decisiva alla transizione digitale ed ecologica.

Con tale consapevolezza, il Gruppo Mediocredito Centrale presenta la sua terza Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'anno 2022. Il piano industriale 2022-2025, aggiornato per riflettere il mutato contesto macroeconomico e finanziario con aumento dell'inflazione e dei tassi di interesse, si fonda su quattro concetti: chiara missione per ogni azienda del gruppo; piena sostenibilità economica e patrimoniale; ruolo attivo nella ripresa e nella transizione, grazie alla focalizzazione sul credito e sulla finanza ESG; accelerazione dello sviluppo delle banche commerciali. La nostra ambizione è quella di prenderci cura dell'unicità della nostra *mission*, che si concretizza nel ruolo istituzionale che ricopriamo, rivolto ad accrescere la competitività del Paese, in particolare

del Mezzogiorno. In tale ottica, sentiamo la responsabilità di coinvolgere individui e società in un ragionamento sul rapporto tra benessere individuale e bene comune; di accogliere le contraddizioni che ogni scelta coraggiosa comporta, perché solo se daremo priorità a questi valori e attueremo comportamenti conseguenti, potremo sperare di raggiungere davvero gli obiettivi della sostenibilità.

Massimiliano Cesare
Presidente del Consiglio d'Amministrazione

INDICE

1 Nota metodologica

- 1.1 La nostra pratica di rendicontazione
- 1.2 Gli Stakeholder
- 1.3 Processo di determinazione dei temi materiali
- 1.4 Raccordo decreto 254/2016, tematiche rilevanti per il Gruppo Mediocredito Centrale e GRI

2 La nostra identità tra unicità e appartenenza

- 2.1 Il ruolo istituzionale del Gruppo
- 2.2 La Governance
- 2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche
- 2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale

3 Il Distretto finanziario del Sud

- 3.1 Sviluppo Economico del territorio
- 3.2 Supporto alle imprese

4 Attenzione alle persone

- 4.1 Le risorse umane
- 4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro
- 4.3 La tutela della privacy del cliente

5 Impatti ambientali e sfide climatiche

- 5.1 Tutela dell’Ambiente

6 Sviluppo e innovazione

- 6.1 Processo di Innovazione e Digitalizzazione

7 Tassonomia Europea delle attività economiche ecosostenibili

- 7.1 Il Regolamento UE 2020/852: obblighi di rendicontazione per le imprese finanziarie
- 7.2 Applicazione della tassonomia al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

8 GRI content index in accordance

Relazione della società di revisione

1 Nota metodologica

1.1 La nostra pratica di rendicontazione

Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A. è la capogruppo del Gruppo bancario omonimo (di seguito anche “GMCC”, “Gruppo MCC” o “Gruppo”). La Banca svolge funzione di direzione e coordinamento del Gruppo a essa riferito con sede legale a Roma in Viale America 351, 00144 (RM) e opera su territorio nazionale con una specifica attenzione all’area del Mezzogiorno. La Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche “Dichiarazione” o “DCNF”) 2022 è stata redatta secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 254/2016 (in seguito anche “Decreto” o “D.Lgs.254/2016”), che recepisce la Direttiva 2014/95/EU relativa alle informazioni di carattere non finanziario. Come previsto dall’Art. 5 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 254/2016, il presente documento è separato dalla Relazione Finanziaria Consolidata Annuale del Gruppo.

Il documento relaziona in merito alle tematiche rilevanti ai sensi dell’art. 3 e 4 del Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dallo stesso prodotto, e comprende i dati della società madre (nel documento “Capogruppo” o “MCC”) e delle sue società figlie consolidate integralmente.

I contenuti oggetto di rendicontazione, che fanno riferimento all’esercizio 2022 (1° gennaio – 31 dicembre), sono stati individuati attraverso il processo di determinazione dei temi materiali di cui è data descrizione nella sezione “1.3 Processo di determinazione dei temi materiali” del presente documento. Le informazioni qualitative e quantitative derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di reporting non-finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del Decreto. I dati sono stati elaborati mediante calcoli puntuali e, ove specificatamente indicato, mediante stime opportunamente segnalate nel testo. La periodicità della DCNF è **annuale**. Eventuali rettifiche o riclassifiche alle informazioni relative a periodi di rendicontazione precedenti sono opportunamente descritte e motivate.

Il **perimetro** dei dati e delle informazioni sociali risulta essere composto dalle società consolidate integralmente all’interno della Relazione Finanziaria Consolidata Annuale al 31 dicembre 2022, risultate significative per la rendicontazione delle tematiche di cui all’art.3 del D.Lgs. 254/2016. In particolare:

- ✓ Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A.
- ✓ Banca Popolare di Bari S.p.A.

- ✓ Cassa di risparmio di Orvieto S.p.A.
- ✓ BPBroker Srl

Non rientrano nel perimetro di questa dichiarazione:

- MCC RMBS S.R.L.;
- AD.FI. SME S.R.L.;
- 2017 POPOLARE BARI SME S.R.L.;
- 2017 POPOLARE BARI RMBS S.R.L.;
- 2018 POPOLARE BARI RMBS S.R.L.;
- 2019 POPOLARE BARI SME S.R.L.;
- 2019 POPOLARE BARI RMBS S.R.L.

in quanto società veicolo per la cartolarizzazione. Ulteriori eventuali delimitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è stata redatta “in accordance” ai **GRI Sustainability Reporting Standards**, aggiornati dal Global Reporting Initiative (di seguito anche “GRI”) nel 2021, che consentono alle organizzazioni di rendicontare in modo uniforme le informazioni sugli impatti più significativi delle loro attività ESG. Tali Linee Guida rappresentano, ad oggi, lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria.

Il Gruppo ha, inoltre, intrapreso un percorso di allineamento alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali¹ 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’Italia², il Gruppo MCC ha predisposto e approvato, nel Gennaio 2023, un Piano di Iniziative, con orizzonte triennale. Nel più ampio novero di tale intervento, ha costituito un Comitato strategico di implementazione supportato da Gruppi di Lavoro deputati al presidio operativo delle tematiche ESG. Per la composizione di tale Comitato strategico, si rimanda a quanto riportato nel paragrafo sulla governance.

La Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Mediocredito Centrale S.p.A. in data 28 marzo 2023, è oggetto di un esame

¹ Banca d’Italia, Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali, 8 aprile 2022.

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

limitato (“*limited assurance engagement*” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di **Deloitte & Touche S.p.A.** Al termine del lavoro svolto, la società di revisione ha rilasciato un’apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario rispetto alle richieste del Decreto e ai GRI Standard utilizzati. Tale relazione è allegata al presente documento. L’attività di esame limitato non ha riguardato le informazioni richieste dall’articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852 inserite nel paragrafo “7. Tassonomia Europea delle attività economiche ecosostenibili”.

Per approfondimenti in merito alle informazioni contenute all’interno della presente Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, è possibile scrivere all’indirizzo e-mail: relazioni.esterne@mcc.it.

1.2 Gli Stakeholder

Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Il Gruppo MCC ha identificato le categorie di soggetti che, come individui od organizzazioni, intrattengono con essa significativi rapporti di influenza o interazione. Per mappare gli stakeholder da includere nel processo di determinazione dei temi materiali, il Gruppo ha, pertanto, selezionato i portatori di interesse in base al criterio dell’**influenza** (in quanto in grado di influenzare i processi decisionali del Gruppo), della **rilevanza strategica** (rappresentano stakeholder chiave per le scelte strategiche aziendali), della **prossimità** (hanno instaurato rapporti durevoli con il Gruppo).

Lo schema riportato di seguito mostra una rappresentazione grafica dell’insieme degli stakeholder:



Laddove non è stato possibile interagire direttamente con le categorie sopra riportate, il Gruppo ha utilizzato i referenti interni che, relazionandosi con gli stakeholder, possono interpretare i loro interessi.

Per la rendicontazione della DCNF relativa al 2022, l'attività di *stakeholder engagement* ha previsto il coinvolgimento di oltre 1.100 stakeholder rientranti nella categoria "Personale", come meglio descritto nel paragrafo seguente.

1.3 Processo di determinazione dei temi materiali

Il Gruppo ha disegnato il proprio processo per la determinazione dei temi materiali secondo le quattro fasi suggerite dal GRI 3: Material Topics 2021, di seguito rappresentate:



Identificazione e valutazione degli impatti su base continuativa

Il processo di **identificazione e valutazione** degli impatti su base continuativa è stato guidato dal *purpose* e dai valori del Gruppo, dai *benchmark*, *trend* di settore e da un'analisi approfondita delle pubblicazioni sui media. In particolare, le principali fonti prese in considerazione in questa fase possono essere suddivise in documentazione di settore e i principali *competitors* di riferimento. Si elencano di seguito le istituzioni pubbliche da cui è stata analizzata la documentazione di settore:

- Sustainability Accounting Standards Board (**SASB**)
- Organization for Economic Co-operation and Development (**OECD**)

- Global Reporting Initiative (**GRI**)
- Sustainable Development Goals (**SDGs**)

Si evidenzia, altresì, l'attenzione sulla documentazione di settore consultata proveniente da fonti esterne e interne, di seguito indicate:

- Banca Centrale Europea (**BCE**)
- Banca Europea per gli investimenti (**BEI**)
- European Securities and Markets Authority (**ESMA**)
- Banca D'Italia
- Invitalia (**azionista**, la principale fonte interna tenuta in considerazione).

La fase di comprensione sopra riportata ha prodotto come risultato la strutturazione della **survey** da sottoporre a stakeholder e *Top management* del Gruppo MCC.

In particolare, ai soggetti selezionati sono state presentati gli impatti positivi e negativi, attuali o potenziali raggruppati in 22 tematiche riconducibili ai topic specific dei GRI Standard. E' stato quindi chiesto di valutare la significatività dell'impatto positivo³ e/o negativo⁴ ad esse correlato. Nel dettaglio, è stato chiesto di assegnare:

- un giudizio numerico (su una scala da "0" a "4") alla gravità dell'impatto effettivo⁵ e potenziale⁶, tenendo in considerazione che la gravità è determinata dalle seguenti caratteristiche: (i) scala⁷; (ii) portata⁸; (iii) (solo per gli impatti negativi) carattere irrimediabile⁹.
- una percentuale alla probabilità degli impatti potenziali.

³ Effettiva o potenziale contribuzione del Gruppo allo sviluppo sostenibile attraverso le sue attività, ad esempio attraverso i suoi prodotti, servizi, investimenti, pratiche di approvvigionamento, pratiche di assunzione o pagamento delle tasse.

⁴ Impatto effettivo e potenziale che il Gruppo provoca o a cui contribuisce attraverso le sue attività, nonché impatti reali e potenziali che sono direttamente collegati alle sue operazioni, prodotti o servizi tramite i suoi rapporti d'affari.

Un'organizzazione "causa" un impatto negativo se le sue attività da sole determinano l'impatto.

Un'organizzazione "contribuisce a" un impatto negativo se le sue attività portano, facilitano o incentivano un'altra entità a far causare l'impatto. L'organizzazione può anche contribuire a un impatto negativo se le sue attività in combinazione con le attività di altre entità causano l'impatto.

Un'organizzazione può causare o contribuire a un impatto negativo attraverso le sue azioni così come la mancata adozione azione (ad esempio, incapacità di prevenire o mitigare un potenziale impatto negativo).

Anche se un'organizzazione non causa o contribuisce a un impatto negativo, le sue operazioni, prodotti o servizi può essere "direttamente collegato a" un impatto negativo dai suoi rapporti d'affari.

⁵ Impatto che si è già verificato.

⁶ Impatto che potrebbe verificarsi ma non si è ancora verificato.

⁷ Quanto grave è l'impatto / quanto è o potrebbe essere positivo l'impatto.

⁸ Quanto è o potrebbe essere diffuso l'impatto.

⁹ (Solo per gli impatti negativi) Quanto è difficile contrastare o rimediare al danno conseguente.

La survey è stata somministrata alle principali Unità Organizzative aziendali che partecipano al processo di reporting non-finanziario. In tale ambito, è stato chiesto al *Top Management*:

- una risposta come dipendente;
- una risposta sulla base della propria conoscenza degli stakeholder, al fine di rappresentare gli interessi e le aspettative degli stessi.

Allo stesso tempo, la survey è stata somministrata ai dipendenti del Gruppo MCC in qualità di stakeholder. Mediante un tool online, sono state, pertanto raccolte le risposte di oltre 1.100 dipendenti sul totale dell'intera forza lavoro.

I punteggi di rilevanza espressi dai dipendenti, sono stati analizzati congiuntamente ai giudizi espressi dal *Top Management* al fine di favorire un approccio trasparente, indipendente, organico e coerente nel processo.

Determinazione dei temi materiali per la rendicontazione

Con riferimento alla fase di determinazione dei temi materiali, dopo aver raccolto le risposte della survey, è stata assegnata priorità agli impatti sulla base della loro significatività.

Il Gruppo ha classificato gli impatti dal più significativo al meno significativo, tenendo in considerazione la particolare attenzione e sensibilità al tema ambientale “Clima, risorse ed energie” espressa dal *Management*.

Successivamente, al fine di individuare i propri temi materiali oggetto di rendicontazione nella presente Dichiarazione, è stata definita la soglia di rilevanza con l’obiettivo di ricomprendere la quasi totalità delle tematiche rendicontate nella DCNF 2021 e coprire gli ambiti previsti dal D. Lgs. 254/2016.

Nella tabella che segue viene rappresentato il risultato dell’analisi svolta, cioè la lista delle tematiche individuate e valutate da dipendenti e *Top management* del Gruppo, nonché la soglia di rilevanza definita, al di sopra della quale sono riportati i temi materiali rilevanti del Gruppo MCC per l’anno 2022.

ID	Ambito	Tema materiale
1	Economico	Contrasto alla corruzione
2	Sociale	Tutela della riservatezza dei dati
3	Economico	Sostegno alle PMI
4	Sociale	Promozione di percorsi di crescita professionale e di formazione
5	Economico	Chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale
6	Economico	Trasparenza e Comunicazione
7	Economico	Attivazione del Distretto Finanziario del Sud
8	n.a.	Innovazione e qualità dei prodotti offerti
9	Sociale	Sviluppo di politiche di inclusione e gestione della diversità
10	Sociale	Condivisione delle informazioni come asset strategico
11	Sociale	Promozione di pratiche di non discriminazione
12	Sociale	Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
13	Sociale	Creazione di nuovi posti di lavoro
14	Ambientale	Clima, risorse ed energia
15	Sociale	Riconoscimento della libertà di associazione e di contrattazione collettiva
16	Sociale	Promozione di campagne di marketing in grado di aiutare i clienti a compiere scelte consapevoli
17	Ambientale	Diminuzione dei rifiuti prodotti dall'organizzazione
18	Sociale	Mitigazione degli impatti sociali negativi nella catena di approvvigionamento
19	Ambientale	Gestione efficace dell'acqua
20	Economico	Pratiche di appalto inclusive
21	Ambientale	Mitigazione degli impatti ambientali negativi nella catena di approvvigionamento
22	Sociale	Sostegno della comunità attraverso attività solidali

Soglia di
rilevanza

Come meglio evidenziato dalla tabella sotto, nel 2022 sono stati per lo più confermati gran parte dei temi materiali identificati nel 2021. Tali tematiche rispondono alle richieste contenute nel D.Lgs. 254/2016.

TEMI MATERIALI 2021	Correlazione con DNF 2022	NOTE
Trasparenza e Comunicazione	Trasparenza e Comunicazione	Confermato
Contrasto alla corruzione	Contrasto alla corruzione	Confermato
Clima, risorse ed energia (impatti ambientali diretti e indiretti)	Clima, risorse ed energia	Rendicontato ex D.Lgs. 254/2016
Sicurezza, Formazione ed Equità sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Rewording
Sviluppo e tutela del capitale umano	Promozione di percorsi di crescita professionale e di formazione	Rewording
	Creazione di nuovi posti di lavoro	Rewording
Diversità, pari opportunità	Sviluppo di politiche di inclusione e gestione della diversità	Rewording
	Promozione di pratiche di non discriminazione	Rewording
Innovazione e qualità dei prodotti offerti	Innovazione e qualità dei prodotti offerti	Confermato
Corporate Governance	La Governance	Rewording
Dialogo con le comunità locali	NON PRESENTE	Sottosoglia, non rendicontato
Supporto alle imprese	Sostegno alle PMI	Rewording
Sviluppo economico del territorio	Attivazione del Distretto Finanziario del Sud	Rewording
Controllo interno e gestione del rischio (prudenza, cultura del rischio)	I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche	Rewording
Privacy e data security	Tutela della riservatezza dei dati	Rewording

Nuovi: Chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale Condivisione delle informazioni come asset strategico
--

Le analisi effettuate hanno consentito di aggiornare le tematiche potenzialmente rilevanti.

L'etica e l'integrità nella gestione del business si confermano fondamentali ed elemento distintivo della nostra identità.

Si confermano centrali i temi relativi il supporto al territorio, alle famiglie e al tessuto imprenditoriale e l'attenzione a tematiche riguardanti il personale dipendente.

Si rafforza, invece, la considerazione di temi riguardanti: la chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale; la comunicazione attiva da parte della direzione ai dipendenti e ai loro rappresentanti; la promozione di pratiche di non discriminazione nonché l'innovazione e qualità dei prodotti offerti, con particolare attenzione alla digitalizzazione dei servizi.

1.4 Raccordo decreto 254/2016, tematiche rilevanti per il Gruppo Mediocredito Centrale e GRI

La tabella seguente è stata redatta per correlare le informazioni richieste dal D. Lgs. 254/2016, i relativi standard, contenenti i riferimenti di rendicontazione, con le tematiche materiali, il perimetro di impatto e la tipologia di impatto del Gruppo, che sono parte della Dichiarazione Consolidata non Finanziaria.

Area D.Lgs. 254/16	Tematiche materiali	Perimetro di impatto	Tipologia di impatto	Indicatore GRI / Topic Specific
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Contrasto alla corruzione	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure Anticorruzione
				205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
Sociale	Trasparenza e Comunicazione	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito
	Attivazione del Distretto Finanziario del Sud	Gruppo Comunità	Diretto – causato dal Gruppo Indiretto – connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo	207-4: Reportistica per Paese
	Tutela della riservatezza dei dati	Gruppo Clienti	Diretto – causato dal Gruppo	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti
	Sostegno alle PMI	Gruppo Clienti	Diretto – causato dal Gruppo Indiretto – connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
Ambientale	Clima, Risorse ed Energia	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo Indiretto – connesso alle attività del Gruppo	302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione
				305-1 Emissioni dirette di GHG

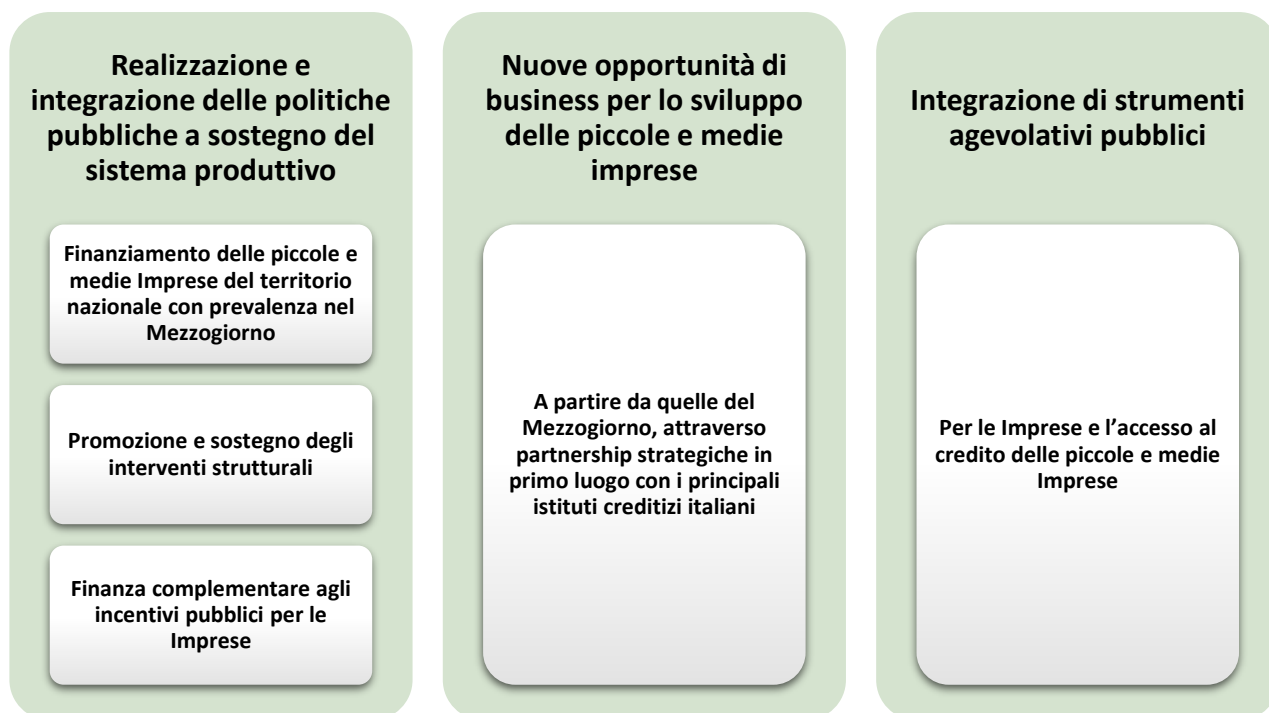
				305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici
Attinenti al personale	Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Gruppo Personale	Diretto - causato dal Gruppo	403-9: Infortuni sul lavoro
	Sviluppo di politiche di inclusione e gestione della diversità	Gruppo Personale	Diretto - causato dal Gruppo	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 405-2: Rapporto tra salario base (RAL) e remunerazione totale (comprensiva della parte variabile) delle donne rispetto agli uomini, per livello e funzione
	Promozione di percorsi di crescita professionale e di formazione	Gruppo Personale	Diretto - causato dal Gruppo	404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente.
	Condivisione delle informazioni come asset strategico	Gruppo Personale	Diretto - causato dal Gruppo	402-1: Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative

	Creazione di nuovi posti di lavoro	Gruppo Personale	Diretto - causato dal Gruppo	401-1: Nuove assunzioni e turnover
Diritti Umani	Promozione di pratiche di non discriminazione	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo	406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
n/a	Innovazione e qualità dei prodotti offerti	Gruppo	Diretto – causato dal Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]

2 La nostra identità: tra unicità e appartenenza

2.1 Il ruolo istituzionale del Gruppo

Il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale costituisce il **Distretto Finanziario del Sud** (decreto 142/2019 convertito in legge n. 5/2020) al servizio dei territori di elezione, orientato allo sviluppo delle economie di comunità e alla crescita del Mezzogiorno tramite:

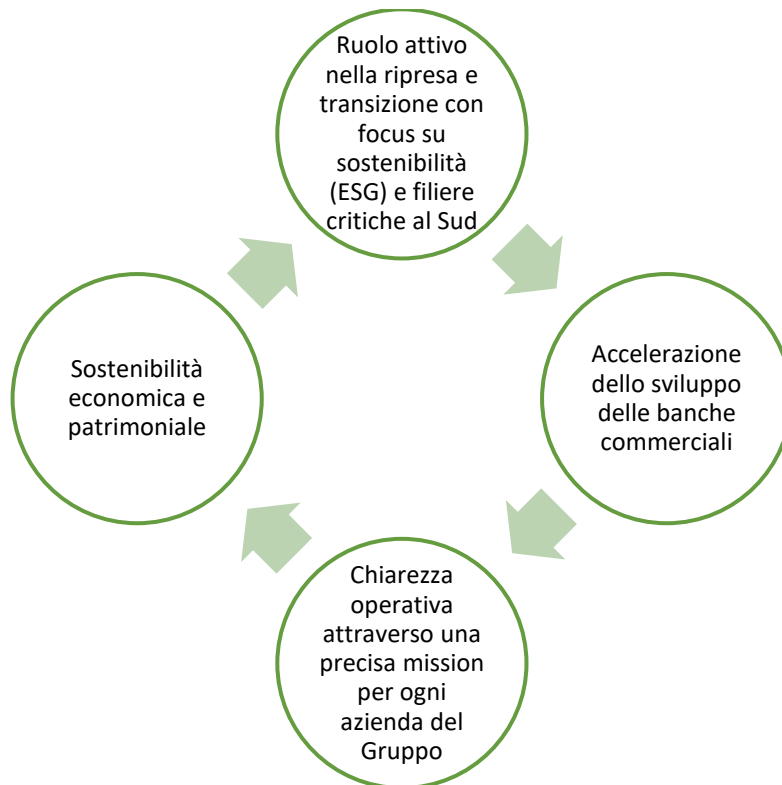


La Capogruppo è controllata al 100% da **Invitalia S.p.A.** – a sua volta completamente detenuta dal **Ministero dell’Economia e delle Finanze.**

Il Gruppo nasce nel giugno 2020 con il perfezionamento dell’acquisto da parte di Mediocredito Centrale del 96,8% del pacchetto azionario del capitale sociale di Banca Popolare di Bari (nel seguito “BPB”). L’acquisizione del controllo si è concretizzata in data 15 ottobre 2020 con la conclusione della gestione commissariale a cui era stata sottoposta BPB. MCC assume pertanto la qualifica di soggetto esercitante attività di direzione e coordinamento su BPB e le sue controllate ovvero: Cassa di Risparmio di Orvieto (nel seguito “CRO”); BPBroker, e altre società veicolo costituite per la realizzazione di operazioni di cartolarizzazione. Il 12 marzo 2021 la Banca d’Italia ha ufficializzato l’iscrizione nell’apposito albo del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale (di seguito anche “Gruppo”).

L’acquisizione di BPB ha rappresentato il primo passo per la creazione del Distretto Finanziario del Sud. Il Piano Industriale 22-25 (approvato dal CdA della Capogruppo il 10 novembre 2022) conferma

la vision di medio termine del Gruppo MCC delineata dal precedente Piano al 2024 e si sviluppa su 4 direttrici:



Il Gruppo attua e integra politiche pubbliche a sostegno del sistema produttivo attraverso:

- il finanziamento delle Piccole e Medie Imprese del territorio nazionale con prevalenza nel Mezzogiorno anche attraverso partnership strategiche;
- la promozione e il sostegno degli interventi infrastrutturali;
- la finanza complementare agli incentivi pubblici per le imprese;
- la gestione di agevolazioni pubbliche in favore delle imprese.

Il Gruppo Mediocredito Centrale intende contribuire attivamente alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale, consapevole della connessione di alcuni degli SDGs¹⁰, così come definiti dalle Nazioni Unite, con il proprio business. A dimostrazione di tale impegno, il Piano industriale per il periodo 2022-2025 ha formalizzato il ruolo attivo del Gruppo nell'erogazione di credito e finanza ESG, in particolare su filiere critiche per il Mezzogiorno, come direttrice principale del business attraverso una precisa mission alla sostenibilità economica e patrimoniale.

¹⁰ Sustainable Development Goals (o SDGs) sottoscritti nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU da realizzarsi entro l'anno 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta, unendo le energie all'interno di una partnership globale supportata da politiche e azioni concrete.

Con particolare riferimento alle tematiche inerenti alla sostenibilità, in data 9 gennaio 2023 è stata formalizzata al **Comitato strategico di implementazione la responsabilità in materia di ESG** e IT Risk e sicurezza. Il Comitato ha la funzione di definire l'indirizzo strategico in merito alla gestione della fase implementativa del piano di iniziative di Gruppo (predisposto, in ottemperanza a quanto richiesto dalla Banca d'Italia, al fine di allinearsi alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali) e le principali peculiarità dei singoli cantieri operativi. Il comitato era inizialmente costituito dall'Amministratore Delegato di MCC; dall'Amministratore Delegato di BPB; dal Responsabile Chief Financial Officer (CFO) di MCC; dal Responsabile Chief Operating Officer (COO) di MCC. L'obiettivo è progettare il modello di governance in ambito ESG e le relative responsabilità, garantendo:

- la presentazione ai competenti Organi aziendali delle proposte di delibera per l'implementazione del modello ESG individuato;
- l'implementazione delle attività cogenti fino alla completa realizzazione del modello definito;
- l'individuazione delle risorse necessarie, competenze in primis, per il corretto staffing.

A tal fine, la composizione del Comitato è stata integrata con la partecipazione di: Responsabile Chief Risk Officer (CRO); Responsabile Chief Lending Officer (CLO); Responsabile General Counsel (GC); Responsabile Chief Internal Audit (CIA), a titolo consultivo; Responsabile Chief Compliance Officer (CCO), a titolo consultivo. Per il presidio operativo, inoltre, è stato costituito un apposito **team di progetto** per tematiche ESG.

Il CDA ha approvato il piano di iniziative per la costituzione di un'unità organizzativa con responsabilità sull'organizzazione, strategie, politiche e obiettivi attinenti al tema dello sviluppo sostenibile, al fine di garantire l'allineamento alle aspettative richieste in ambito ESG.

Inoltre, sarà cura del Responsabile Chief Financial Officer e del Responsabile Chief Risk Officer predisporre un reporting interno al fine di fornire un'adeguata rappresentazione dei rischi climatici e ambientali all'organo di amministrazione.

La Corporate Governance rappresenta l'assetto delle persone, strutture e meccanismi attraverso i quali si prendono le decisioni e si esercitano, direttamente o indirettamente, i diritti e doveri di governo economico dell'impresa. Pochi temi come quello della corporate governance hanno visto cambiamenti formali così significativi negli ultimi due decenni. Il «cambiamento di pelle» dei board delle società quotate, guidato dalla normativa, è stato d'ispirazione anche per le società non

quotate, anche se le PMI fanno ancora fatica ad affrontare tempestivamente il cambiamento. La sfida per il futuro è quella di una convergenza tra i due mondi, che ponga al centro i problemi di governance e non solo le strutture, i meccanismi, le prassi. La governance del sistema creditizio, in particolare, nei prossimi anni, dovrà essere in grado di rispondere contemporaneamente a tre esigenze: la prima è analizzare i rischi connessi all'erogazione di un credito; la seconda è conoscere profondamente il contesto sociale cui appartiene il richiedente del credito e la terza è garantire la sostenibilità nel medio-lungo periodo. Mai come in questo periodo storico il ruolo delle imprese bancarie è proattivo e si è rafforzata la consapevolezza che, con le proprie risorse e competenze, il sistema bancario può condizionare in modo determinante il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ("SDGs").

Come descritto nel Progetto di Governo societario aggiornato a marzo 2022 e pubblicato sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi/ (cui si fa rimando per la **Informativa 2-9a,b Struttura e composizione della governance**¹¹; **Informativa 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo**¹²; **Informativa 2-11 Presidente del massimo organo di governo**¹³; **Informativa 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti**¹⁴; **Informativa 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti**)¹⁵, la Capogruppo adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, caratterizzato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti. La Capogruppo ha il ruolo di referente della Banca d'Italia ai fini della vigilanza consolidata ed esercita l'attività di direzione e coordinamento delle controllate.

Si riporta nella tabella sotto l'**Informativa 2-9c Struttura e composizione della governance**:

Nome e cognome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo/non esecutivo	Indipendente/non indipendente	Mandati/deleghe da parte dell'Organo di Governo	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Massimiliano Cesare	56	uomo	Presidente Consiglio di Amministrazione	non esecutivo	indipendente	Rappresentanza legale	Presidente di Banca Popolare di Bari
Bernardo Mattarella	57	uomo	Amministratore Delegato	esecutivo	non indipendente	Rappresentanza legale	no
Leonarda Sansone	56	donna	Consigliere	non esecutivo	non indipendente	no	no

¹¹ Rif. pag. 8 del Progetto di governo societario per GRI 2-9.a.Rif. pag 8/9 del Progetto di governo societario e al paragrafo 2.2 del presente documento per GRI 2-9.b.

¹² Rif. pag. 10/12 del Progetto di governo societario.

¹³ Rif. pag. 12 del Progetto di governo societario.

¹⁴ Rif. paragrafo 2.2 del presente documento.

¹⁵ Rif. paragrafo 2.2 del presente documento.

Gabriella Forte	53	donna	Consigliere	non esecutivo	non indipendente	no	no
Pasquale Ambrogio	64	uomo	Consigliere	non esecutivo	non indipendente	no	no

Come già riportato nel paragrafo 1.1 La nostra pratica di rendicontazione, la presente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (**Informativa 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità**).

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nella riunione del 23 dicembre 2021 ha emanato la “Policy di Gruppo per la gestione dei **conflitti di interesse**” (**Informativa 2-15 Conflitti d’interesse**). La Policy definisce le linee guida per la gestione dei potenziali conflitti di interesse a cui possono essere esposte le Società del Gruppo o il Gruppo nel suo complesso; non sono incluse nella Policy le previsioni afferenti alle operazioni con soggetti collegati o che interessano esponenti aziendali, disciplinate dalla specifica normativa interna in materia.

In particolare, la Policy, in osservanza delle vigenti normative nazionali ed europee, definisce:

- i ruoli e responsabilità degli Organi Societari e delle Unità Organizzative coinvolte, presso la Capogruppo e le Banche controllate;
- le regole generali di comportamento tese a evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse o a gestire correttamente le situazioni eventualmente rilevate;
- le misure per la prevenzione e la mitigazione dei conflitti di interesse;
- le principali casistiche di potenziale conflitto di interessi;
- il processo di gestione dei conflitti di interesse rilevati e le relative misure di tracciatura;
- i flussi informativi verso gli Organi Societari e le Unità Organizzative coinvolte, presso la Capogruppo e le Banche controllate.

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Integrità nell’attività di business attraverso un sistema solido di contrasto alla corruzione**, tenendo in considerazione gli **impatti negativi** (ad esempio, possibili/accertate indagini pubbliche e/o procedimenti giudiziari) e **impatti positivi** (ad esempio, maggiore consapevolezza e capacità di combattere la corruzione; adozione di politiche e procedure volte a combattere la corruzione).

Nel 2016 la Capogruppo ha attivato il Sistema di Segnalazione Interno delle violazioni, strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività operativa (**Informativa 2-16 Comunicazione delle criticità**). In tutti i paesi dell’Unione Europea e nelle principali economie internazionali sono stati adottati specifici sistemi di

tutela e protezione dei soggetti segnalanti illeciti (c.d. **Whistleblowing**). La procedura di whistleblowing è attivabile, nelle tre banche del gruppo, anche da parte di fornitori.

Possono essere segnalati i comportamenti e le omissioni che comportano una violazione, anche solo potenziale, di:

- Codice Etico;
- Protocolli Operativi ex D.Lgs. 231/2001;
- Normativa disciplinante l'attività bancaria (es. usura, trasparenza, governance, bilancio, etc);
- Normativa in materia di lotta al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo;
- Normativa pubblicistica (es. in materia di appalti, erogazione pubblici servizi, fondi pubblici);
- Sicurezza sul lavoro;
- Privacy;
- Qualsiasi ulteriore normativa esterna cogente per il Gruppo.

Il sistema di Whistleblowing mira a favorire e tutelare il dipendente che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto della medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti agli organi preposti. A tal fine, il sistema di Whistleblowing prevede specifici responsabili del sistema interno di segnalazione, identificati nel Responsabile della funzione di Conformità e, in alternativa nel Responsabile della funzione di Revisione Interna nonché Organi decidenti – l'Amministratore Delegato in via ordinaria e il Consiglio di Amministrazione in escalation, e canali autonomi e indipendenti differenti rispetto alle ordinarie linee di reporting della Banca, atti a garantire la riservatezza dei dati del soggetto segnalante e la dignità e l'immagine del segnalato. Il Sistema interno di segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Controllo e Gestione ("MOCG") adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Banca. La segnalazione deve riguardare ogni atto o fatto che possa costituire una condotta illecita, sia essa una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria e gestione di pubblico servizio. Dalla sua implementazione, per MCC non risultano pervenute segnalazioni. Per BPB, sono pervenute quattro segnalazioni ma per nessuna di queste sono emerse violazioni regolamentari o sono stati rilevati elementi idonei a configurare un'ipotesi di violazione dei punti di controllo del MOCG. Pertanto, nell'arco del predetto periodo di riferimento, il numero di segnalazioni whistleblowing pervenute alla Banca Popolare di Bari, ritenute fondate dall'O.d.V. è pari a zero. Per CRO la relazione verrà portata al CdA di marzo evidenziando che nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni whistleblowing

Per quanto riguarda la formazione in materia di whistleblowing, il corso è stato inserito tra la formazione obbligatoria.

GRI 205-2 (Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione)¹⁶

GRI 205-2 b/e DIPENDENTI DATI BS 2022													
		FORMAZIONE											
							Nord Italia		Centro Italia		Sud Italia e Isole		
Perimetro	Contenuto	Totale n. Dipendenti	% Dipendenti	# DIRIGENTI	# QUADRI	# IMPIEGATI	n. dipendenti Nord	% dipendenti Nord	n. dipendenti Centro	% dipendenti Centro	n. dipendenti Sud	% dipendenti Sud	
GMCC	D.Lgs. 231/2001	1228	42,89%	6	382	840	27	2,20%	289	23,53%	912	74,27%	
	Whistleblowing	1131	39,50%	6	412	713	23	2,03%	479	42,35%	629	55,61%	

Ogni banca del gruppo ha adottato, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, un Modello di Organizzazione Controllo e Gestione (“MOGC”) per la prevenzione e l’individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Banca, di cui costituiscono parte integrante il Codice Etico, il sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd Whistleblowing), il Codice Fornitori e Partner, e i Protocolli operativi, che definiscono presidi comportamentali e operativi ai fini dell’anticorruzione.

Con riferimento alla comunicazione interna a esponenti e dipendenti circa il MOGC e le procedure di whistleblowing:

-per quanto riguarda MCC, il MOGC viene consegnato ai dipendenti in fase di assunzione ed è pubblicato nella intranet aziendale. I consiglieri di amministrazione hanno ricevuto all’atto della nomina un kit con una serie di documenti, tra cui rientra il MOGC. La procedura whistleblowing è accessibile sia sulla intranet, in apposita sezione dedicata, che sul sito internet;

-lato controllate, ai dipendenti BPB e CRO in fase di assunzione viene inviata una lettera in cui si impegnano a prendere visione di una serie di documenti, tra cui il MOGC. Per i Consiglieri, in BPB non è previsto nulla (ma nel 2022 non ci sono stati avvicendamenti) mentre in CRO è prevista al momento dell’assunzione dell’incarico la consegna di un kit di documentazione, tra cui il MOGC.

I fornitori devono dichiarare in fase di accreditamento all’albo di avere preso atto del MOGC e nei contratti di fornitura è inserita una clausola relativa alla procedura whistleblowing.

¹⁶ Per quanto riguarda l’informativa di cui al GRI 205-2 a e d la % di riferimento è 0%.

GRI 205-3 (Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese)

a. numero totale e la natura degli episodi di corruzione accertati

	U.M.	2022	2021
Numero episodi di corruzione accertati	n.	1	-

b. numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione

	U.M.	2022	2021
Episodi di corruzione accertati	n.	1	-
Totale dipendenti licenziati		1	-
Totale dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione		-	-
Totale		1	-

c. numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione

	U.M.	2022	2021
Totale contratti risolti	n.	-	-
Totale contratti non rinnovati		-	-
Totale		-	-

Per quanto riguarda episodi di corruzione accertati, nel corso dell'anno 2022, durante un audit è stato riscontrato un ammanco su bancomat per complessivi euro 7.000 attribuito a un dipendente in forza presso Banca Popolare di Bari. Ne è conseguita una contestazione disciplinare e il successivo licenziamento a cui non è seguito ricorso.

Non sono state intraprese cause legali pubbliche legate alla corruzione contro il Gruppo MCC o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione.

Come richiesto dall'**Informativa 2-17 - Conoscenze collettive del massimo organo di governo**, e come già riportato precedentemente, si riporta che nel gennaio 2023 il Gruppo MCC ha predisposto e approvato un Piano di Iniziative, di orizzonte triennale, al fine di allinearsi alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

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

Inoltre, nel corso della predisposizione della presente Dichiarazione e ai fini della determinazione delle tematiche rilevanti, il Top Management del Gruppo MCC è stato coinvolto in workshop formativi relativi alle nuove modalità di rendicontazione secondo i GRI Universal Standard 2021, con particolare focus sul processo di *Stakeholder Engagement* e identificazione dei temi materiali previsto dal "GRI 3: Material topics 2021".

Per la **Informativa 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo¹⁷**, **Informativa; 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni¹⁸**; **Informativa 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione¹⁹** si rimanda al documento Politiche di remunerazione pubblicate sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi/.

Si precisa che le Politiche di Remunerazione per il Gruppo MCC mirano a definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG). Inoltre, nel Piano di Iniziative ESG presentato alla Banca d'Italia nel gennaio 2023, il Gruppo ha programmato a partire dal 2022 anche l'adozione di un sistema remunerativo del Top Management, nonché di tutto il personale, che ancori degli indicatori fondamentali di prestazione (*key performance indicators*, KPI) ESG al calcolo della componente variabile della remunerazione.

Per l'**Informativa 2-21 "Annual total compensation ratio"** si rimanda al paragrafo 4.1 Le risorse umane.

2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche

I rischi a cui è sottoposto il Gruppo sono riportati in dettaglio nella Parte E della Nota Integrativa della Relazione finanziaria consolidata e sono di seguito sintetizzati:

- rischio di credito;
- rischio di mercato;
- rischio di liquidità;

¹⁷ Rif. Pag. 6/14 delle Politiche di remunerazione.

¹⁸ Rif. Pag. 22/24 delle Politiche di remunerazione.

¹⁹ Rif. Pag. 25/44 delle Politiche di remunerazione.

- rischio operativo.

Il Gruppo è consapevole dell'importanza di identificare, valutare, prevenire e ridurre il potenziale **rischio ambientale** e legato al *climate change*, ossia connesso agli impatti diretti quali l'utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento, il consumo di materie prime strumentali all'attività propria (carta e toner), la violazione di normativa ambientale e di settore. A livello europeo, il piano d'azione per il finanziamento della crescita sostenibile pone particolare enfasi sull'importanza sistemica del settore bancario/finanziario nel consentire la transizione verso un sistema a basse emissioni di carbonio ed una economia resiliente al clima. Il settore bancario si trova ad essere coinvolto nei potenziali rischi indiretti legati al clima nella misura in cui i finanziamenti concessi e gli investimenti effettuati sono rivolti ad attività economiche che contribuiscono al cambiamento climatico (per esempio in termini di emissioni di gas ad effetto serra). Lo stesso settore bancario può nel suo insieme assumere un ruolo proattivo nel promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resiliente al clima aumentando la consapevolezza del proprio ruolo, nell'ambito della transizione, integrando una valutazione del potenziale impatto sui cambiamenti climatici correlato alle politiche creditizie e di investimento attuate. Con particolare riferimento ai rischi climatici e ambientali (C&E), nel Piano di Iniziative ESG presentato alla Banca d'Italia nel gennaio 2023, il Gruppo ha programmato interventi focalizzati alla: definizione delle metodologie da impiegare per la misurazione dei suddetti rischi; esecuzione dell'analisi di materialità dei rischi climatici e ambientali, fisici e di transizione, suscettibili di ripercussioni sul contesto aziendale; aggiornamento e monitoraggio del processo di identificazione dei rischi climatici e ambientali; integrazione dei fattori C&E in ambito RAF e nella Mappa dei Rischi; valutazione di tipo prospettico di tali rischi (analisi di *sensitivity* e *stress test*).

Considerata la natura delle attività svolte dal Gruppo, per quanto concerne i **rischi sociali**, i principali sono:

- Rischi derivanti dal sistema informatico, ossia rischio di subire delle perdite causate da vulnerabilità dei processi operativi gestionali e dell'architettura del sistema informatico, sia ad uso dell'azienda che utilizzato dai clienti. Con specifico riferimento alla fattispecie del rischio informatico il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato:
 - Policy generale di sicurezza informatica;
 - Policy sull'analisi e gestione del rischio informatico.

La prima definisce i principi generali di sicurezza informatica per l'utilizzo del sistema informativo, la seconda individua le linee guida che ispirano l'assetto organizzativo, metodologico e procedurale del processo di analisi del rischio informatico.

• Rischio di mancata tutela dei dati personali e della privacy ossia il rischio di subire perdite derivanti dal mancato rispetto delle norme in materia di data privacy. In particolare, per la mitigazione di tale rischio, il Gruppo adotta varie politiche relative alla privacy e alla sicurezza con le quali si impegna a proteggere e prevenire la perdita di dati, usi illeciti o non corretti. In particolare, il Gruppo si avvale di due procedure:

- Informativa alla clientela sul trattamento dei dati personali;
- Informativa ai sensi del Codice di Condotta per i sistemi informativi gestiti da soggetti privati in tema di crediti al consumo, affidabilità e puntualità nei pagamenti.

Il Gruppo MCC è impegnato nella **tutela dei diritti umani** in coerenza ai valori espressi nel Codice Etico della Capogruppo, in quanto le attività di un istituto finanziario producono direttamente o indirettamente impatti sui diritti umani. Considerata la natura e la localizzazione geografica delle attività svolte dal Gruppo, non si segnalano rischi rilevanti di violazione dei diritti umani, così come definiti nell'ambito della Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU nel 1948. Altri rischi, invece, afferenti ad un concetto più ampio di diritti umani e normalmente insiti nell'attività d'impresa (gestiti secondo i dettami normativi o iniziative dedicate), possono riguardare la discriminazione sul posto di lavoro e la violazione del diritto di privacy e incolumità del lavoratore. Per sopperire a tale rischio, il Gruppo promuove i valori del Codice Etico adottato in tutte le sue fasi di gestione, sia internamente con il personale che, esternamente, verso fornitori e *business partner*. Il Gruppo MCC ha realizzato gli interventi previsti dalle normative specifiche e si pone l'obiettivo di focalizzarsi sulla prevenzione, attraverso la valutazione dei **rischi di salute e sicurezza attinenti al personale**, al fine di identificare le adeguate misure preventive, in grado di eliminare o diminuire i pericoli e i potenziali effetti negativi. Il Gruppo MCC ottempera quindi alle normative in materia di salute e sicurezza, garantendo la piena conformità ai dettami del D.lgs. 81/08.

Etica ed integrità

Ogni area di attività del Gruppo è improntata al totale rispetto del sistema normativo e regolamentare vigente in ambito nazionale e sovranazionale. Su questa base, i principi etici contenuti nel Codice Etico adottato dalla Capogruppo sono riconosciuti all'esterno come fondamento reputazionale.

Codice Etico

La Capogruppo promuove il rispetto e la valorizzazione delle persone, la coesione sociale e l'integrità ambientale e si propone, attraverso il Codice Etico, di fissare e adottare principi e regole di comportamento la cui applicazione è volta a tutelare la credibilità e la rispettabilità del Gruppo nell'esercizio delle proprie attività e nella conduzione dei rapporti con le controparti pubbliche e private.

Il Codice Etico Banca del Mezzogiorno – Mediocredito Centrale S.p.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023 (la precedente versione di riferimento per il periodo di rendicontazione era stata approvata dal CDA in data 20 dicembre 2016), può essere consultato sul sito di Mediocredito Centrale S.p.A.: mcc.it/documenti-informativi/.

Nel percorso di definizione di un sistema di gestione responsabile sempre più strutturato e diffuso nell'ambito della propria organizzazione, la Capogruppo ha definito il Codice di Comportamento Fornitori e Partner che sviluppa e integra quanto già presente nel Codice Etico della Banca, di cui costituisce parte integrante, precisando i principi che devono essere posti alla base di proficui rapporti con i fornitori e partner contrattuali. Il documento è pubblicato nel sito istituzionale all'indirizzo: mcc.it/documenti-informativi/ (cui si fa rimando per quanto di ulteriore interesse).

Modello Organizzativo AML (“Anti Money Laundering”)

Il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale, in ambito di presidio del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, adotta un modello organizzativo decentrato. In particolare, è prevista l'istituzione di:

- una Funzione Antiriciclaggio presso la Capogruppo MCC;
- Funzioni Antiriciclaggio presso le Singole Società del Gruppo²⁰.

Il ruolo della Capogruppo MCC si esplica nelle attività di direzione e coordinamento del Gruppo, con il fine di assicurare che gli organi aziendali delle Società controllate attuino le strategie e le politiche di Gruppo in materia di prevenzione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. In particolare, la Capogruppo:

- definisce e approva una metodologia di Gruppo per la valutazione del rischio di riciclaggio;
- definisce e approva procedure formalizzate di coordinamento e condivisione delle informazioni rilevanti fra le Società che appartengono al Gruppo;

²⁰ Cassa di Risparmio di Orvieto ha esternalizzato la funzione antiriciclaggio alla Banca Popolare di Bari.

- definisce e approva standard generali (in materia di Adeguata Verifica della Clientela, conservazione dei dati e individuazione e segnalazione delle operazioni sospette);
- istituisce una base informativa comune al fine di consentire a tutte le società del Gruppo di valutare in maniera omogenea il rischio di riciclaggio della clientela;
- individua soluzioni organizzative idonee per assicurare il rispetto delle disposizioni applicabili in relazione ai diversi ambiti di operatività.

Gestione dei reclami

Il Gruppo, in conformità alle disposizioni definite dall’Autorità di Vigilanza, si è dotata di specifica normativa interna in materia di gestione dei reclami al fine di garantire risposte sollecite ed esaustive, promuovere il superamento delle criticità riscontrate sulla base dei reclami ricevuti e salvaguardare la qualità delle relazioni con i clienti. Tale normativa, è approvata, sottoposta a riesame periodico da parte dell’organo con funzione di supervisione strategica, nonché in costante aggiornamento al fine di assicurare aderenza tra prassi operative e normativa interna ed esterna.

L’Unità Organizzativa Legale gestisce i reclami pervenuti alla Banca, con il supporto delle U.O. interessate, fornendo riscontro alla clientela, curandone la reportistica prevista e aggiornando il Registro dei Reclami, garantendo l’analisi statistica dei reclami pervenuti e la conseguente introduzione di meccanismi correttivi a fronte di fenomeni ricorrenti.

Inoltre, i clienti hanno la possibilità di presentare istanze alla Banca attraverso le modalità definite all’interno della sezione “Trasparenza” del sito istituzionale e prendere visione dei seguenti documenti: Rendiconto sull’attività di gestione dei reclami; Procedure di Reclamo e Composizione Stragiudiziale delle Controversie e Modalità di trattazione reclami (mcc.it/documenti-per-la-trasparenza/). **(Informativa 2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi)**

Con riferimento ai meccanismi di consulenza, la funzione Compliance svolge nel continuo attività consulenziali identificate come: servizio di supporto ed assistenza nei confronti dei Vertici Aziendali, delle altre FAC e delle strutture aziendali, 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; predisposizione del parere ovvero supporto nella definizione delle linee guida per lo sviluppo di interventi di mitigazione del rischio di non conformità; archiviazione della documentazione a supporto dell’attività di consulenza prestata, tutti i dati e le

informazioni sono trattati in modo confidenziale. (**Informativa 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni**).

La conformità alle leggi e ai regolamentari (Informativa 2-27)

Il Gruppo non ha riportato casi significativi di non conformità alle leggi e ai regolamentari durante il periodo di riferimento comportanti sanzioni (pecuniarie e non)²¹.

Associazioni e adesioni a schemi internazionali (Informativa 2-28 Associazioni di appartenenza)

Tra le principali associazioni e collaborazioni troviamo:

ABI (Associazione Bancaria Italiana)

Associazione di settore senza scopo di lucro la cui finalità è quella di rappresentare e tutelare gli interessi del mondo bancario. Fra le attività principali di ABI vi sono: organizzazione di studi e dibattiti sui temi bancari, informazione e assistenza tecnica per le banche associate.

ASSONIME

Associazione fra le società italiane per azioni. Si occupa dello studio e della trattazione dei temi di sviluppo dell'economia italiana, operandosi per il miglioramento della legislazione industriale, commerciale, amministrativa e tributaria, con particolare riguardo alla disciplina delle società, per la migliore conoscenza dell'ordinamento giuridico e della situazione economica italiana.

ASSIFACT (Associazione Italiana per il Factoring)

Associazione degli operatori del factoring nel mercato italiano, svolge attività di informazione, formazione e assistenza ai propri associati, interloquendo con le istituzioni. Inoltre, oltre a realizzare studi e statistiche, promuove la diffusione e la conoscenza del factoring.

ASSILEA (Associazione Italiana Leasing)

Associazione di categoria che raggruppa gli operatori del leasing finanziario e operativo in Italia, costituiti da banche specializzate o multiprodotto, intermediari finanziari e società commerciali di noleggio a lungo termine.

²¹ Tuttavia, si segnala che Cassa di Risparmio di Orvieto ha ricevuto una sanzione di importo esiguo (euro 4.000,00) per un reato ambientale.

2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Trasparenza nell'esposizione di informazioni finanziarie e non finanziarie al fine di rendere pienamente comprensibile il valore economico direttamente generato e distribuito dal Gruppo**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, la possibilità di incorrere in sanzioni; danni legali e/o reputazionali) e impatti positivi (ad esempio, la comprensione agevole del valore economico direttamente generato e distribuito dal Gruppo.).

201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

Voci	31/12/2022	31/12/2021
10. Interessi attivi e proventi assimilati	298.329	304.929
20. Interessi passivi e oneri assimilati	(55.446)	(73.485)
40. Commissioni attive	176.423	271.845
50. Commissioni passive (al netto delle spese per reti esterne)	(8.972)	(10.341)
70. Dividendi e proventi simili	2.225	1.860
80. Risultato netto dell'attività di negoziazione	32.825	9.788
90. Risultato netto dell'attività di copertura	553	222
100. Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	5.305	21.968
<i>a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</i>	(347)	18.819
<i>b) attività finanziarie al fair value con impatto sulla redditività complessiva</i>	5.652	3.148
<i>c) passività finanziarie</i>	-	1
110. Risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	(11.509)	(28.741)
130. Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito	(39.971)	(117.100)
140. Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(130)	(1.566)
230. Altri oneri/proventi di gestione (al netto di erogazioni per pubblica utilità)	11.531	14.040
250. Utili (Perdite) delle partecipazioni (per la quota di utili/perdite da cessione)	(1)	-
280. Utili (Perdite) da cessione investimenti	27	11
A. TOTALE VALORE AGGIUNTO GENERATO	411.194	393.430
<i>b) altre spese amministrative (al netto delle imposte indirette ed elargizioni/liberalità)</i>	(83.683)	(89.640)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	(83.683)	(89.640)
<i>a) spese per il personale (incluse le spese per reti esterne)</i>	(178.788)	(245.846)

VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI E AI COLLABORATORI	(178.788)	(245.846)
330. Utile (Perdita) d'esercizio di pertinenza di terzi	(1.626)	2.253
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A TERZI	(1.626)	2.253
<i>b) altre spese amministrative: imposte indirette e tasse, contributi al Fondo di risoluzione per il sistema bancario (BRRD) e al Sistema di Garanzia dei Depositi (DGS)</i>	(34.815)	(35.531)
Imposte sul reddito dell'esercizio (quota relativa a imposte correnti)	1.071	(5.686)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E PERIFERICA	(33.743)	(41.217)
<i>b) altre spese amministrative: elargizioni e liberalità</i>	(49)	(23)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO A COLLETTIVITA' E AMBIENTE	(49)	(23)
B. TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	(297.890)	(374.473)
200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(23.217)	(21.563)
210. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	(16.953)	(19.906)
220. Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	(1.773)	(2.197)
Imposte sul reddito d'esercizio (quota variazione imposte anticipate e differite)	(35.183)	(4.657)
Utile/perdita destinato a riserva	(36.177)	29.366
C. TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	(113.305)	(18.957)

Gestione fiscale

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale in grado di aumentare la trasparenza e promuovere la fiducia e la credibilità nelle pratiche fiscali del Gruppo e di consentire alle parti interessate di esprimere giudizi informati sulle posizioni fiscali dell'organizzazione**, tenendo in considerazione gli **impatti negativi** (ad esempio, la possibilità di incorrere in sanzioni; danni finanziari e/o reputazionali) e **impatti positivi** (ad esempio, la maggiore trasparenza; promozione della fiducia e della credibilità nelle pratiche fiscali adottate dal Gruppo).

La chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale contribuisce ad aumentare la trasparenza, promuovere la fiducia e la credibilità nelle pratiche fiscali del Gruppo e consentire alle parti interessate di esprimere giudizi informati sulle posizioni fiscali dell'organizzazione.

A livello internazionale si sta assistendo a un crescente interesse da parte degli stakeholders verso i comportamenti in materia di politiche fiscali e una crescente attenzione verso il livello di contributo economico che l'impresa fornisce alle comunità in cui effettivamente opera.

La fiscalità è 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.

Il Gruppo non ha una strategia fiscale formalizzata. La normativa applicabile viene monitorata da un presidio specialistico di conformità presso funzione Amministrazione (la funzione deputata al calcolo dell'accantonamento al fondo imposte e della predisposizione delle dichiarazioni fiscali - Modello UNICO, IRAP, IVA, imposta sostitutiva e bollo virtuale). Amministrazione adempie alla propria funzione con la consulenza di uno studio tributario accreditato e le dichiarazioni, dopo

essere state sottoposte al controllo del Responsabile dell'Amministrazione che ne condivide i risultati con il Chief Financial Officer, sono trasmesse alla Società di Revisione, incaricata della revisione legale.

Nel paragrafo 2.4 “Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale” è riportato il dato quantitativo del valore economico distribuito all'amministrazione centrale e periferica - Imposte sul reddito dell'esercizio (quota relativa a imposte correnti).

Informativa 207-4 Rendicontazione Paese per Paese

DATI PER GIURISDIZIONE								
Nome dell'entità locale	Attività principali dell'organizzazione	Numero di dipendenti	Ricavi dalla vendita a terze parti (€/000)	Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali (€/000)	Utile/Perdita prima delle imposte (*)	Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti (€/000) (*)	Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa; (€/000)	Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite (€/000) [A] (**)
Mediocredito Centrale S.p.A.	Bancaria	383	190.908	-	107.207	15.830	(11.817)	(20.690)
Banca Popolare di Bari S.p.A.	Bancaria	2.329	208.845	-	(199.753)	153.353	-	28.995
Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A.	Bancaria	277	43.346	-	(119)	8.627	-	(10)
BPBroker S.r.l.	Finanziaria	7	950	-	384	-	(118)	(115)
ITALIA		2.996	€444.049	€	€ (92.281)	€ 177.810	€ (11.935)	€ 8.180

L'anno di riferimento utilizzato per la rendicontazione sopra riportata è il 2021 in quanto, come richiesto dal GRI 207-4, il più recente bilancio consolidato revisionato e di dominio pubblico è quello pubblicato al 31.12.2021²².

²² Documento scaricabile all'indirizzo: www.mcc.it/wp-content/uploads/2022/05/Bilancio-MCC-consolidato-DT-rel.cons_-31.12.2021.pdf

3 Il Distretto finanziario del Sud

3.1 Sviluppo Economico del territorio

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Attivazione del Distretto Finanziario del Sud come entità in grado di rispondere ai bisogni del meridione tramite politiche creditizie e strumenti a sostegno delle famiglie e delle imprese (PMI, start up e imprese del territorio)**, tenendo in considerazione gli impatti positivi (ad esempio, lo sviluppo economico in zone di povertà; miglioramento di abilità e competenze in una comunità professionale o in un'area geografica).

Il Gruppo Mediocredito Centrale si pone l'obiettivo di contribuire positivamente allo sviluppo Economico del Mezzogiorno attraverso l'attivazione del Distretto finanziario del Sud.

Ai sensi dell'art. 2, comma 162 e ss., della Legge 23 dicembre 2009 n. 191., nonché dello Statuto della Capogruppo, che tale legge riflette con riferimento all'oggetto sociale, Mediocredito Centrale persegue, in via prevalente, obiettivi di sostegno all'economia del Mezzogiorno. Tale «principio di prevalenza» costituisce, un vincolo per gli indirizzi strategici della Banca stessa.

In esecuzione del Decreto-legge 142/2019 recante "Misure urgenti per il sostegno al sistema creditizio del Mezzogiorno e per la realizzazione di una banca di investimento" (convertito con modificazioni dalla L. 7 febbraio 2020, n. 5) Mediocredito Centrale ha perfezionato in data 30 giugno 2020 l'acquisizione di un'interessenza azionaria pari al 96,8% nel capitale della Banca Popolare di Bari.

Con la creazione del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale, si è ritenuto che il principio di Prevalenza sia da applicare a livello di Gruppo su base consolidata superando, quindi, gli indicatori precedentemente utilizzati su base individuale.

Il 29 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo panel di indicatori ritenuti idonei per il monitoraggio degli obiettivi di Prevalenza a livello di Gruppo MCC. Tale panel di indicatori quantitativi e qualitativi di Gruppo, da monitorare e rendicontare semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, considera i seguenti razionali:

- valutazione della capacità di penetrazione nel tessuto sociale ed economico del Mezzogiorno, attraverso la misurazione del numero di clienti residenti/operativi nel Mezzogiorno rispetto alla clientela complessiva;

- valorizzazione dell'offerta commerciale complessiva del Gruppo a sostegno sia delle famiglie che delle imprese, con prodotti sia di credito che di raccolta e investimento;
- superamento della logica di misurazione dei presidi territoriali, che, se aveva un senso per MCC in quanto banca di secondo livello, viene superata dalla mission di MCC in ottica consolidata di sviluppo del Distretto del Sud (D.L. 142/2019);
- razionalizzazione degli indicatori connessi agli strumenti agevolativi gestiti da MCC per conto delle PP.AA., in ottica di valorizzazione informativa del sostanziale contributo allo sviluppo del Mezzogiorno fornito attraverso i principali strumenti agevolativi gestiti da MCC (Fondo di Garanzia per le PMI e Fondo Crescita Sostenibile).

In particolare, come avveniva precedentemente, sono distinti:

- gli indicatori di carattere quantitativo attinenti all'attività creditizia, che consentono di valutare la capacità di penetrazione nel tessuto sociale ed economico del Mezzogiorno e valorizzare l'offerta commerciale complessiva del Gruppo a sostegno sia delle famiglie che delle imprese, con prodotti sia di credito che di raccolta e investimento;
- indicatori di contenuto informativo volti a valorizzare il contributo allo sviluppo del Mezzogiorno fornito attraverso i principali strumenti agevolativi gestiti da MCC.

Per gli indicatori attinenti all'attività creditizia la soglia per il rispetto del principio della prevalenza è stata fissata nel 50%; per gli indicatori connessi agli strumenti agevolativi non è stata prevista una soglia in ragione del fatto che i suddetti strumenti sono gestiti su base nazionale e la Banca non ha possibilità di orientare l'operatività rispetto a determinati territori o soggetti. Tenuto conto della rilevanza di tali strumenti come volano a sostegno dell'economia nazionale e del Mezzogiorno, sono comunque monitorati ai fini di rendicontazione come informativa.

Gli esiti del monitoraggio dei suddetti indicatori sono presentati al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, che valutano l'effettivo grado di orientamento del Gruppo al perseguimento della mission statutaria, in un orizzonte di medio periodo.

Di seguito l'esito del monitoraggio degli indicatori relativi all'attività creditizia:

Indicatore	Descrizione	Valore 2022	Valore 2021
Clients nel Mezzogiorno rispetto al numero totale clienti	Misura il numero dei clienti (intesi come soggetti con almeno un rapporto attivo) nel Mezzogiorno (imprese, famiglie) rispetto al totale numero clienti di Gruppo	80,3%	80,5%
Crediti al Mezzogiorno rispetto al totale crediti	Rappresenta l'incidenza percentuale dell'ammontare dei crediti in essere (breve e medio/lungo termine) classificati come «crediti al Mezzogiorno» sul totale dei crediti in essere verso la clientela di Gruppo (imprese, famiglie)	61,3%	64,4%
Servizi di risparmio e investimento al Mezzogiorno sul totale servizi di risparmio e investimento	Misura l'incidenza della raccolta diretta / indiretta dei clienti del Mezzogiorno (imprese, famiglie) sul totale raccolta diretta / indiretta di Gruppo	75,4%	73,8%

3.2 Supporto alle imprese

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Supporto alle imprese attraverso il consolidamento del Fondo di Garanzia per le PMI ed efficienza dei processi di gestione dello stesso**, tenendo in considerazione gli **impatti positivi** (ad esempio, il sostegno alle PMI e creazione di posti di lavoro).

Il Gruppo eroga **finanziamenti** destinati alle **piccole e medie Imprese (PMI)** del territorio nazionale con prevalenza nel Mezzogiorno, al fine di sostenere le PMI e creare nuovi posti di lavoro, e mette a disposizione agevolazioni per favorirne la creazione, la crescita e l'innovazione.

La Capogruppo si occupa della gestione del **Fondo di garanzia per le PMI** per conto del Ministero dello Sviluppo Economico, supportando il sostegno alla liquidità di imprese, start up e professionisti.

Il Fondo garantisce tutte le operazioni finanziarie direttamente finalizzate all'attività d'impresa concesse da un soggetto finanziatore e la garanzia copre fino ad un massimo dell'80% dell'importo dell'operazione finanziaria e fino ad un importo massimo garantito per beneficiario di 2,5 milioni di euro.

Il Fondo può intervenire:

- sia garantendo direttamente l'operazione finanziaria (Garanzia Diretta)
- sia contro garantendo/riassicurando un soggetto garante (confidi o altro intermediario finanziario) che garantisce l'operazione in prima istanza (Controgaranzia/Riassicurazione).

Nel 2022, il **Fondo di Garanzia per le PMI** (di seguito anche "Fondo") ha registrato un rallentamento rispetto al 2021, anno in cui erano pienamente operative le misure emergenziali, mentre rispetto al 2019, ultimo anno ante emergenza, si evidenzia un aumento in termini di operazioni accolte e di volumi. Le domande pervenute sono state pari a 282.488 (983.024 nel 2021 con piena operatività emergenziale operazioni c.d. lettera M 30 K e articolo 56 garanzie sussidiarie; +124% sul 2019 con 125.920 operazioni presentate), mentre le operazioni ammesse alla garanzia sono state 283.056 (999.064 nel 2021; +127% sul 2019 con 124.954 operazioni accolte), per un volume di finanziamenti pari a € 54 miliardi (94 mld nel 2021; +178% sul 2019 con 19 mld) ed un importo garantito pari a € 42 miliardi (68 mld nel 2021; +216% sul 2019 con 13 mld).

Nel corso del 2022, sono state versate risorse per un ammontare pari a € 1.480 mln di cui:

- € 725 mln ai sensi della Legge di bilancio 2019;
- € 300 mln ai sensi del decreto-legge 21 marzo 2022 "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina", n. 21, art. 8, comma 7;
- € 175 mln a valere su risorse del programma REACT EU a copertura di quota parte delle garanzie concesse nel 2021 ai sensi di quanto disposto dalla Legge di bilancio per il 2021, articolo 1, comma 247;
- € 100 mln a valere sulla Sezione Speciale Turismo volta a facilitare l'accesso al credito per gli

imprenditori che gestiscono un'impresa esistente o per i giovani che intendono avviare una propria attività nel settore turismo, in attuazione della Misura M1C3, investimento 4.2.4, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

- € 100 mln ai sensi del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, art. 15 per la concessione di garanzie su portafogli di obbligazione;
- € 67 mln relativi alla misura agevolativa “Resto al Sud” ai sensi del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91 “Disposizioni urgenti per la crescita economica del Mezzogiorno” pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.141 del 20 giugno 2017;
- 7 mln a valere sulla Sezione speciale a sostegno dell’accesso al credito delle imprese femminili della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità;
- € 4 mln, di cui 3 mln con fondi regionali e 1 mln a valere sulle risorse del Programma Operativo Regionale FESR 2014-2020 Emilia-Romagna, a seguito dell’istituzione della relativa Sezione Speciale, ai sensi dell’accordo sottoscritto dal Ministero dello Sviluppo Economico, dal Ministero delle Economie e delle Finanze e dalla Regione del 11 febbraio 2019.
- € 3 mln a valere sulle risorse del Programma Operativo Regionale FESR 2014-2020 Calabria, a seguito dell’istituzione della relativa Sezione Speciale, ai sensi dell’accordo sottoscritto dal Ministero dello Sviluppo Economico, dal Ministero delle Economie e delle Finanze e dalla Regione del 15 marzo 2019.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2, dell’articolo 31, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. DL Rilancio), coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 – che prevede che, per una maggiore efficienza nella gestione delle risorse del Fondo, le disponibilità sono adeguate al profilo temporale delle perdite attese e possono essere assunti impegni a carico anche a fronte di autorizzazioni di spesa pluriennali del bilancio dello Stato – per le garanzie da concedere nel 2022 sono stati stanziati ulteriori 3.300 mln, di cui:

- € 3.000 mln ai sensi dell’art.1, comma 58, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con versamenti attesi tra il 2024 e 2027;
- € 300 mln per l’anno 2022 ai sensi dell’art. 8, comma 7, del Decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21 convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.

Nel corso del 2022 si evidenziano i seguenti elementi di rilievo circa l’operatività del Fondo, che

hanno riguardato:

- la proroga fino al 30 giugno 2022 delle misure previste dall'articolo 13, comma 1, del DL Liquidità ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 53, della Legge di Bilancio 2022 e a seguito dell'autorizzazione concessa da parte della Commissione Europea con comunicazione C (2022) 171 dell'11 gennaio 2022 in riferimento alla misura di aiuto "SA.56966 (2020/N) Loan guarantee schemes under the Fondo di garanzia per le PMI", fatta eccezione dei seguenti aspetti:
 - rimodulazione della copertura all'80% (dal 90%), a decorrere dal 1° gennaio 2022, per le operazioni finanziarie presentate ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera m) del DL Liquidità;
 - reintroduzione della commissione una tantum di accesso alla garanzia a decorrere dal 1° aprile 2022;
- l'ammissibilità delle richieste di garanzia in favore delle imprese:
 - agricole a valere sul Regolamento UE n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013 e sul Regolamento UE n. 702/2014 del 25 giugno 2014;
 - del settore della pesca e dell'acquacoltura a valere sul Regolamento UE n.717/2014 del 27 giugno 2014 e sul Regolamento UE n.1388/2014 del 16 dicembre 2014.
- l'esenzione del pagamento delle commissioni di accesso alla garanzia per le operazioni presentate dal 1° aprile 2022 al 31 dicembre 2022, per comprovate esigenze di liquidità dettate dall'aumento dei costi dell'energia con finalità diversa dall'investimento ai sensi dell'art. 8, comma 2, del DL Energia;
- l'applicazione, per le garanzie concesse a decorrere dal 1° luglio 2022, delle disposizioni introdotte dall'articolo 1, comma 55, della Legge di Bilancio 2022, con importo massimo garantito per singola impresa beneficiaria pari a € 5 mln, ammissibilità delle imprese beneficiarie rientranti nella fascia 5 del modello di valutazione del Fondo e coperture pari al 60% per le garanzie rientranti in fascia 1 e 2 del modello di valutazione e all'80% per le restanti operazioni finanziarie;
- l'avvio dell'operatività ai sensi degli "Aiuti sotto forma di garanzie sui prestiti" - Sezione 2.2 del Quadro temporaneo di crisi per sostenere l'economia nel contesto dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia (di seguito "Temporary Crisis Framework" o "TCF"). Ai fini dell'accesso alla garanzia del Fondo, le esigenze di liquidità devono essere connesse al turbamento economico

causato dalla guerra, le imprese non devono essere controllate da soggetti sottoposti a sanzioni economiche causate dalla guerra. In linea con quanto previsto dal TCF, sono ammissibili anche le imprese che, alla data di presentazione della richiesta di agevolazione, sono classificate tra le “imprese in difficoltà”;

- l'avvio della Sezione Turismo istituita ai sensi dell'art. 2 del DL 6 novembre 2021 n. 152, convertito con legge del 29 dicembre 2021 n. 233 recante “Disposizioni Urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a partire dal 10 ottobre 2022. Le garanzie rilasciate sono volte alla riqualificazione energetica ed innovazione digitale, alla continuità aziendale garantendo il fabbisogno per liquidità ed investimenti, con importo massimo garantito per singola impresa pari ad € 5 mln. La copertura è pari al 70% in garanzia diretta e dell'80% in riassicurazione. Le coperture possono essere aumentate fino all'80% in garanzia diretta e al 90% in riassicurazione mediante l'utilizzo dei contributi del Fondo previsti dal decreto del 26 gennaio 2012 (c.d. decreto Fund Raising);
- entrata in vigore delle modifiche ed integrazioni alle disposizioni operative, adottate dal Consiglio di Gestione del Fondo di Garanzia nella riunione del 27 maggio 2022 e approvate con il del decreto ministeriale del 3 ottobre 2022, che prevedono: la possibilità di surroga da parte del Fondo di Garanzia a seguito della liquidazione della perdita anche per operazioni in riassicurazione; la modifica della disciplina relativa alla revoca dell'agevolazione nei confronti dei soggetti beneficiari finali in caso di mancata realizzazione totale o parziale del programma d'investimento; la modifica dei requisiti di ammissibilità dei beneficiari finali con il ripristino delle condizioni di ammissibilità alla garanzia del Fondo in caso di ritorno allo status precedente a seguito del pagamento dell'importo richiesto con la revoca dell'agevolazione od al rimborso totale al Fondo a seguito della liquidazione della perdita;
- in applicazione di quanto previsto dal “Non Paper Liquidity support and the other possibilities to support undertaking under the COVID-19 TF beyond 30th June 2022”, il Consiglio di Gestione ha deliberato di modificare la disciplina relativa ai prolungamenti della durata del finanziamento per temporanea difficoltà, per operazioni presentate ai sensi della Sezione 3.2 del Temporary Framework Covid anche oltre il limite massimo dei 96 mesi previsti dalla stessa disciplina;
- il ripristino dell'operatività della Sezione Speciale Emilia-Romagna istituita dall'accordo siglato in data 11 febbraio 2019 dalla Regione, dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (allora MISE) e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con una dotazione finanziaria complessiva

di € 7 mln. La sezione speciale interviene per rafforzare l'intervento del Fondo, finanziando l'incremento della copertura fino al 90% della riassicurazione e della connessa misura della controgaranzia;

- il ripristino dell'operatività della Sezione Speciale Toscana istituita dall'accordo siglato in data 18 dicembre 2019 dalla Regione, dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (allora MISE) e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con una dotazione finanziaria complessiva di € 12 mln. La sezione speciale interviene per rafforzare l'intervento del Fondo, finanziando l'incremento della copertura fino al 90% della riassicurazione e della connessa misura della controgaranzia;
- in applicazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 1 dell'Ordinanza del Capo Dipartimento della Protezione Civile (OCDPC) del 17 settembre 2022 n.922, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.233 del 23 settembre 2022, a seguito degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il 15 settembre 2022 nel territorio delle province di Ancona e Pesaro – Urbino, è stata prevista la sospensione dei pagamenti delle rate dei mutui per le imprese che abbiano subito danni. Il Fondo di Garanzia ha preso atto della modifica delle durate delle garanzie che sono state adeguate a seguito della domanda di allungamento della durata della garanzia da parte dei soggetti richiedenti;
- in applicazione di quanto previsto dal DL Aiuti-ter, art. 3 comma 3 del DL del 23 settembre 2022, a partire dal 30 novembre 2022 è stato possibile richiedere garanzie al Fondo per finanziamenti finalizzati alla copertura dei costi sostenuti per il pagamento delle fatture per consumi energetici emesse nell'ultimo trimestre 2022 con copertura della garanzia pari all'80%.

La capogruppo MCC, inoltre, gestisce il **Fondo Crescita Sostenibile (FCS)**, in forza della Convenzione sottoscritta il 29 ottobre 2014, con il Ministero dello Sviluppo Economico (ora Ministero per le Imprese e il Made in Italy – MIMIT), in qualità di capofila di un RTI composto da 6 banche e dal Consiglio Nazionale delle Ricerche. Il Fondo sostiene investimenti in R&D ed opera anche in cofinanziamento con risorse PON I&C.

Nel 2022 è proseguita la valutazione da parte del RTI e la decretazione da parte del Mimit dei progetti esecutivi presentati sui diversi bandi indetti dall'Amministrazione a partire dal 2014: Agenda Digitale ed Industria Sostenibile (FRI), Accordi di Innovazione e Accordi Quadro, Sportello Agrifood e Fabbrica Intelligente, Space Economy.

È proseguita inoltre la valutazione preliminare delle proposte progettuali presentate a valere sui

bandi per gli Accordi di Innovazione per progetti di ricerca e sviluppo (D.M. 24/5/2017, D.M. 5/3/2018, D.M. 2/3/2018 Space Economy e D.M. 2/8/2019).

Nel corso del 2022, con Decreto Direttoriale del Mimit del 18 marzo 2022 è stato aperto il primo sportello Accordi di Innovazione, di cui al DM 31 dicembre 2021, per una dotazione complessiva pari a € 500 milioni (oltre a € 26 milioni di cofinanziamento regionale), successivamente rifinanziato prima con il DM 25 maggio 2022 per € 591 milioni e successivamente di ulteriori € 250 milioni con il provvedimento di assestamento del bilancio dello Stato n.111 del 5/8/2022. Al primo sportello seguirà, in data 31 gennaio 2023, l'apertura del secondo sportello con pari dotazione di € 500 milioni (oltre a € 14 milioni di cofinanziamento regionale); le suddette risorse di € 1 miliardo (al netto, quindi, dei sopra citati rifinanziamenti), sono a valere sul Fondo Nazionale Complementare al PNRR (cfr. <https://italiadomani.gov.it>), grazie alle quali il Mimit prevede di finanziare 308 progetti di Ricerca e Sviluppo.

Sempre a valere sugli Accordi per l'innovazione di cui al decreto del Ministro per le Imprese e il Made in Italy del 31 dicembre 2021, il DPCM 4 agosto 2022 ha destinato € 225 milioni al fine di sostenere rilevanti progetti di ricerca e sviluppo nella filiera del settore automotive, finalizzati alla realizzazione di forme produttive innovative e sostenibili nell'ambito della transizione verde. Con il decreto direttoriale del 10 ottobre 2022 del Mimit sono stati definiti i termini e le modalità di presentazione delle domande di accesso alle agevolazioni; dal 29 novembre 2022 è possibile presentare, per mezzo della piattaforma dedicata FCS, le domande di agevolazione (il bando è tutt'ora aperto, fino ad esaurimento delle risorse stanziato).

Nel corso del 2022, infine, con Decreto Direttoriale del 23 agosto 2022 è stato avviato il bando FRI GREEN NEW DEAL, di cui al DM 1° dicembre 2021 che ha stanziato € 750 milioni; di questi, € 600 milioni per la concessione dei finanziamenti agevolati, a valere sul Fondo rotativo per il sostegno alle imprese e gli investimenti in ricerca (risorse CDP) e € 150 milioni per la concessione dei contributi a fondo perduto (risorse nazionali). Il bando sostiene con agevolazioni finanziarie la realizzazione di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione per la transizione ecologica e circolare a sostegno delle finalità del Green New Deal italiano. Dal 17 novembre 2022 è possibile presentare, per mezzo della piattaforma dedicata FCS, le domande di agevolazione (il bando è tutt'ora aperto, fino ad esaurimento delle risorse stanziato).

Con riferimento ai bandi citati, sono stati emanati nel corso del 2022 decreti di concessione per 79 progetti, per investimenti ammessi pari a € 684 milioni ed agevolazioni concesse pari a € 267 milioni.

L'attività di erogazione è stata pienamente operativa sui seguenti bandi indetti dall'Amministrazione: Horizon 2020, Agenda Digitale ed Industria Sostenibile, Horizon 2020 PON, Grandi Progetti PON, Accordi Quadro, Accordi di Innovazione, Agenda Digitale ed Industria Sostenibile (FRI), Bandi Euro Trans Bio e Bandi a Sportello di cui al DM 5/3/2018 (Agrifood e Fabbrica Intelligente), Accordi di cui al DM 5/3/2018 e 2/8/2019 (Agrifood, Fabbrica Intelligente, Scienza della vita), Accordi di cui al DM 2/3/2018 (Space Economy). Le erogazioni effettuate nel corso del 2022 sono state relative a n. 815 progetti per un importo totale erogato pari a € 254 milioni.

Nell'ambito del monitoraggio ex post è proseguita l'attività finalizzata a rappresentare, attraverso specifiche "Relazioni di monitoraggio progetti", l'effettiva ricaduta economica in termini di fatturato, ricavi e minori costi derivanti dalla ricerca, nonché in termini di creazione di nuova occupazione qualificata. Nel corso del 2022 sono state inviate al Mimit n. 39 relazioni relative a progetti a valere sui Bandi Horizon 2020 e Horizon 2020 - PON 2014/2020.

Uno strumento di forte interesse regionale (Regione Lazio) è l'operatività **Fare Lazio**, gestita dal Raggruppamento Temporaneo di Impresa tra Artigiancassa e Mediocredito Centrale rispettivamente in qualità di mandataria e mandante del RTI. Tale misura sostiene le PMI della Regione nell'accesso al credito e alle garanzie utilizzando diversi strumenti:

- Fondo Rotativo Piccolo Credito
- Fondo di Riassicurazione
- Voucher Garanzia
- Garanzia Equity

Il 29/12/2021 è stato sottoscritto tra Lazio Innova e il RTI il secondo addendum all'atto aggiuntivo all'accordo di finanziamento, grazie al quale in data 25 gennaio 2022 è stato riaperto lo sportello del Fondo Rotativo per il Piccolo Credito (FRPC), con una dotazione finanziaria di € 16 milioni, che ha consentito la presentazione e protocollazione di 849 domande. Nel corso del secondo semestre del 2022 si sono succedute ulteriori riaperture del FRPC e precisamente:

- in data 22/7/2022 con una dotazione finanziaria di € 7 milioni, che ha consentito la presentazione e protocollazione di 329 domande;

- in data 18/11/2022 con una dotazione finanziaria di € 2 milioni, che ha consentito la presentazione e protocollazione di 107 domande.

Nel corso del 2022 sono state erogate complessivamente n. 577 richieste di finanziamento, per un

importo pari a € 16 milioni.

Nel 2022 sono state inoltre valutate dalla sola MCC n. 201 rendicontazioni finali di spesa a valere sul Fondo Rotativo per il Piccolo Credito.

A seguito della scadenza della Contratto di gestione sottoscritto il 29/05/2017, la Regione Lazio ha indetto nel secondo semestre 2022 la gara a procedura aperta per l'affidamento del servizio di gestione degli strumenti finanziari della sezione "credito 2021 – 2027" del fondo di partecipazione Fare Lazio. All'esito dei controlli e delle valutazioni delle proposte tecnica ed economica presentate, la Regione, per il tramite della controllata Lazio Innova, con nota n. 42249 del 8 novembre 2022, ha comunicato l'aggiudicazione della procedura in favore del nuovo RTI Artigiancassa S.p.A. (mandataria) e Mediocredito Centrale S.p.A. (mandante).

La durata dell'appalto è di 4 anni con facoltà per la stazione appaltante di rinnovare l'affidamento, alle medesime condizioni, per ulteriori 4 anni. Il valore massimo stimato è pari a € 40 milioni di euro, al netto d'IVA, con un valore del contratto quadriennale stimabile di € 20 milioni, al netto d'IVA.

A valere sul nuovo appalto del servizio di gestione degli interventi del fondo di partecipazione Fare Lazio, il 20/12/2022 è stato aperto lo sportello del NFPC Energia, con una dotazione finanziaria di € 20 milioni, che ha consentito la presentazione e protocollazione di 87 domande al 31/12/2022; lo sportello è tuttora aperto per la presentazione delle istanze.

Il Distretto finanziario del Sud mira a sostenere la comunità anche attraverso diverse attività solidali e di formazione. Nell'esercizio di rendicontazione, le principali sono state:

- Il 15 febbraio 2022 l'AD Bernardo Mattarella è intervenuto al 15° Leadership Forum TV show;
- L'11 marzo 2022, nella Giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, Mediocredito Centrale ha aderito alla diciottesima edizione di M'illumino di meno, iniziativa proposta da Caterpillar e Rai Radio2 con Rai per il Sociale. L'edizione 2022 ha messo al centro il ruolo propositivo e trasformativo della mobilità sostenibile e delle piante, perché entrambe hanno dimostrato di poter contribuire alla riduzione dell'inquinamento atmosferico;
- Il 24 marzo 2022, l'AD è intervenuto al Convegno: "Filiera industriali, le opportunità italiane e il PNRR", organizzato da RSM, Economy Group e Regione Lombardia;
- Il 25 ottobre 2022, per far fede alla volontà di andare oltre alla semplice riduzione del footprint ambientale, la Capogruppo MCC ha adottato 90 piante sottoscrivendo una

partnership con Biofarm, la prima comunità agricola digitale nata per rivoluzionare la relazione tra le persone ed il cibo e fondata su due pilastri: i piccoli produttori e consumatori finali. Tale accordo non prevede piantumazione di nuove piante, ma l'adozione di piante esistenti, permettendo di supportare direttamente piccoli agricoltori in situazione di difficoltà (allagamenti, furti, perdita di raccolto). MCC ha rinunciato a ricevere il raccolto delle piante adottate al fine di contribuire, in termini di vendite, a massimizzare ulteriormente il supporto ai piccoli agricoltori che curano direttamente le piante. Il frutteto adottato, che potrà crescere nel tempo, assorbe in un anno oltre 1550kg di CO₂. Al seguente indirizzo è possibile ritrovare tutte le informazioni sul frutteto aziendale, le aziende agricole sostenute e tante informazioni sul raccolto: <https://www.biorfarm.com/mcc/>;

- Dal 14 novembre al 6 dicembre, MCC è intervenuta all'evento organizzato dall'azionista Invitalia "4 weeks 4 inclusion 2022: la forza dell'inclusione per lo sviluppo". Tra gli obiettivi dell'iniziativa: riflettere sulla valorizzazione delle differenze, promuovendo un dibattito trasversale sull'inclusione; riconoscere l'importanza della cultura della diversità come fondante per ogni azienda che punti alla crescita e all'innovazione; favorire più in generale la diffusione, nel mondo imprenditoriale italiano, di questi valori come base di una società civile e moderna.
- Il 1° e 2° dicembre 2022, MCC è stata la promotrice dei Best Papers Awards della 6° edizione del Social Impact Investments International Conference svoltasi a Roma. Il concorso è stato ricco di ottimi lavori a testimonianza di come la finanza sostenibile sia ormai un filone della letteratura entrato a pieno titolo nelle prospettive di ricerca degli studiosi nazionali e internazionali.

4 Attenzione alle persone

4.1 Le risorse umane

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Creazione di nuovi posti di lavoro attraverso assunzioni, reclutamento, fidelizzazione**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, il turnover elevato; assenza/scarsità di benefit) e impatti positivi (ad esempio, la creazione di nuovi posti di lavoro; scelte eque connesse al congedo parentale).

Al 31 dicembre 2022 l'organico del Gruppo si attesta a 2.898 dipendenti - in linea con l'anno precedente (2.996 dipendenti nel 2021) - di cui circa il 43,5% sono di genere femminile, in incremento rispetto al precedente periodo di rendicontazione (42,7%).

Informativa 2-7 Dipendenti

Tabella 1. Presentazione dei dati sui dipendenti per sesso

	31/12/2022					31/12/2021				
	GRUPPO					GRUPPO				
	Uomo	Donna	Altro *	N.D	Totale	Uomo	Donna	Altro *	N.D	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone)	1.635	1.263	-	-	2.898	1.716	1.280	-	-	2.996
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone)	1.618	1.248	-	-	2.866	1.710	1.267	-	-	2.977
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone)	17	15	-	-	32	6	10	-	-	16
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone)	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3
Numero di dipendenti a tempo pieno (numero di persone)	1.623	1.113	-	-	2.736	1.703	1.120	-	-	2.823
Numero di dipendenti a tempo parziale (numero di persone)	12	150	-	-	162	13	160	-	-	173

Tabella 2. Presentazione dei dati sui dipendenti per regione geografica

	31/12/2022					31/12/2021				
	GRUPPO					GRUPPO				
	Nord	Centro	Sud	Estero	Totale	Nord	Centro	Sud	Estero	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone)	48	765	2.085	-	2.898	48	738	2.206	-	2.992
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone)	48	735	2.083	-	2.866	47	725	2.204	-	2.976
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone)	-	30	2	-	32	1	13	2	-	16
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone)	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
Numero di dipendenti a tempo pieno (numero di persone)	45	717	1.974	-	2.736	45	692	2.085	-	2.822
Numero di dipendenti a tempo parziale (numero di persone)	3	48	111	-	162	3	46	124	-	173

* Genere autodeterminato dal dipendente

La preponderanza di contratti a tempo indeterminato (99%) testimonia la volontà da parte del Gruppo di creare occupazione stabile, il 73% della quale è localizzata nel Mezzogiorno (74% nel 2021).

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti	31/12/2022				
	GRUPPO				
	Uomo	Donna	Altro *	Non Dichiarato	Totale**
Totale lavoratori non dipendenti	33	10	-	-	43
Distaccati IN infragrupo [BPB, CRO, MCC, BPBroker]	32	10	-	-	42
Collaborazioni coordinata e continuativa	1	-	-	-	1
Stage	-	-	-	-	-

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti	31/12/2022				
	GRUPPO				
	Nord	Centro	Sud	Estero	Totale**
Totale lavoratori non dipendenti	-	2	41	-	43
Distaccati IN infragrupo [BPB, CRO, MCC, BPBroker]	-	2	40	-	42
Collaborazioni coordinata e continuativa	-	-	1	-	1
Stage	-	-	-	-	-

* Genere autodeterminato dal dipendente.

** Lavoratori non dipendenti intesi come distaccati IN, collaboratori, interinali, stagisti delle rispettive aziende.

La mappatura Nord, Centro, Sud ed Estero è stata effettuata in base alla sede di lavoro.

Sono stati inclusi tra i distaccati sia i distaccati con ribaltamento di costo che i distaccati senza ribaltamento di costo.

Informativa 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale

Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona):

	GRUPPO
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione 2022	653.975,00
Retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la suddetta persona 2022	45.279,45
Rapporto 2022	14,44

	GRUPPO
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione 2021	653.417,00
Retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la suddetta persona 2021	44.730,20
Rapporto 2021	14,61

	GRUPPO
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	0,09%
Aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la suddetta persona	1,23%
Rapporto 2022/2021	0,07

Nella definizione del perimetro delle risorse da prendere a riferimento, sono state considerate le risorse iscritte a libro paga nonché l'individuo più pagato all'interno dell'organizzazione. Nella costruzione del rapporto di retribuzione annuale, al fine di rendere confrontabili i dati 2021 e 2022, è stata considerata l'incentivazione variabile al valore target. Nel base salary è stata inclusa esclusivamente la quantificazione dei benefit più strettamente ad personam (auto e locazioni), escludendo quelli di natura maggiormente collettiva (previdenza complementare, assistenza sanitaria, buoni pasto).

Si precisa che il numeratore dell'indicatore è fortemente influenzato dalla remunerazione dei rispettivi Amministratori Delegati/Direttore Generale che:

- sono distaccati IN nelle Banche dove esercitano il ruolo;
- ai fini del calcolo dell'indicatore impattano la Banca distaccante.

Accordi di contrattazione collettiva

Si evidenzia che tutti i dipendenti del Gruppo sono coperti da un Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e le retribuzioni collegate rispettano il livello previsto dal CCNL adottato.

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Condivisione delle informazioni come asset strategico attraverso una comunicazione attiva da parte della direzione ai suoi dipendenti e ai loro rappresentanti**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, l'assenza di dialogo costruttivo tra lavoratori e management) e impatti positivi (ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro positivo).

Con riferimento all'indicatore **GRI 402-1 Periodo minimo di preavviso stabilito per la comunicazione di cambiamenti organizzativi significativi** si evidenzia che in Italia la contrattazione collettiva prevede in caso di rilevanti ristrutturazioni l'informazione e la consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori con una procedura nell'ambito aziendale della durata complessiva di 45 giorni mentre in ambito Gruppo della durata di 50 giorni. Non viene applicato alcun preavviso sia in caso di trasferimento Interno al comune sia in caso di trasferimento richiesto dal collaboratore.

4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro

Diversità e inclusione in azienda: l'importanza delle persone

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Sviluppo di politiche di inclusione, di non discriminazione e gestione della diversità per le minoranze (es. disabilità, genere, età, etnia, sesso, religione) e parità di trattamento retributivo a parità di ruolo**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, l'assenza di parità nel trattamento retributivo) e impatti positivi (ad esempio, la promozione della diversità e delle pari opportunità).

Il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale promuove la cultura dell'inclusione basata sulla convinzione che la diversità debba essere riconosciuta, ma soprattutto valorizzata, come chiave per la crescita della produttività e della sostenibilità dell'organizzazione aziendale stessa.

Pertanto, il Gruppo dedica particolare attenzione al tema della diversità e si impegna a garantire pari opportunità a tutti i livelli aziendali, anche tenendo conto delle fonti normative e regolamentari vigenti.

Nel 2022 la Banca d'Italia ha sottoscritto la Carta²³ per la parità, la diversità e l'inclusione presentata dalla Banca Centrale Europea (BCE), insieme con i governatori di 26 banche centrali nazionali e autorità nazionali competenti partecipanti al Sistema Europeo di Banche Centrali (SEBC) e alla vigilanza bancaria europea, ossia il Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU).

La Carta promuove i principi di equità, parità, diversità e inclusione, sancendo che un contesto lavorativo eterogeneo favorisca lo sviluppo di soluzioni innovative. Le banche centrali e le autorità di vigilanza, quindi, con la sottoscrizione della Carta, si impegnano a perseguire specifici obiettivi e impegni concreti per migliorare la cultura lavorativa e valorizzare la diversità.

Inoltre, con la sottoscrizione, nel 2015, dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i Governi dei Paesi membri dell'ONU si sono impegnati a raggiungere, entro il 2030, 17 obiettivi che costituiscono il nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo sostenibile, armonizzando, a tal fine, le tre dimensioni di crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente. Tra questi obiettivi, rivestono particolare rilievo la parità di genere e la riduzione delle disuguaglianze (rispettivamente obiettivo n.5 e n.10 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile).

In aggiunta, Le Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 35° aggiornamento) prevedono l'approvazione da parte dell'organo di amministrazione di una policy per la promozione della diversità e dell'inclusività nonché l'obbligo di rispettare, nell'ambito della composizione degli organi societari, la diversità di genere garantendo una quota di presenza obbligatoria dei componenti del genere meno rappresentato e prevedendo la regolamentazione delle misure atte a perseguire tale obiettivo.

In tale contesto, le singole società del Gruppo, nello svolgimento delle attività di propria competenza, promuovono al loro interno l'equità e l'inclusione, impegnandosi a gestire le diversità e garantire pari opportunità senza distinzioni di genere, età, religione, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, status sociale, orientamenti politici, abilità fisiche o altre forme di diversità. Diversità, equità e inclusione sono valori fondamentali per il Gruppo per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso dell'"altro", eterogeneo, variegato, e tale da propiziare il confronto, l'ascolto, il dialogo e l'integrazione tra persone con *background*, esperienze, attitudini, sensibilità, visioni, caratteristiche differenti. Tale ambiente vuole favorire il benessere e il senso di appartenenza per tutto il personale, sia a livello collettivo sia individuale, e creare conseguentemente le condizioni per una migliore realizzazione della Persona nel suo complesso e come contributore della produttività aziendale, stimolando un'organizzazione aziendale dinamica,

²³ SEBC E MVU Carta per la parità, la diversità e l'inclusione.

priva di barriere con conseguenti benefici sulla motivazione, sulle performance e sullo sviluppo di nuove idee.

In coerenza con le disposizioni del Codice Etico, il Gruppo condanna e contrasta ogni istigazione e incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali, religiosi o per qualsivoglia criterio di differenza all'interno del proprio personale, promuovendo l'equità, l'inclusione e l'assenza di ogni disuguaglianza formale e sostanziale.

In tale ottica, il Gruppo si impegna a:

- promuovere un ambiente privo di pregiudizi, stereotipi o discriminazioni;
- rispettare le caratteristiche individuali e le diversità di ogni tipo;
- favorire l'ascolto e il confronto a tutti i livelli;
- valorizzare le competenze, le esperienze di ognuno con l'intento di favorirne la crescita professionale;
- rimuovere ogni eventuale ostacolo all'integrazione ed equità.

Tali principi vengono richiamati anche all'interno della "*Policy di Gruppo per la promozione di diversità, equità e inclusione*" approvata nel mese di Marzo 2023 ove si stabilisce, inoltre, che il Gruppo tutela al proprio interno l'equità fra tutto il personale e promuove il rispetto della diversità e l'inclusione nei confronti di tutti, ponendo in essere azioni concrete che coinvolgono tutti i processi organizzativi e gestionali del personale, favorendo la creazione di un ambiente eterogeneo o, con l'obiettivo di coltivare il valore delle peculiarità delle singole persone e favorire il confronto, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione e in modo che la diversità e lo scambio favoriscano l'innovazione, la generazione di nuove idee, oltre a migliorare il clima lavorativo.

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Promozione di pratiche di non discriminazione**²⁴, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, incoraggiare comportamenti discriminatori).

Con riferimento all'informativa richiesta dal **GRI 406: Non discriminazione** si segnala che nel corso dell'anno non è stato rilevato o segnalato alcun episodio di effettiva o presunta discriminazione o violazione dei Diritti Umani.

²⁴Il Gruppo definisce discriminazione l'atto e il risultato di trattare le persone in modo diseguale, tale da imporre oneri ineguali o negare benefici, invece di trattare ogni persona in modo equo sulla base del merito individuale. La discriminazione può includere anche le molestie, ossia commenti o azioni che sono sgraditi, o si dovrebbe ragionevolmente ritenere sgraditi, alla persona a cui sono rivolti

Le tabelle che seguono utilizzano i GRI per offrire una panoramica sulla diversità attuale delle risorse del Gruppo.

La diversità negli organi di governo

Principi di buon governo societario e ragioni di equità sociale costituiscono il fondamento delle misure a diverso titolo adottate per favorire la diversità nei *board* delle banche. Le principali dimensioni della diversità, richiamati dalla sopracitata Policy, nella concezione del nostro Gruppo riguardano il genere, l'età, la cultura, l'abilità e ogni altra possibile diversità.

In accordo con la normativa vigente il Gruppo promuove la diversità, l'equità e l'inclusione anche nella composizione degli Organi Sociali, favorendo la presenza di figure con un adeguato grado di diversificazione (es. in termini di genere, età, esperienze professionali, competenze, ecc.), conformemente a quanto previsto sia dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, sia dal D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società italiane controllate da pubbliche amministrazioni²⁵.

I Consigli di Amministrazione e i Collegi Sindacali delle banche del Gruppo, in prossimità della scadenza di ciascun mandato triennale, nell'ambito del processo di autovalutazione annuale, determinano la loro composizione quali-quantitativa ottimale, sia in termini di competenze specialistiche ed esperienze professionali, sia di età, genere e provenienza geografica, quali elementi in grado di stimolare la dialettica e un grado di coinvolgimento maggiore e lo sviluppo in seno all'organo con funzione di supervisione strategica di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche sottoposte ad esame e nell'assunzione delle relative deliberazioni. In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di legge e come disciplinato anche nella normativa interna, le banche del Gruppo rispettano il grado di diversificazione in termini di genere nella composizione degli organi collegiali, riconoscendo una quota di genere negli organi di supervisione strategica e di controllo pari ad almeno il 33% dei rispettivi componenti. Inoltre, sempre in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, le banche del Gruppo devono tenere in considerazione le "buone prassi", secondo le quali: a) nei comitati endo-consiliari, ivi inclusi i comitati diversi da quelli obbligatori, almeno un componente sia del genere meno rappresentato; b) le cariche di Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica,

²⁵ *In tema di quote di genere saranno inoltre valutati gli impatti che dovessero derivare dalle modifiche normative (attualmente non ancora adottate) discendenti dalle previsioni di cui all'art. 6, legge 5 novembre 2021, n. 162 che estende anche alle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni l'applicazione delle disposizioni sulla composizione dei consigli di amministrazione delle società con azioni quotate di cui all'art. 147-ter, comma 1-ter, del Testo Unico della Finanza.*

Presidente dell'organo con funzione di controllo, Amministratore Delegato e Direttore Generale non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere.

Bassi livelli di *diversity* nei consigli di amministrazione aumentano i rischi di *bias* cognitivi²⁶ che possono compromettere la capacità di critica costruttiva delle decisioni della maggioranza o di coloro che sono percepiti come leader delle discussioni e portare a dare eccessivo peso a pregiudizi e convinzioni radicati nel tempo e mai messi in discussione.

²⁶ *Giudizio (o un pregiudizio), non necessariamente corrispondente all'evidenza, sviluppato sulla base dell'interpretazione delle informazioni in possesso, anche se non logicamente o semanticamente connesse tra loro, che porta dunque ad un errore di valutazione o a mancanza di oggettività di giudizio.*

GRI 405-1 a. (Diversità negli organi di governo)

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

a. percentuale di componenti degli organi di governo dell'organizzazione appartenenti a ciascuna delle categorie rappresentative di diversità seguenti:

i. genere;

ii. fascia di età: di età inferiore ai 30 anni; di età compresa tra 30 e 50 anni; di età superiore ai 50 anni;

iii. altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili)

Composizione organi di governo per genere	u.m.	2022					2021				
		uomo	donna	Totale	% uomo	% donne	uomo	donna	Totale	% uomo	% donne
Consiglio di Amministrazione di MCC	n.	3	2	5	60%	40%	3	2	5	60%	40%

Componenti organi di governo suddivisi per fasce d'età	u.m.	2022							2021						
		<30	30-50	>50	Tot	% < 30	% 30-50	% > 50	<30	30-50	>50	Tot	% < 30	% 30-50	% > 50
Consiglio di Amministrazione di MCC	n.	-	-	5	5	0%	0%	100%	-	-	5	5	0%	0%	100%

La **gender diversity**, in particolare, è un fattore importante per fondare una buona *governance*, assicurare la sana cultura aziendale e gestire i profili di rischio. Nonostante le apprezzabili iniziative a sostegno di tale tipologia di *diversity* delle banche – adottate sia dalla Banca Centrale Europea sia dalla Banca d'Italia – l'analisi condotta da quest'ultima²⁷ nel 2020 dimostra che solo l'intervento legislativo fondato su quote vincolanti favorisce sistemi di governo societario inclusivi, tali da massimizzare i benefici della diversità. L'esperienza delle banche quotate italiane mostra che le soglie legislative obbligatorie²⁸ sono strumenti efficaci che aumentano in modo consistente – anche

²⁷ Banca D'Italia, Occasional Paper, marzo 2020: "Diversità e inclusione nelle banche italiane: un'analisi empirica delle misure a sostegno della presenza femminile nei board" di Diana Capone

²⁸ La legge Golfo-Mosca ha introdotto nel Testo Unico della Finanza una previsione che ha riservato al genere meno rappresentato, per il primo rinnovo successivo all'entrata in vigore della legge o successivo alla prima quotazione della società, almeno un quinto dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e almeno un terzo per i due successivi mandati.

al di là di quanto richiesto dal precetto normativo - il numero delle donne nei *board*, favorendone una sostanziale, e progressivamente crescente, inclusione.

La diversità tra i dipendenti

Con riferimento al proprio personale, il Gruppo si impegna a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione nei differenti momenti di vita professionale delle risorse, per tutti i ruoli e a tutti i livelli organizzativi.

GRI 405-1 (Diversità tra i dipendenti)

b. percentuale di dipendenti per categoria di dipendenti in ciascuna delle seguenti categorie di diversità:

i. genere;

ii. fascia di età: di età inferiore ai 30 anni; di età compresa tra 30 e 50 anni; di età superiore ai 50 anni;

iii. altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili)

Dipendenti per qualifica suddivisi per genere	u.m.	31/12/2022					31/12/2021				
		GRUPPO					GRUPPO				
		uomo	donna	Totale	% uomo	% donne	uomo	donna	Totale	% uomo	% donne
Dirigenti	n.	24	4	28	85,7%	14,3%	32	4	36	88,9%	11,1%
Quadri		724	341	1.065	68,0%	32,0%	746	336	1.082	68,9%	31,1%
Impiegati		887	918	1.805	49,1%	50,9%	938	940	1.878	49,9%	50,1%
Totale		1.635	1.263	2.898	56,4%	43,6%	1.716	1.280	2.996	57,3%	42,7%

Dipendenti per qualifica suddivisi per fasce d'età	u.m.	31/12/2022							31/12/2021						
		GRUPPO							GRUPPO						
		<30	30-50	>50	Totale	% < 30	% 30-50	% > 50	<30	30-50	>50	Totale	% < 30	% 30-50	% > 50
Dirigenti	n.	-	8	20	28	0,0%	28,6%	71,4%	-	9	27	36	0,0%	25,0%	75,0%
Quadri		-	372	693	1.065	0,0%	34,9%	65,1%	-	388	694	1.082	0,0%	35,9%	64,1%
Impiegati		95	999	711	1.805	5,3%	55,3%	39,4%	82	1.114	682	1.878	4,4%	59,3%	36,3%
Totale		95	1.379	1.424	2.898	3,3%	47,6%	49,1%	82	1.511	1.403	2.996	2,7%	50,4%	46,8%

Minoranze (es. categorie protette)	u.m.	31/12/2022					31/12/2021				
		GRUPPO					GRUPPO				
		uomo	donna	Totale	% uomo	% donne	uomo	donna	Totale	% uomo	% donne
Dirigenti	n.	-	-	-	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%
Quadri		27	14	41	65,9%	34,1%	26	14	40	65,0%	35,0%
Impiegati		107	73	180	59,4%	40,6%	117	74	191	61,3%	38,7%
Totale		134	87	221	60,6%	39,4%	143	88	231	61,9%	38,1%

La popolazione aziendale risulta abbastanza equilibrata per genere, con la presenza del 56% di uomini e del 44% di donne. Il Gruppo prende atto che la proporzione di genere per gli impiegati è bilanciata, mentre per i quadri e i dirigenti risulta essere sbilanciata. Lo stesso sbilanciamento è riscontrabile in tema di *age diversity* con una presenza minore, anche se in crescita rispetto all'anno precedente, della generazione Z.

Nuove assunzioni e turnover

Le tabelle che seguono sono riferite alle assunzioni avvenute sul mercato del lavoro e offrono una panoramica delle assunzioni e cessazioni suddivise per genere, area geografica e fasce d'età.

GRI 405-2 – Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Rapporto tra il salario base delle dipendenti rispetto ai dipendenti per funzione:

Salario medio base	u.m.	2022	2021
		GRUPPO	GRUPPO
		Totale	Totale
Dirigenti	%	76%	65%
Quadri		71%	90%
Impiegati		96%	90%

Rapporto tra la remunerazione delle dipendenti rispetto ai dipendenti per funzione:

Remunerazione media	u.m.	2022	2021
		GRUPPO	GRUPPO
		Totale	Totale
Dirigenti	%	77%	62%
Quadri		70%	86%
Impiegati		95%	86%

GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover²⁹

a. numero totale e tasso di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, suddividendo i dipendenti per fascia di età, genere e area geografica;

Dipendenti assunti (per genere)	31/12/2022			31/12/2021		
	GRUPPO			GRUPPO		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Nr. Dipendenti assunti	47	51	98	49	63	112
<i>Tasso</i>	2,9%	4,0%	3,4%	2,9%	4,9%	3,7%
Totale	47	51	98	49	63	112

Dipendenti assunti suddivisi per fasce d'età	31/12/2022				31/12/2021			
	GRUPPO				GRUPPO			
	<30	30-50	>50	totale	<30	30-50	>50	totale
Nr. Dipendenti assunti	41	44	13	98	57	42	13	112
<i>Tasso</i>	43,2%	3,2%	0,9%	3,4%	70,4%	2,8%	0,9%	3,7%
Totale	41	44	13	98	57	42	13	112

Dipendenti assunti	31/12/2022					31/12/2021				
	GRUPPO					GRUPPO				
	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	totale	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	totale
Nr. Dipendenti assunti per area geografica	2	64	32	-	98	-	58	52	2	112
<i>Tasso</i>	4,2%	8,4%	1,5%	-	3,4%	0,0%	7,9%	2,4%	-	3,7%

b. numero totale e tasso di turnover nel periodo di rendicontazione, con suddivisione dei dipendenti per fascia di età, genere e area geografica

Dipendenti cessati (per genere)	31/12/2022			31/12/2021		
	GRUPPO			GRUPPO		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Nr. Dipendenti cessati	128	68	196	162	106	268
<i>Tasso</i>	7,8%	5,4%	6,8%	9,4%	8,3%	8,9%
Totale	128	68	196	162	106	268

²⁹ Si precisa che, rispetto al precedente periodo di rendicontazione, i dati relativi al tasso - sia di assunzione sia di turnover - hanno subito una variazione in quanto rivisti al fine di includere al denominatore il totale dei dipendenti al 31.12.2021.

Dipendenti cessati suddivisi per fasce d'età	31/12/2022				31/12/2021			
	GRUPPO				GRUPPO			
	<30	30-50	>50	totale	<30	30-50	>50	total e
Nr. Dipendenti cessati	12	25	159	196	10	40	218	268
<i>Tasso</i>	12,6%	1,8%	11,2%	6,8%	12,3%	2,6%	15,5%	8,9%
Totale	12	25	159	196	10	40	218	268

Dipendenti cessati	31/12/2022					31/12/2021				
	GRUPPO					GRUPPO				
	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	totale	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	totale
Nr. Dipendenti cessati per area geografica	1	39	156	-	196	11	27	228	2	268
<i>Tasso</i>	2,1%	5,1%	7,5%	0,0%	6,8%	22,9%	3,7%	10,3%	-	8,9%

Nel corso del 2022, sono state assunte 98 risorse e 196 sono state le cessazioni (112 assunzioni e 268 cessazioni nel 2021).

Il processo di selezione è rivolto in prima battuta verso la popolazione aziendale, attraverso il *job posting* interno pubblicato sulla intranet aziendale a cui i dipendenti si possono candidare. Vengono così privilegiate le risorse interne e valorizzati i colleghi e le colleghe interessati e motivati, creando opportunità di crescita e rispondendo alle aspirazioni di sviluppo professionali di ognuno nonché alla valorizzazione delle competenze.

Per le ricerche sul mercato del lavoro, il Gruppo si avvale dei principali canali di recruiting, da utilizzare alternativamente o parallelamente: i. pubblicazione annuncio su Efinancial; ii. scouting su LinkedIn; iii. contatto con società di selezione; iv. sito MCC. Le candidature idonee vengono individuate attraverso un colloquio telefonico finalizzato ad acquisire le prime informazioni/impressioni sul candidato. Il candidato deve compilare l'autodichiarazione in merito a eventuali incarichi pubblici ricoperti nei tre anni antecedenti o a funzioni amministrative di livello dirigenziale svolte da lui o da un suo congiunto fino al terzo grado di parentela nonché firmare l'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 per la protezione dei dati personali

(GDPR) specifica per i candidati. I colloqui possono essere contestuali o avvenire in momenti differenti. Al colloquio con il candidato può essere prevista la partecipazione del Chief Staff Officer, insieme o in alternativa al Responsabile RUO. Al termine del colloquio, il Responsabile diretto fornisce il suo riscontro sul candidato attraverso un feedback verbale. L'addetto RUO attiva la verifica della presenza dei nominativi candidati ritenuti idonei nelle liste antiterrorismo o di Persone Politicamente Esposte; a tal fine l'addetto RUO trasmette i nominativi dei candidati ritenuti idonei a Compliance e Antiriciclaggio che effettua tale verifica. Nella proposta di delibera di assunzione sono evidenziati eventuali incarichi pubblici ricoperti nei tre anni precedenti / funzioni amministrative di livello dirigenziale ricoperte dal candidato o da un suo prossimo congiunto fino al terzo grado di parentela, risultanti dall'autodichiarazione del candidato o da verifiche svolte dall'addetto RUO. La proposta di assunzione indica al candidato le condizioni e il termine per trasmettere il riscontro. In caso di scadenza del termine, l'addetto RUO invia al candidato comunicazione via mail di decadenza della proposta. All'interno della lettera di assunzione devono essere specificate le attività del periodo di prova. Le attività vanno richieste tramite mail al responsabile diretto. Dopo il riscontro positivo sull'attività del periodo di prova, si procede con la predisposizione e firma della lettera di assunzione.

La valorizzazione del capitale umano

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Promozione di percorsi di crescita professionale e di formazione dei e delle dipendenti del Gruppo, attività di sviluppo volte a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale**, tenendo in considerazione gli **impatti negativi** (ad esempio, la possibilità di incorrere in sanzioni; mancata valorizzazione e crescita del capitale umano) e **impatti positivi** (ad esempio, l'aggiornamento delle competenze; valutazione periodica della performance dei dipendenti.).

Le persone e il loro talento sono al centro delle strategie di Gruppo, e sono fondamentali per affrontare le sfide continue o raggiungere obiettivi strategici. Per questo, a tutte le risorse è offerta l'opportunità di sviluppo personale e professionale.

Forte attenzione è rivolta alle iniziative di formazione che sono attuate utilizzando metodologie e criteri che mirano all'equità, alla valorizzazione del merito e delle caratteristiche di ognuno. Come previsto nel Codice Etico, tutti i dipendenti si impegnano a sviluppare le proprie competenze, responsabilizzandosi sul proprio progetto di crescita per contribuire alla migliore performance dell'organizzazione.

Si riportano nella tabella seguente le ore di formazione del Gruppo MCC suddivise per categoria e per genere (GRI 404-1).

GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente

a. ore medie di formazione erogate ai dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per:

i. genere;

ii. categoria di dipendenti.

Ore medie di formazione per categoria professionale	31/12/2022			31/12/2021		
	GRUPPO			GRUPPO		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Dirigenti	96	42	8	80	2	10
Quadri	112	142	42	115	98	39
Impiegati	211	171	52	188	179	66
Totale	44	52	48	55	57	56

Nell'ambito della formazione sopra rappresentata, tra novembre e dicembre è stato organizzato dalla Capogruppo il *workshop*: "Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale" che ha previsto la trattazione dei seguenti argomenti:

- ✓ Agenda 2030 ONU e 17 Goals per lo sviluppo Sostenibile;
- ✓ Strategia nazionale di Sviluppo sostenibile, processo di definizione e di attuazione;
- ✓ Piano Integrato per il Clima e l'Energia, il PNRR e i provvedimenti dell'UE;
- ✓ Cambiamenti climatici e rischi emergenti (Covid e pandemie);
- ✓ Le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: crescita economica, tutela dell'ambiente e inclusione sociale. Integrazione delle attività di sostenibilità ambientali, sociali e di governance (ESG) nei piani industriali, la matrice di materialità, gli MBO dei manager e i KPI di remunerazione, gli strumenti di strategia di sostenibilità nelle imprese;
- ✓ Gli strumenti di strategia e di rendicontazione. La legislazione europea per la rendicontazione della sostenibilità, la Direttiva europea e il decreto di recepimento del Parlamento italiano, la rendicontazione non finanziaria (DNF), il bilancio di sostenibilità, la Consob, gli strumenti di riferimento per le strategie di sostenibilità;
- ✓ Lo sviluppo sostenibile come processo di trasformazione e leva di sviluppo nel settore Bancario e del Credito: aspetti tecnici e progettuali, la finanza sostenibile, case studies, il benchmarking, il mercato italiano ed europeo, le azioni di CSR;
- ✓ Buone pratiche in Azienda e nella vita quotidiana.

Il corso ha avuto la durata totale di 7.5 ore per 25 partecipanti utilizzando come modalità di erogazione la riunione Microsoft.

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.

Il Piano prevede specifici interventi in materia di formazione degli Organi Aziendali del Gruppo con l'obiettivo di far progredire le conoscenze, le competenze e l'esperienza degli Organi in merito alle tematiche inerenti alla sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione della controllante BPB ha approvato in data 13 aprile 2021 il progetto Academy con l'obiettivo di porre la formazione nel ruolo centrale di facilitatore, di luogo dove condividere conoscenze, comportamenti, valori e sviluppare le competenze dei collaboratori, creare nuove professionalità coerenti con gli orientamenti strategici della controllata. La mission è la creazione, la gestione e la diffusione del sapere aziendale attraverso strumenti formativi innovativi, interattivi che incoraggino la "cultura del fare", favorendo il processo di riqualificazione delle risorse umane anche, ove necessario, verso altri ruoli aziendali ed esperienze professionali. In particolare, il progetto formativo si articolerà su tre filoni di attività: 1. attività istituzionale, che comprende le attività richieste per le iniziative correnti di formazione; 2. attività per il miglioramento delle competenze, che comprende le attività relative alla acquisizione di maggiore professionalità specialistica sui settori di pertinenza con specifici focus in presenza di innovazioni tecnologiche e nuove procedure; 3. attività per la riconversione del personale, riferite ai processi di riconversione di personale ai nuovi ruoli, ai nuovi canali e ai nuovi prodotti.

Al fine di supportare i dipendenti che lo richiedono, nel ricollocamento post Banca Popolare di Bari, vengono predisposti dei percorsi di Outplacement con società esterne di settore. Più in dettaglio i programmi di Outplacement prevedono una prima fase di analisi personale e professionale delle competenze, delle capacità e degli obiettivi professionali; una seconda fase dedicata alle strategie di comunicazione (revisione CV, profilo LinkedIn e simulazione colloquio); ed una terza fase dedicata alla campagna di ricerca con il monitoraggio delle opportunità sul mercato e l'individuazione delle aziende Target.

GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

a. Percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione.

Percentuale di dipendenti che ha ricevuto rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo carriera durante il periodo di rendicontazione, per genere e categoria dipendente	u.m.	2022			2021		
		GRUPPO			GRUPPO		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Quadri	%	45%	49%	46%	44%	45%	44%
Impiegati		10%	11%	11%	8%	7%	8%
Totale		26%	21%	24%	24%	17%	21%

Salute e Sicurezza

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro; promozione di training specifici in materia di salute e sicurezza dei dipendenti, attività di monitoraggio e prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro volte a diminuire il numero degli stessi**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, infortunio sul lavoro; decesso sul lavoro; ritorsioni e minacce sui lavoratori che sono, o che potrebbero, essere causate dall'allontanamento degli stessi da situazioni di lavoro che essi ritengono possano provocare infortuni o malattie professionali) e impatti positivi (ad esempio, la facilità di accesso dei lavoratori ai servizi legati alla medicina sul lavoro).

Il tema Salute e Sicurezza è regolato dal D.Lgs.81/08, che prevede, oltre alla formazione obbligatoria per legge, un'informativa a tutti i dipendenti. Inoltre, molti dei dipendenti sono sottoposti a sorveglianza sanitaria (ad esempio i videoterminalisti) con relativi protocolli sanitari da seguire, ovvero l'attuazione di visite mediche periodiche. Anche il D.Lgs. 231/2001 indica il tema Salute e Sicurezza tra i presidi.

Nel rispetto della normativa vigente e per minimizzare il rischio di infortuni o malattie legate all'attività lavorativa in Italia per tutta la forza lavorativa del Gruppo sono previste visite preventive e periodiche sanitarie finalizzate alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Inoltre, per adempiere a quanto richiesto dalla legislazione italiana in tema di salute e sicurezza, vengono svolti corsi di formazione finalizzati a conoscere i rischi e gli eventuali danni propri della mansione a cui il lavoratore è adibito e le misure e procedure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda.

L'organizzazione mette a disposizione del personale dipendente nella propria intranet aziendale il regolamento interno: "Vita in azienda: infortuni sul lavoro" che contiene indicazioni specifiche da seguire e tempistiche in caso di infortunio e contiene un box di domande attivabile da parte del dipendente per soddisfare qualsiasi richiesta aggiuntiva (**GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**).

Si riportano nella tabella seguente i dati sugli infortuni sul lavoro che sono una misura dell'entità del danno subito dai lavoratori; non una misura del livello di sicurezza (GRI 403-9).

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

	2022	2021
Infortuni sul lavoro dei dipendenti	MCC	MCC
Totale ore lavorate dai dipendenti	3.707.418,50	3.689.639,00
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	4,00	3,00
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	9,00	11,00
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	1,08	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (*1.000.000) ¹	2,43	2,98

*È stato utilizzato il moltiplicatore 1.000.000.

La tipologia principale di infortuni registrata riguarda infortuni in itinere. Le indagini sugli incidenti sono state condotte sulla base del referto medico del pronto soccorso consegnato dal dipendente interessato alla pratica (**403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**).

4.3 La tutela della privacy del cliente

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Tutela della riservatezza dei dati e della sicurezza delle operazioni dei clienti del Gruppo**, tenendo in considerazione gli **impatti negativi** (ad esempio, la violazione della privacy dei clienti; perdita dei dati).

Il Gruppo si impegna a garantire e dimostrare che il trattamento dei dati avviene in maniera conforme a quanto previsto dalla normativa e secondo i principi applicabili al trattamento dei dati personali, ai sensi anche dell'art. 5 del GDPR, ossia:

- **Liceità, correttezza e trasparenza:** i dati personali devono essere trattati in coerenza con norme o principi di ordine pubblico e ne deve essere garantita la correttezza. Inoltre, il principio impone che le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento di tali dati personali siano

facilmente accessibili e comprensibili e che sia utilizzato un linguaggio semplice e chiaro nelle comunicazioni agli interessati;

- Limitazione della finalità: i dati personali devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in un modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- Minimizzazione dei dati: i dati personali devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- Esattezza: i dati personali devono essere esatti e, se necessario, aggiornati; a tal proposito sono state adottate misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- Limitazione della conservazione: i dati personali devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- Integrità e riservatezza: i dati personali devono essere trattati in maniera da garantirne un'adeguata sicurezza, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

A tal fine, il Gruppo MCC si è dotato di specifica normativa interna in ambito *privacy* “**Policy di Gruppo in materia di trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003**”, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

La Policy ha l'obiettivo di rappresentare le linee guida strategiche e l'approccio complessivo che è stato adottato dal Gruppo per garantire un adeguato livello di tutela dei dati personali di cui effettua un trattamento nel rispetto della normativa di riferimento: a tal fine, la Policy illustra i principi, i processi, i ruoli e responsabilità e le attività di monitoraggio che costituiscono nel complesso il “Sistema di Gestione Privacy del Gruppo Bancario MCC”, a cui le singole Società sono tenute a conformarsi per rispondere in modo adeguato alla gestione dei dati personali di cui effettuano un trattamento.

Il modello organizzativo deciso in ambito *privacy e data protection* è quello di mantenere le strutture, gli assetti organizzativi e le metodologie definiti e già adottati dalle singole Società del Gruppo, con particolare riferimento alla gestione e ai trattamenti per cui queste si configurano come titolari del trattamento, prevedendo al contempo l'adozione, sia nell'immediato sia nel prosieguo,

di metodologie, modelli e principi che trovano applicazione per tutto il Gruppo Bancario MCC e che armonizzano le metodologie, modelli e principi esistenti.

Inoltre, in coerenza con l'evoluzione digitale del settore bancario e l'emergere dei *cyber risk*, il Gruppo ha adottato la **"Policy di Gruppo sulla sicurezza dei servizi di pagamento via Internet"** che definisce, ai sensi del provvedimento della BCE *"Recommendations for the security of Internet Payments"* e in conformità con gli *"Orientamenti finali sulla sicurezza dei pagamenti via internet"* dell'EBA, i ruoli, le responsabilità e le procedure delle diverse fasi di gestione dei servizi di pagamento via Internet erogati dal Gruppo. In particolare, le politiche di sicurezza dei servizi di pagamento via Internet definiscono i ruoli e responsabilità e le procedure da applicare nelle diverse fasi di gestione dei servizi di pagamento via Internet erogati dal Gruppo che deve assicurare la protezione dei dati personali e particolari ogniqualvolta essi sono trattati, trasmessi o archiviati.

Per adempiere a tale dovere, il Gruppo ha adottato una serie di misure necessarie per l'utilizzo corretto e sicuro delle informazioni. Di seguito, sono elencate le attività da seguire:

- protezione contro furto e/o accessi e modifiche non autorizzate relativamente ai dati di accesso e/o di interfaccia dei clienti durante i pagamenti via Internet;
- cifratura end-to-end per garantire e assicurare che lo scambio delle informazioni sensibili tra le parti avvenga in modo sicuro durante tutta la sessione di comunicazione/pagamento.

Analoghe misure sono adottate, apponendo apposite clausole contrattuali, da eventuali esercenti convenzionati che offrono pagamenti via Internet. Essi sono tenuti a non salvare i dati e le informazioni sensibili, al fine di preservare la riservatezza e l'integrità di questi ultimi. Nel caso in cui le Banche del Gruppo dovessero venire a conoscenza di attività non conformi alla presente policy di sicurezza, sono tenute a adottare misure necessarie per l'esecuzione di tali obblighi contrattuali, o eventualmente, per procedere con la risoluzione del contratto. Per mantenere e adottare livelli di sicurezza più elevati, è auspicabile che gli operatori commerciali online predispongano dei programmi di formazione per il proprio personale che si occupa della gestione delle frodi in modo da aggiornare periodicamente la loro formazione e garantire che i dati sensibili trattati vengano mantenuti in ambiente sicuri.

GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

1. Numero di reclami relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori

Reclami relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	u.m.	2022	2021
			GRUPPO

Numero di reclami ricevuti da terze parti	N	2	5 ³⁰
Reclami da parte degli organi di regolamentazione		-	-

2. Numero totale di perdite e furti identificati dei dati dei clienti

Perdite e furti identificati	u.m.	2022	2021
		GRUPPO	GRUPPO
Numero totale di perdite e furti identificati	N°	4	6 ³⁰

Si precisa che le numeriche indicate nella tabella 1 relative alle segnalazioni/reclami per BPB (2 per il 2022 e 4 per il 2021) hanno riguardato anche episodi di data breach e pertanto sono ricomprese anche nelle numeriche della tabella 2. In particolare, i numeri di violazioni indicati per il 2022 nella tabella 2 non comprendono i data breach riguardanti la sola perdita di disponibilità dei dati. Rientrano in questa fattispecie due eventi della Capogruppo MCC e uno rispettivamente per BPB e CRO.

In qualità di finanziatore, il Gruppo MCC sostiene la start up innovativa Red & Blue, nata a Napoli nel 2020, con un finanziamento di 100 mila euro garantito al 90% dal Fondo di garanzia. Il nome dell'azienda deriva da una consuetudine ripresa dal settore militare: viene chiamata Red Team la squadra che simula attacchi hacker e Blue Team quella che deve rilevare i tentativi di intrusione e rispondere all'offensiva. Il finanziamento garantito è stato fondamentale per la realizzazione della piattaforma BrainSmasher. Gli iscritti alla piattaforma potranno allenarsi nell'attività di *penetration* tester cercando di "bucare" sistemi di intelligenza artificiale che minano infrastrutture realmente esistenti senza incorrere nelle sanzioni previste per chi fa queste attività nel mondo reale; oppure, un'azienda può mettere una "taglia", cioè mettere a disposizione un prodotto prima della commercializzazione per testare la sua sicurezza: chi riesce a violarlo e comunica al committente le vulnerabilità riscontrate può riscuotere il premio. Si tratta dunque di una piattaforma per aiutare i cappelli bianchi (gli hacker etici) a sfidare i cappelli neri (gli hacker criminali), secondo un'altra classificazione divenuta usuale nel settore dell'ICT security.

5 Impatti ambientali e sfide climatiche

³⁰ Con riferimento al precedente periodo di rendicontazione, si segnala che nel 2021 era stata erroneamente indicata l'assenza di reclami e di violazioni in materia di *Privacy*. Pertanto, la struttura competente ha provveduto a rettificare tale dato dichiarando quanto riportato nelle tabelle 1 e 2.

5.1 Tutela dell'Ambiente

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Politiche di gestione dei principali impatti ambientali diretti e indiretti³¹ del Gruppo**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, il peggioramento delle condizioni di salute per i lavoratori e le comunità locali a seguito della mancata riduzione delle emissioni inquinanti).

Il Gruppo MCC considera la sostenibilità ambientale non solo un valore da difendere, ma una pratica da divulgare. In riferimento all'adozione di soluzioni a maggior efficienza energetica e a minor impatto ambientale, al fine di perseguire una progressiva riduzione delle emissioni di anidride carbonica, di seguito sono elencati gli interventi posti in essere per il presente periodo di rendicontazione, già avviati negli anni precedenti:

- ✓ la sede centrale della Capogruppo non ha un contratto di fornitura per il gas e pertanto non si registrano consumi GPL, Gasolio e Gas Naturale;
- ✓ presso la sede centrale della Capogruppo è in funzione un impianto fotovoltaico con una potenza complessiva di 11,75 kWp;
- ✓ la controllata BPB possiede un impianto fotovoltaico con una produzione nominale di 11,76 Kwh con "scambio sul posto".

Nella Giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, Mediocredito Centrale aderisce all'iniziativa: M'illumino di meno, proposta da Caterpillar e Rai Radio2 con Rai per il Sociale. L'edizione 2022 ha messo al centro il ruolo propositivo e trasformativo della mobilità sostenibile e delle piante, perché entrambe hanno dimostrato di poter contribuire alla riduzione dell'inquinamento atmosferico. L'edizione 2023 (16 febbraio) ha mappato il fenomeno crescente delle Comunità Energetiche Rinnovabili: ovvero quelle alleanze territoriali di enti pubblici e cittadini che producono e distribuiscono energia da fonti alternative.

La Capogruppo implementa, inoltre, diverse iniziative rivolte principalmente a 3 filoni: *paperless*, *plastic-free* e *watersaving* con il progetto "Beyond".

Per quanto riguarda il primo filone, esso è integrato con un parco macchine multifunzione in esercizio, per i servizi interni di stampa professionale, costituito da modelli di ultima generazione

³¹ Politiche di gestione degli impatti Indiretti ovvero quelli riconducibili alle attività di terzi con cui il Gruppo si relaziona [famiglie, imprese, pubblica amministrazione, territorio, ecc.]. Si tratta degli effetti [positivi/negativi] che intervengono sull'ambiente a causa del comportamento di soggetti esterni verso i quali il Gruppo può avere una certa influenza attraverso azioni finalizzate all'adozione di scelte ecocompatibili.

che permettono un risparmio energetico e una riduzione delle emissioni di ozono. Inoltre, grazie alla progressiva *digital transformation*, il Gruppo sta efficientando i processi lavorativi e i documenti a supporto rendendoli digitali. La Capogruppo, ad esempio, ha formalizzato il Manuale di Conservazione Digitale, redatto seguendo lo schema Versione 2 del 16 gennaio 2015 che l'AgID ha pubblicato in sostituzione della versione precedente del 16 ottobre 2014, ai sensi del DPCM 03 dicembre 2014 e DMEF 17 giugno 2014, aggiungendo indicazioni per garantire l'accessibilità del manuale di conservazione. Tale manuale contiene ruoli e procedure operative adottate nella conservazione digitale dei documenti informatici generati da diversi ambiti operativi della Capogruppo (Fondo Crescita Sostenibile e Fondo di Garanzia). La Conservazione Digitale di documenti informatici (e delle loro impronte), avviene attraverso la memorizzazione in supporti idonei e si completa con l'apposizione del riferimento temporale (marca temporale) e della firma digitale, da parte del Responsabile della Conservazione, che attesta il corretto svolgimento del processo. Il documento conservato deve essere reso leggibile, in qualunque momento, presso il sistema di Conservazione ed esibito per via telematica.

A partire dal 16 novembre 2022 sono stati posizionati nella sede della Capogruppo i nuovi cestini per la raccolta differenziata dei rifiuti. I nuovi cestini sono stati posizionati su ogni piano, all'ingresso di ogni ala dell'edificio e saranno adibiti alla raccolta di:

- carta,
- plastica,
- vetro,
- organico,
- indifferenziata.

Contestualmente al posizionamento dei nuovi cestini di piano, sono stati rimossi i cestini posizionati accanto ad ogni scrivania.

Sul tema del *watersaving*, MCC ha prodotto un "mockumentary" per sensibilizzare all'utilizzo consapevole dell'acqua dal titolo: "Non c'è acqua da perdere".

Le singole società del Gruppo sviluppano iniziative autonome di riduzione dei propri impatti ambientali, riferiti ai consumi ma anche alla progettazione degli spazi di lavoro.

Già nel 2021 è stata approvata la nuova Policy autovetture aziendali per risorse manageriali che si applica a Mediocredito Centrale S.p.A. e, con le eventuali e motivate customizzazioni connesse alle specificità di business e organizzative, a tutte le Società appartenenti al Gruppo Bancario MCC. Nella

definizione della policy sono stati considerati tra i driver progettuali il forte presidio delle istanze crescenti di sostenibilità ambientale, attraverso la limitazione della scelta ai soli autoveicoli ibridi o elettrici.

Nel 2022 il Mobility Manager della Capogruppo ha redatto il secondo Piano di Spostamenti Casa-Lavoro (“PSCL”), che rappresenta una fotografia dello stato attuale degli spostamenti configurando altresì le misure proposte per la mobilità sostenibile di MCC– sede viale America 351.

Il Piano definisce le misure che possono essere previste per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale verso forme di mobilità sostenibile alternative all’uso individuale del veicolo privato a motore. Le misure tengono conto dei risultati emersi dalle indagini condotte, sia in termini di analisi dello stato di fatto sia in termini di propensione degli utenti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili e, quindi, in ultima analisi, propongono le misure ritenute più utili e allo stesso tempo con maggiori possibilità di successo. Le misure sono classificate secondo le categorie previste dalle Linee guida per la redazione e l’implementazione dei Piani Spostamenti Casa-lavoro di cui al Decreto Direttoriale interministeriale Mite-Mims n. 209 del 4 agosto 2021:

- misure per disincentivare l’uso individuale dell’auto privata;
- misure per favorire l’uso del trasporto pubblico;
- misure per favorire la mobilità ciclabile e/o la micro-mobilità;
- misure per ridurre la domanda di mobilità;
- ulteriori misure.

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici interni all'organizzazione			
	Unità di misura	31/12/2022	31/12/2021
Energia elettrica acquistata¹	kWh	10.851.408	12.138.223
<i>di cui da fonti rinnovabili (fotovoltaico)</i>	<i>kWh</i>	-	-
<i>di cui da fonti non rinnovabili</i>	<i>kWh</i>	10.851.408	-
Gas naturale²	Smc	329.859	374.875
Benzina (per auto aziendale)³	l	34.209	37.557
Gasolio (per auto aziendale)	l	116.861	165.854
GPL	l	-	-

1 *La totalità dell'energia elettrica acquistata proviene da fonte non rinnovabile, non si riporta il contributo dell'impianto fotovoltaico data la componente esigua rispetto al totale (6 kWh).*

2 *Le sedi di Mediocredito Centrale non hanno un contratto di fornitura per il gas.*

3 *Come si evince dalla tabella il dato dimostra una diminuzione dei consumi, sebbene il calcolo di questi sia stato considerato secondo uno scenario meno vantaggioso, in quanto la flotta auto della Capogruppo si compone di macchine sia a diesel sia ibride, nel caso di queste ultime è stato considerato il 100% dei consumi in benzina dato che non vi è modo di risalire precisamente ai consumi elettrici.*

Consumi energetici interni all'organizzazione (GJ) ¹			
	Unità di misura	31/12/2022	31/12/2021
Energia elettrica acquistata	GJ	39.065	43.698
Gas naturale	GJ	11.311	13.226
Benzina (per auto aziendale)	GJ	1.092	1.205
Gasolio (per auto aziendale)	GJ	4.206	6.017
GPL	GJ	-	-

Totale	GJ	55.674	64.146
---------------	-----------	---------------	---------------

1 Per il calcolo dei consumi di energia in GJ è stata utilizzata la seguente fonte: Inventario nazionale UNFCC. In particolare, il coefficiente 34,289 GJ/1000 Smc (Inventario nazionale UNFCC).

Per la conversione dei valori di Benzina (l) in GJ, è stato preso in considerazione il PCI di 43.13 GJ/t e la densità del Gasolio di 0.74 kg/litro (Inventario nazionale UNFCC).

Per la conversione dei valori di Gasolio (l) in GJ, è stato preso in considerazione il PCI di 42.86 GJ/t (per le fonti non rinnovabili) e di 42.85 GJ/t (per l'utilizzo della flotta aziendale) e la densità del Gasolio di 0.84 kg/litro (Inventario nazionale UNFCC).

Per la conversione dei valori di GPL (l) in GJ, è stato preso in considerazione il PCI di 45.85 GJ/t e la densità del Gasolio di 0.56kg/litro (Inventario nazionale UNFCC).

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Emissioni (Scope 1)¹

Emissioni dirette di gas ad effetto serra (GHG) - Scopo 1

	Unità di misura	31/12/2022	31/12/2021
Gas Naturale²	tCO₂eq	659	743
Benzina³	tCO₂eq	80	88
Gasolio⁴	tCO₂eq	312	444
GPL⁵	tCO₂eq	-	-
Totale Scopo 1	tCO₂eq	1.052	1.275

1 Scopo 1: rientrano in questa categoria le emissioni derivanti da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione.

Le emissioni dello Scope 1 sono espresse in tonnellate di CO₂ equivalente; tuttavia, la percentuale di metano (CH₄) e protossido di azoto (N₂O) ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

2 Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB (dicembre 2022) e Inventario nazionale UNFCC. In particolare, per il gas naturale, sono stati utilizzati i coefficienti di conversione 34,289 GJ/1000 Smc (Inventario nazionale UNFCC) ed il fattore di conversione 0,00199 tCO₂eq/smc (sulla base dei coefficienti forniti dalle Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB).

3 Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB (dicembre 2022) e Inventario nazionale UNFCC. In particolare, per la benzina, sono stati utilizzati i coefficienti di conversione 0,74 kg/litro (Inventario nazionale UNFCC) ed il coefficiente di emissione 3,152 tCO2/t (Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB).

4 Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB (dicembre 2022) e Inventario nazionale UNFCC. In particolare, per il gasolio, sono stati utilizzati i coefficienti di conversione 0,84 kg/litro (Inventario nazionale UNFCC) ed il coefficiente di emissione 3,169 tCO2/t (Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB).

5 Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB (dicembre 2022) e Inventario nazionale UNFCC. In particolare, per il GPL sono stati utilizzati i coefficienti di conversione 0,56 kg/litro (Inventario nazionale UNFCC) ed il coefficiente di emissione 3,026 tCO2/t (Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI" di AbiLAB).

GRI

305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

Emissioni (Scope 2) ¹			
Tipologia di consumo	Unità di misura	31/12/2022	31/12/2021
Scope 2 Location-Based	tCO2eq	2.835	3.154
Scope 2 Market-Based	tCO2eq	4.976	5.571

1 Scope 2 : rientrano in questa categoria le emissioni derivanti dai consumi di energia elettrica.

L'approccio "Location Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra il Gruppo ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale.

Le emissioni dello Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO2 equivalente; tuttavia, la percentuale di metano (CH4) e protossido di azoto (N2O) ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Per il calcolo delle emissioni Location Based è stata utilizzata la formula proposta dalle linee guida ABI sull'applicazione in banca degli standard GRI:

- $\text{Grammi di CO2eq} = Y \cdot 260 + 27,9 \cdot Y \cdot 0,0176 + 273 \cdot Y \cdot 0,0028$
- $\text{Tonnellate di CO2eq} = \text{Grammi di CO2eq} / 1.000.000$

Nella formula applicata Y si riferisce ai KWh di energia elettrica complessivamente acquistato dal Gruppo (sia rinnovabile che non rinnovabile).

Nel caso della metodologia 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 gCO₂e/KWh.

2) la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili è interamente coperta da Certificati di Origine; pertanto, il fattore emissivo è considerato pari a 0.

3) Le emissioni afferenti al teleriscaldamento sono stimate sulla base dei fattori di emissione medi definiti dall'ISPRA applicati al combustibile utilizzato per la produzione dell'energia termica da parte del fornitore (ossia Gas naturale: 57,918 tCO₂/TJ - Gasolio: 73,927 tCO₂/TJ - GPL: 65,984 tCO₂/TJ) MEDIA: 65,943.

6 Sviluppo e Innovazione

6.1 Processo di Innovazione e Digitalizzazione

Gli stakeholder del Gruppo hanno valutato come rilevante la tematica: **Innovazione e qualità dei prodotti offerti: capacità del Gruppo di sviluppare prodotti innovativi che apportino benefici significativi ai clienti, con particolare attenzione alla digitalizzazione dei servizi**, tenendo in considerazione gli impatti negativi (ad esempio, la perdita/mancata attrazione di clientela) e impatti positivi (ad esempio, la semplificazione dell'accesso ai servizi bancari per la clientela).

Nel corso del 2022 l'unità organizzativa Tecnologia Innovazione e Servizi Digitali (TISD) ha attivato il percorso di accentramento delle strutture tecnologiche del gruppo rafforzando gli interventi che assicurano l'ampliamento dei perimetri funzionali a supporto delle iniziative di business, del funzionamento organizzativo e del sistema di controllo interno, e governance societaria e di Gruppo.

Nel concreto gli interventi hanno riguardato:

- Fondo di Garanzia e Fondo Crescita Sostenibile;
- Portale del Credito;
- Infrastruttura tecnologica.

Con riferimento al **Fondo di Garanzia e Fondo Crescita Sostenibile**, gli interventi hanno riguardato il ripristino dei regimi pre-pandemici, l'attivazione di nuove misure agevolative nonché il rafforzamento delle automazioni per la gestione dell'operatività "post ammissione":

- riattivazione delle misure garantuali pre-pandemiche con riattivazione del modello di rating in fase di ammissione, pur garantendo l'ammissibilità delle imprese in fascia 5;
- attivazione di nuovi bandi Fondo Crescita e di sezioni del Fondo di Garanzia al fine di attivare e gestire misure agevolative aggiuntive;
- efficientamento dell'operatività post ammissione con conseguente riduzione dei rischi operativi per quanto riguarda le attività di controlli documentali, liquidazione delle perdite;
- potenziamento delle architetture e della capacità del sistema documentale.

Riguardo al **Portale del Credito**, si è lavorato per:

- Rafforzare l'efficacia dei canali di origination anche attraverso l'evoluzione delle mimiche operative e della customer experience;
- Ampliare l'offerta dedicata al mercato dello small business;
- Rafforzare l'efficacia operativa e la scalabilità delle infrastrutture.

Da ultimo, l'**infrastruttura tecnologica** è stata oggetto di nuovi interventi al fine di:

- Rafforzare la sicurezza e i presidi di cybersecurity;
- Migliorare la scalabile e la flessibilità delle architetture;
- Ampliare il perimetro delle funzionalità erogabili in logica cloud;
- Rafforzare l'efficacia operativa degli utenti, in ottica di aumentarne la produttività nell'utilizzo delle risorse informatiche e assicurare l'efficacia delle postazioni in remoto, facilitando lo sviluppo di operatività "Smart".

A livello di Capogruppo, inoltre, il Piano Industriale prevede una serie di iniziative che hanno come aree di implementazione:

**On boarding
digitale**

Contatto con il cliente: attraverso il portale del credito, sia diretto (B2C) sia tramite un intermediario convenzionato (B2B), avviene mediante procedure automatiche per l'acquisizione delle informazioni necessarie per il pre-screening.

Scoring CRIF: per richieste B2C presentate da imprese e startup con più di 3 bilanci e primo esito procedibile, il portale del credito interroga l'info provider CRIF.

Portale del credito

Ampliamento delle funzionalità: p... iciarie di agevolazioni previste per l'acquisto e la realizzazione di «Macchinari Innovativi» e «superbonus 110».

Aggiornamento del «Customer Journey»: revisione dell'interfaccia verso gli utenti diretti in fase di «origination» mediante una User Interface più attraente e semplice da utilizzare.

Diversificazione

Basket Bond Campania: iniziativa promossa dalla Regione Campania «Garanzia Campania Bond» già nel 2019, in cui MCC svolge il ruolo di arranger, finalizzato all'emissione di minibond da parte di PMI operanti in Campania, assistiti da garanzia pubblica sotto forma di cash collateral.

Sempre da Piano Industriale 2021-2023 della Capogruppo si evidenzia come per lo sviluppo stesso del territorio sia fondamentale incentrarsi sul concetto di "Smart Bank" e sulla attuazione delle linee guida evolutive:

- a) Ulteriore rafforzamento del modello di banca specializzata sul segmento delle PMI e sul Mezzogiorno, anche valorizzando i commerciali già esistenti presso la banca: partnership in essere, rete territoriale;
- b) Evoluzione dell'offerta dei servizi in ottica "smart lending" anche valorizzando le partnership già realizzate;
- c) Forte sviluppo del factoring estendendo l'offerta del reverse factoring, attraverso la digitalizzazione del processo;
- d) Ulteriore reengineering dei processi operativi in ottica di semplificazione e automazione;
- e) Revisione dell'architettura IT in ottica di efficacia ed efficienza operativa;
- f) Adeguamento della struttura operativa e delle competenze interne rispetto all'evoluzione in ottica Smart Bank, e di capogruppo.

Le linee guida che segue Mediocredito Centrale sono lo *“smart lending”*; *“la revisione dell’architettura IT”* e l’*“adeguamento alla struttura operativa e delle competenze in un’ottica Smart Bank”*

Riguardo lo *“smart lending”* si prevede che potrà essere implementato un modello di smart lending sia facendo leva sul portale del credito e valorizzando le partnership nonché sviluppandone ulteriori con altri operatori specializzati.

I principali fattori abilitanti possono essere elencati come:

- Implementazione IT e portale del credito;
- Web Advertising per diffondere l’iniziativa;
- Direct Marketing su clientela profilata nel rispetto GDPR;
- Revisione dei processi e delle policy del credito secondo gli schemi di approvazione e delibera automatizzati;
- Rafforzamento delle convenzioni in essere della Banca per lo sviluppo dello smart lending in ottica B2B.

Riguardo la *“Revisione dell’architettura IT”* le principali aree di intervento in cui il Gruppo Mediocredito Centrale si adopererà sono:

- Evoluzione architetturale in logica API /open banking;
- Valutazione sui servizi infrastrutturali anche in ottica cloud;
- Nuove soluzioni applicative per supportare l’attività di capogruppo (controllo di gestione, bilancio consolidato, acquisti);
- Adeguamento delle piattaforme a supporto del credito alle PMI e del mondo agevolativo, alle nuove esigenze qualitative e alla previsione di crescita prospettica dei volumi;
- Evoluzione dei canali digitali a supporto dell’evoluzione del business.

Infine, riguardo l’*“adeguamento della struttura operativa in un’ottica di smart banking”* Mediocredito Centrale investirà nell’arco temporale definito dal piano industriale (2021-2023), coerentemente con la crescita dei volumi dell’attività bancaria ma anche con l’assunzione del ruolo di Capogruppo, su:

- Adeguamento della struttura IT;

- Incremento delle spese relative alle banche dati (spese generali e di funzionamento) in linea con la crescita del business ed in particolare derivanti dall'incremento dei finanziamenti alle PMI.

Per quanto riguarda il sostegno all'innovazione tecnologica e digitale e alla transizione verso il paradigma dell'economia circolare, la Capogruppo Mediocredito Centrale ha erogato un finanziamento destinato alle imprese delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia che hanno presentato domanda per le agevolazioni del "Nuovo Bando Macchinari Innovativi", promosso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy gestito da Invitalia.

Sintesi degli interventi sulle società controllate

Nell'ambito dello sviluppo e gestione dei sistemi informativi sono stati realizzati, oltre alla normale attività di conduzione, anche iniziative progettuali nei seguenti ambiti:

- Multicanalità, con il potenziamento del portale di vendita, migliorando la "customer experience" e introducendo nuove funzionalità tra le quali la proposizione di prodotti terzi. E' stata inoltre avviata la modalità di web collaboration delle proposte di consulenza di fondi, abilitando la clientela alla possibilità di accettazione delle proposte, direttamente dal proprio home banking, attraverso la firma digitale.
- Credito e finanza, che ha visto importanti interventi per adeguare le procedure del credito alle policy di affidamento nonché per migliorare la digitalizzazione dei processi istruttori e di concessione anche al fine di aumentare la produttività.
- Strumenti di governo e reporting, tramite consolidamento ed estensione del datawarehouse aziendale, che costituisce la base degli strumenti di reporting, monitoraggio e controllo; inoltre, sono state sviluppate internamente numerose micro-applicazioni web-based per rispondere alle richieste pervenute da tutte le funzioni aziendali.
- Infrastruttura tecnologica e sicurezza, soprattutto per gli aspetti di presidio di sicurezza e resilienza del servizio.

7 Tassonomia Europea delle attività economiche ecosostenibili

7.1 Il Regolamento UE 2020/852: obblighi di rendicontazione per le imprese finanziarie

Il Regolamento UE 2020/852 (cd. “Tassonomia”), che si inserisce nell’ambito delle iniziative dell’Unione Europea in favore della finanza sostenibile, ha l’obiettivo di fornire agli investitori e al mercato un linguaggio comune di metriche di sostenibilità che possa garantire la comparabilità tra gli operatori, ridurre i rischi di *greenwashing* ed aumentare la quantità e la qualità di informazioni sugli impatti ambientali e sociali del business, favorendo così decisioni di investimento più responsabili.

La Tassonomia è focalizzata sull’identificazione delle 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 salvaguardia³²:

- 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.

A giugno 2021, la Commissione Europea ha adottato formalmente gli Atti Delegati Tecnici (di seguito “*Climate Delegated Act*”) che definiscono la lista di settori e attività economiche attualmente inclusi nella Tassonomia e i relativi criteri di vaglio tecnico che consentono di verificare se esse contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi ambientali di mitigazione dei cambiamenti climatici e di adattamento ai cambiamenti climatici.

³² Le garanzie minime di salvaguardia sono procedure attuate da un’impresa che svolge un’attività economica al fine di garantire che sia in linea con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi e i diritti stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali individuate nella dichiarazione dell’Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e dalla Carta internazionale dei diritti dell’uomo

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 UE 2021/2178 che integra il Regolamento UE 2020/852 per specificare 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 accompagnarne la rendicontazione³³.

In particolare, con riferimento alle imprese finanziarie l'articolo 10 del richiamato Regolamento prevede un contenuto informativo ridotto per i primi due anni di applicazione, che 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.

Di conseguenza, le metriche presentate di seguito non illustrano la percentuale di attività verdi (c.d. "Green Asset Ratio" o "GAR"), del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale, perché queste richiedono la classificazione come attività allineate alla Tassonomia.

7.2 Applicazione della tassonomia al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

In ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa descritta sopra, il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale (nel seguito anche "Gruppo MCC") ha tempestivamente avviato un cantiere

³³ Il Regolamento UE 2021/2178 qualifica le imprese finanziarie distinguendole tra enti creditizi, gestori di attività finanziarie, imprese di investimento e imprese di assicurazione/riassicurazione, prevedendo specifiche metriche e modalità di rendicontazione differenti per ciascuna categoria.

dedicato alla Tassonomia al fine di comprendere i nuovi obblighi normativi e pianificare le attività propedeutiche al processo di rendicontazione nell'ambito della propria Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (DCNF).

Il Gruppo MCC si qualifica ai fini della Tassonomia quale "ente creditizio"; di conseguenza verranno fornite, nei successivi paragrafi, le informazioni previste dall'art. 10 del Regolamento UE 2021/2178 per tali tipologie di imprese finanziarie. 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 (base dati FINREP e COREP)³⁴, eventualmente arricchita con le ulteriori informazioni di dettaglio già presenti su altri sistemi gestionali in uso presso le strutture della banca.

Inoltre, si precisa che, come richiesto dalla normativa, gli indicatori sono stati calcolati utilizzando il perimetro di consolidamento prudenziale determinato conformemente al titolo II, capo 2, sezione 2, del Regolamento UE 2013/575.

³⁴ Si precisa che sono state utilizzate le segnalazioni di vigilanza delle Società del Gruppo rientranti nel consolidamento prudenziale.

KPI del Gruppo MCC

KPI	Descrizione	Valore
Quota delle esposizioni in attività economiche <i>eligible</i> nell'ambito degli attivi coperti	Esposizioni <i>eligible</i> / Total Covered Asset	27,83%³⁵
Quota delle esposizioni in attività economiche non <i>eligible</i> nell'ambito degli attivi coperti	Esposizioni non <i>eligible</i> / Total Covered Asset	1,64%
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	31,22%
Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi coperti	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	0,52%
Quota delle esposizioni verso imprese non soggette a NFRD nell'ambito degli attivi coperti	Esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare la NFRD / Total Covered Asset	58,47%
Quota dei prestiti interbancari on demand nell'ambito degli attivi coperti	Prestiti interbancari on demand / Total Covered Asset	0,79%
Quota del loro portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Trading book / Total Asset	0,03%

In merito ai dati riportati si precisa quanto segue:

³⁵ Si segnala che tale percentuale non include le esposizioni verso imprese finanziarie e non finanziarie soggette agli obblighi di informativa (NFRD) ammissibili alla Tassonomia UE, in quanto al momento non è disponibile il dato puntuale. Tuttavia, ricomprendendo le richiamate esposizioni nel calcolo, la quota delle esposizioni in attività economiche *eligible* nell'ambito degli attivi coperti risulterebbe pari a 28,97%.

- i “*Total Covered Asset*” rappresentano il 68,75% dei Total Asset e sono stati calcolati sottraendo agli attivi totali consolidati le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e il portafoglio di negoziazione³⁶;
- si è valutato opportuno costruire i KPI utilizzando denominatori differenti (*Total Covered Asset* o *Total Asset*) al fine di fornire una migliore comprensione della composizione degli attivi del Gruppo, da cui dipendono le metriche rendicontate. In particolare, è stato utilizzato il “Total Asset” quale denominatore per il calcolo dei KPI riferiti al portafoglio di negoziazione e alle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali in quanto tali esposizioni non rientrano nella definizione di “*Covered Asset*”.

Le esposizioni che contribuiscono al numeratore del KPI “Quota di esposizioni in attività economiche *eligible*” rendicontato nell’ambito dell’informativa obbligatoria sono costituite dai prestiti a famiglie garantiti da ipoteca su immobili residenziali.

La “Quota di esposizioni in attività economiche non *eligible*” è rappresentata da *households* (esclusi i prestiti a famiglie garantiti da ipoteca su immobili residenziali, i prestiti concessi per la ristrutturazione di edifici o abitazioni e i prestiti per i veicoli a motore); 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. 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.

³⁶ Come chiarito nelle FAQ pubblicate dalla Commissione Europea a febbraio 2022 (ref. FAQ 21).

8 GRI Content Index

Si riporta la tabella di cui all'Appendix 1. GRI content index in accordance.

Dichiarazione di utilizzo	Mediocredito Centrale - Banca del Mezzogiorno S.p.A. ha redatto il presente documento in conformità con il GRI Standard per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022
Periodo di riferimento	dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard(s) GRI di settore applicabili	N/A

STANDARD GRI/ALTRA	FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONI			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Informative generali							
GRI 2 - Informative Generali -	2-1 Dettagli organizzativi		1.1 La nostra pratica di rendicontazione (pag. 5-7)	Un riquadro grigio indica una voce non pertinente. Si			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		1.1 La nostra pratica di rendicontazione (pag. 5-7)	riferisce esclusivamente alle colonne 'Omissione' e 'N.			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		1.1 La nostra pratica di rendicontazione (pag. 5-7)	di Rif. degli Standard di settore GRI '.			
	2-4 Revisione delle informazioni		1.1 La nostra pratica di rendicontazione (pag. 5-7)				
	2-5 Assurance esterna		1.1 La nostra pratica di rendicontazione (pag. 5-7)				

2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	3.2 Supporto alle imprese (pag. 38-47)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-7 Dipendenti	4.1 Le risorse umane (pag. 48-49)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le risorse umane (pag. 49)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-9 Struttura e composizione della governance	Rimando a pag. 8-9 del Progetto di Governo societario aggiornato a marzo 2022 e pubblicato sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Rimando a pag. 10-12 del Progetto di Governo societario aggiornato a marzo 2022 e pubblicato sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Rimando a pag. 12 del Progetto di Governo societario aggiornato a marzo 2022 e pubblicato sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2.2 La Governance (pag. 19-26)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	2.2 La Governance (pag. 19-26)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2 La Governance (pag. 21-22)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-15 Conflitti di interesse	2.2 La Governance (pag. 21-22)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-16 Comunicazione delle criticità	2.2 La Governance (pag. 22)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-17 Conoscenza collettiva del supremo organo di governo	2.2 La Governance (pag. 25)	n/a	n/a	n/a	n/a
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Rimando a pagina 6-14 della Policy di remunerazione pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Rimando a pagina 22-24 della Policy di remunerazione pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Rimando a pagina 25-44 della Policy di remunerazione pubblicata sul sito istituzionale all'indirizzo: www.mcc.it/documenti-informativi	n/a	n/a	n/a	n/a

	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	4.1 Le risorse umane (pag. 50)	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder, pagina 2-3	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-23 Impegno in termini di policy	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 28-29)	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 28-29)	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 30)	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 30)	n/a	n/a	n/a	n/a
	Disclosure 2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 31)	n/a	n/a	n/a	n/a
	Disclosure 2-28 Appartenenza ad associazioni	2.3 I rischi del Gruppo: strategie a presidio, politiche e pratiche (pag. 31)	n/a	n/a	n/a	n/a
	Disclosure 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.2 Gli Stakeholder (pag. 7-8)	n/a	n/a	n/a	n/a
	2-30 Contratti collettivi	4.1 Le risorse umane (pag. 51)	n/a	n/a	n/a	n/a
Temati materiali						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.3 Processo di determinazione dei temi materiali (pag. 8-13)	n/a	n/a	n/a	n/a
	3-2 Elenco di temi materiali	1.3 Processo di determinazione dei temi materiali (pag. 12-13)	n/a	n/a	n/a	n/a
Trasparenza e Comunicazione						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale (pag. 32-35)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 201: Performance economica	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale (pag. 32-33)	n/a	n/a	n/a	n/a
Sostegno alle PMI						

GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2 Supporto alle imprese (pag. 38-47)	n/a	n/a	n/a	n/a
n.a.	Indicatori di performance su Fondo di garanzia	3.2 Supporto alle imprese (pag. 38-47)	n/a	n/a	n/a	n/a
Attivazione del Distretto Finanziario del Sud						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Sviluppo Economico del territorio (pag. 36-38)	n/a	n/a	n/a	n/a
n.a.	Indicatori di prevalenza	3.1 Sviluppo Economico del territorio (pag. 38)	n/a	n/a	n/a	n/a
Contrasto alla corruzione						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 Il ruolo istituzionale del Gruppo (pag. 17-26)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 205: Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	2.1 Il ruolo istituzionale del Gruppo (pag. 23)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 205: Anticorruzione	205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.1 Il ruolo istituzionale del Gruppo (pag.24-25)	n/a	n/a	n/a	n/a
Chiarezza nella rendicontazione pubblica in materia fiscale						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale (pag.32-35)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 207: Fiscale	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	2.4 Il Valore Aggiunto creato dal Gruppo Mediocredito Centrale (pag.35)	n/a	n/a	n/a	n/a
Clima, risorse ed energia						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Tutela dell'Ambiente (pag.70-76)	n/a	n/a	n/a	n/a

GRI 302: Energia	302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1 Tutela dell'Ambiente (pag. 73)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 305: Emissioni	305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.1 Tutela dell'Ambiente (pag. 74)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 305: Emissioni	305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.1 Tutela dell'Ambiente (pag. 75)	n/a	n/a	n/a	n/a
Creazione di nuovi posti di lavoro						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 58-61)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 401: Occupazione	401-1: Nuove assunzioni e turnover	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 59)	n/a	n/a	n/a	n/a
Condivisione delle informazioni come asset strategico						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Le risorse umane (pag. 51)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 402: Relazioni Lavoro/Direzione	402-1: Periodo minimo di preavviso stabilito per la comunicazione di cambiamenti organizzativi significativi	4.1 Le risorse umane (pag. 51)	n/a	n/a	n/a	n/a
Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64-66)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64-66)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 66)	n/a	n/a	n/a	n/a

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-3: Servizi di medicina del lavoro	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 65)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64-66)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-6: Promozione della salute dei lavoratori	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64-66)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64-66)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-9: Infortuni sul lavoro	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 66)	n/a	n/a	n/a	n/a
Promozione di percorsi di crescita professionale e di formazione						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 61-64)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 404: Formazione e Istruzione	404-1: Ore di formazione per genere e categoria professionale	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 62)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 404: Formazione e Istruzione	404-2: Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo finalizzati a supportare l'occupabilità continua dei dipendenti e all'assistenza della gestione della fase finale delle carriere	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 63)	n/a	n/a	n/a	n/a

GRI 404: Formazione e Istruzione	404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente.	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 64)	n/a	n/a	n/a	n/a
Sviluppo di politiche di inclusione e gestione della diversità						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 57-58)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 57-58)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 58)	n/a	n/a	n/a	n/a
Promozione di pratiche di non discriminazione						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 53-54)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 406: Non discriminazione	406-1: Numero di episodi di discriminazione riscontrati e azioni correttive implementate	4.2 Diversità, crescita e sicurezza sul lavoro (pag. 54)	n/a	n/a	n/a	n/a
Tutela della riservatezza dei dati						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.3 La tutela della privacy del cliente (pag. 66-70)	n/a	n/a	n/a	n/a
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1: Reclami documentati relativi a violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati	4.3 La tutela della privacy del cliente (pag. 68-69)	n/a	n/a	n/a	n/a
Innovazione e qualità dei prodotti offerti						

GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	6.1 Processo di Innovazione e Digitalizzazione (pag. 76-80)	n/a	n/a	n/a	n/a
n.a.	Innovazione e digitalizzazione dei servizi	6.1 Processo di Innovazione e Digitalizzazione (pag. 76-80)	n/a	n/a	n/a	n/a

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 MCC.

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Mediocredito Centrale 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 Mediocredito Centrale S.p.A. e sue controllate (il "Gruppo MCC" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea delle attività economiche ecosostenibili" 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 individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e 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 e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo MCC;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;

- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Mediocredito Centrale S.p.A. e con il personale di Banca Popolare di Bari S.p.A. e di Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo MCC 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 MCC non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo “Tassonomia Europea delle attività economiche ecosostenibili” della stessa, richieste dall’art. 8 del Regolamento Europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Firmato digitalmente da:
Franco Amelio

Franco Amelio
Socio

Milano, 20 aprile 2023